



ГОТОВИ ЗА УТРЕ

Програма за младежи-доброволци
като ментори на деца и ученици
от уязвими групи



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министерство на младежта и спорта

ГОТОВИ
ЗА УТРЕ



СДРУЖЕНИЕ ЗА
СПОДЕЛЕНО УЧЕНЕ



Проект „ГОТОВИ ЗА УТРЕ – програма за младежи-доброволци като ментори на деца от уязвими групи“
Проектът се изпълнява с финансовата подкрепа на Национална програма за младежта (2016-2020),
Министерство на младежта и спорта, Договор № 25-00-25/02.06.2020



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
Министерство на младежта и спорта

Проект „ГОТОВИ ЗА УТРЕ – програма за младежи-доброволци
като ментори на деца от уязвими групи“
Договор № 25-00-25/02.06.2020



ГОТОВИ ЗА УТРЕ

Програма за младежи–доброволци
като ментори на деца и ученици
от уязвими групи



СДРУЖЕНИЕ
ЗА СПОДЕЛЕНО
УЧЕНЕ

Проектът се изпълнява с финансовата подкрепа на
Национална програма за младежта (2016-2020),
Министерство на младежта и спорта





Съдържание

1.	Уводни гуми	3
2.	Използвани понятия	4
3.	Принципи	5
4.	Роля на ментора	6
5.	Роля на училището	8
6.	Роля на родителите	9
7.	Стъпки за подготовка на ментора	11
8.	Времева рамка – кратък и дългосрочен период на менториране	16
9.	Целеполагане	21
10.	Емоционални предизвикателства	25
11.	Менторството от първо лице – споделено от опита	28
12.	Вместо заключение	29
	Приложение – Визитка на ментор	31



Когато ученикът е готов, учител се намира.

1. Уводни гуми:

Тази менторска програма е разработена като част от реализирането на проект „Готови за утре – програма за младежи-доброволци като ментори на деца от уязвими групи“. Основната цел както на програмата, така и на проекта е да подкрепи контакта между студенти и наскоро завършили хуманитарни специалности и да насърчи участието им като доброволци-ментори за работа с деца от уязвими групи. С реализирането на програмата се постигат резултати в две посоки. Първата е свързана с възможността младите професионалисти да развиват уменията си за пряка работа с деца, а втората се отнася до условията, които програмата създава за учениците чрез контакта им с младите професионалисти да се запознаят с различни ролеви модели и да бъдат насърчавани да откриват силните си страни, да работят за развитието им, а също да работят за поставяне и постигане на собствени житейски цели.

Същевременно менторската програма е разработена така, че да дава възможност за разпространение и прилагане на този тип полезно взаимодействие чрез зададени рамки за структурирано взаимодействие – процес на менторство между млади специалисти /студенти, докторанти и др./ с ученици от прогимназиален и гимназиален етап на образование по различни теми, с обединяваща посока образование, социални умения, емоционална компетентност, обмен на ролеви модели и други.

В световен мащаб и у нас съществуват различни менторски програми, разработени и организирани в отговор на многообразие от цели. Тук няма



да се спиране на преглед и анализ на такива, а ще маркираме техния основен обединяващ фактор, който може да бъде представен най-общо като: доброволен, взаимен ангажимент между две лица за обмен на опит, от по-опитен (ментор, наставник) към по-неопитен (менториран, наставяван, насочван, протеже) в определен период от време и фокусиран върху постигане на определена цел. В процеса на менторство има две основни роли – лице ментор или наставник, който е носител на определен опит и/или знание, който има готовност и мотивация да предаде на лице менториран или наставяван/насочван своя опит и/или знание, като го насърчава, окуражава и мотивира да определя и постига собствени цели, които са свързани с притежаваните от ментора опит и/или знание и които попадат в полето на интерес и цел за развитие на менторирания или насочвания.

2. Използвани понятия

МЕНТОРСКА ПРОГРАМА /МП/ за авторите означава комплексът/целостта от осъществяване на роли, рамки, принципи и взаимодействие между участниците и е насочен към конкретна цел, релевантна за всеки от участниците.

МЕНТОРСКИ ПРОЦЕС – обозначава взаимодействието между ментор и насочван, и включва договорените между тях цел/и, продължителност и обмен на опит, които са свързани с общуване и взаимно учене.

Понятия, които са използвани за означаване на двете основни роли в процеса на менторство, са *МЕНТОР* – за личността на предоставящия/споделящия опит/знание и *НАСОЧВАН* – за личността на приемащия опит/знание.

Изборът на понятията е авторско решение на съставителите на про-



грамата, съобразен с това, че за означаване на двете основни роли в процеса в различни менторски програми, посочените по-горе понятия се използват като синоними. Изборът също така е съобразен и с конотацията, която отново според авторския екип носи всяко от понятията в контекста на българския език.

3. Принципи на МП

Тази менторска програма се основава на няколко важни принципа, без прилагането на които нейните смисъл и цели биха били компрометирани. Последователността на представянето им не отразява тяхната важност, значимостта на прилагането им се разглежда в цялост.

- Доброволно включване в процеса както за ментора, така и за насочвания – всеки от двамата трябва да е предварително запознат със спецификите на менторския процес по разбираем начин и решението за участие да включва осъзнаване на ангажиментите и лична мотивация за участие.
- Пълна равнопоставеност между ментор и насочван – това означава, че ролите на двамата не се намират в йерархична зависимост една от друга, а процесът на менториране е и процес на споделяне и взаимно учене.
- Отговорно спазване на договорените рамки – продължителност на процеса, цел, теми, провеждане на срещи и т.н. следва да са с ясни параметри от самото начало на процеса, както и направените уговорки и поети ангажименти да бъдат спазвани, а предоговарянето им или други текущи промени в процеса да се обсъждат и приемат с взаимно уважение към времето, силите и възмож-



ностите на другия участник.

- Възможност за прекратяване на менторския процес от всеки от двамата участници в него – договорените рамки на продължителност и честота на контакта между ментор и насочван могат да бъдат преустановени от всеки от двамата преди първоначално договорения краен срок, в случай че възникнат обстоятелства и/или желание за това и това не е отнесено към личността на която и да е от страните в процеса.
- Съгласие на родителите/семейството на детето за участието му/ѝ в менторския процес – в конкретиката на тази МП това е задължително и необходимо условие за реализирането на менторски процес, тъй като в конкретния случай насочваният е дете по смисъла на закона /ЗЗД/.

4. Роля на ментора

В най-общ план менторът е ролеви модел на заинтересован, образован, по-опитен възрастен, различен от тези, които насочваният /детето/ познава. В този смисъл ментор може да бъде всеки мотивиран човек, натрупал определен опит и знание в една или повече сфери и който има мотивирано желание да го предаде безвъзмездно и доброволно в подкрепа на друг човек – дете, с по-малък опит, но с интерес и желание за развитие в същата или близка сфера.

Според нашия опит успешно взаимодействие /менторски процес/ се получава между ментор в лицето на млад човек, студент или докторант, вече избрал свой личен път на развитие и мотивиран да споделя и насочва ученици, като ги подкрепи в техния собствен път на развитие на социални и емоционални умения, избор на професионална реализация, съставяне на жизнен план и други. Подготовка и знание или интерес в областта на



хуманитарните науки и в частност на тези, насочени към деца, има добавена стойност, без да е задължително условие за ролята на ментора, защото предпоставя по-добро разбиране на начина на функциониране на личността на детето и работа в синхрон с това.

Готовността за предаване на опит, равнопоставеното общуване, умениято за насочване, уважението към личността и специфичните особености на насочвания, гъвкавостта, уменията за насърчаване и подкрепа със сигурност са сред качествата и уменията необходими на един ментор. Същевременно необоснованата критичност, личните, нереалистични очаквания към другия, желанието за доминиране или протекция, изземването на активност, предлагането на готови решения, заменянето на други важни ролеви модели, изграждането на интимни или приятелски връзки са напълно изключени и недопустими за ролята на ментора.

Ефективният ментор е този, който успява да взаимодейства със своя насочван, като на първо място опознае неговата среда, очаквания, нужди, интереси, характерни ролеви модели. Приема ги и се отнася с уважение към тях и предпоставя новото – опит, знание, гледна точка, като възможна алтернатива, а не като замяна на досегашното познато за насочвания. Също така менторът следва да успява да насърчава и мотивира насочвания да формулира и планира постигането на цели заедно с, а не вместо насочвания, да е готов да подкрепя, но и да следва темпото му, а не да го ръководи или управлява.

Менторът не е приятел, въпреки че изгражда с насочвания доверителни отношения. Менторът не родител, въпреки че в рамките на менторския процес може да бъде възприет като авторитет. Не е и учител, макар че предаваните от него знание и опит са начин за неформално учене на насочвания.



В личен план ролята на ментора може да е свързана с различни предизвикателства, на някои от които е отделено време в друга част на МП. За ментора е вероятно да създаде усещане за близост и свързаност с насочвания, за които е много важно да останат в сигурната среда на договорените рамки. Личното удовлетворение и позитивно усещане за смисъл от напредъка на насочвания също са част от ползите, които има ролята на ментора, заедно с безвъзмездното гаряване, каквото по същество представлява предоставянето на време, внимание и опит от негова страна към насочвания.

5. Ролята на училището

Опитът, на който се базира разработването на менторската програма /МП/, отчита изключително важната и в много случаи водеща роля на училището като институция за създаване на условия за формално и неформално учене на учениците, включително за въвеждането им в различни социални ситуации и роли. В контекста на практическо реализиране на МП училището може да бъде разглеждано като основен ресурс и естествен партньор в следните посоки:

- като свързващо звено между бъдещите ментори и учениците, чрез сътрудничество с университети, с цел създаване на условия и осъществяване на различни инициативи, проекти, практическо обучение на студенти;
- в посредническа роля между менторите и родителската общност, която следва да заяви информирано съгласие за реализиране на менторския процес;
- домакинство на срещите в течение на процеса на менторство и други.



Практически е възможно МП да бъде прилагана и изпълнявана изцяло в контекста на училищната действителност. В този случай, водеща роля за цялостното управление на менторския процес би била на училището в лицето на училищното ръководство и заинтересована част от педагогическия екип.

Същевременно е напълно възможно роля на инициатори на контакта с училището и заявители на инициативата за стартиране на менторски процес да бъдат самите бъдещи ментори, в лицето на студенти, докторанти или доброволци като част от обучението им по проект, или други формати, реализирани съвместно с училище.

6. Роля на родителите

При осъществяване на менторски процес е задължително менторът да има осигурен контакт и съгласие за участие от страна на родителите спрямо насочвания ученик. Това е необходимо на първо място поради факта, че родителите са отговорни за детето и следва да са в течение на осъществяваните от него контакти. За ментора е важно да се представи и да се увери в съгласието на родителите за участие на детето им в процеса на менторство. Родителите имат право да се съгласят или да откажат участие на детето в процеса на менториране. Менторът от своя страна е длъжен да се съобрази с решението на родителите. Полезна посредническа роля в този процес може да се осъществи от училището, в което децата учат, като легитимна организация, която се ползва с доверието на родителите.

Когато родителите се съгласят детето да участва в процеса на менторство, те имат право периодично да се информират за динамиката на процеса, взаимоотношенията, целите и задачите, договаряни между ментора и насочваното дете.



Възможно е моментите, в които родителят проявява интерес към менторския процес да са рутинни, свързани с изискващата се от и присъща на родителската роля бдителност и контрол спрямо обкръжаващата среда и контакти на детето. Задача на ментора е да уважи това проявление на родителската роля и по кооперативен начин да информира родителя за хода на менторския процес. Това не означава, че рискува доверителните отношения с детето.

Ако у ментора, познавайки родителя/ите и детето, се появи усещане или съмнение, че е поставен в посредническа роля, свързващо звено или арбитър в отношенията родител-дете, то следва да обсъди това с тях или да потърси външна подкрепа (супервизия, консултация) по отношение на действията си.

Възможно е също така у родителя да възникне преживяване за конкуренция с авторитета на ментора и желание за доминиране и контрол по отношение на решенията на детето. В случая ролята на ментора може да се отнася само и се изчерпва изцяло с информиране. Задачата на ментора при такава хипотетична ситуация е да информира спокойно родителя за процеса и взаимоотношенията с детето. Същевременно не следва да влиза в паралелен процес на консултиране (убеждаване, наставничество, подкрепа или друго) спрямо родителя, което не е част от процеса на менторска подкрепа спрямо детето. Или иначе казано, в случай, че желанието за контрол и доминиране у родителя станат твърде големи, е възможно цялостният процес на менторство да бъде негативно повлиян и дори в крайна сметка да прекъсне.

Благополучието на семейството на насочвания не е отговорност на ментора, както и той не би могъл и не следва да се опитва да поеме или замени друг вид подкрепа, от която семейството би могло да се нуждае (социална услуга, здравни грижи, услуги на трудов посредник или други).



7. Стъпки за подготовка на ментора

Първата стъпка в подготовката на ментора е свързана с изясняване и формулиране на собствената му мотивация и очаквания за включване в менторски процес. Това е важна стъпка, която има отношение към ефективността на предстоящия контакт с насочвания. На този етап е важно да се отбележи, че желанието за споделяне на придобити знание или опит следва да е съчетано с нагласата, че те не са единствените релевантни и че освен тяхното предаване менторът има също толкова важната задача да насърчи и подкрепи насочвания да открие собствен начин за лично развитие.

Началото на контакта между бъдещите ментор и насочван е свързано със запознаване и взаимно припознаване на съответната роля. За тази цел менторът трябва да има готовност да се представи по достъпен и разбираем за насочвания начин. В зависимост от контекста на осъществяване на първоначалния контакт, могат да бъдат използвани различни методи, които дават възможност за кратко, непосредствено общуване и придобиване на впечатления за личността на другия, например тематично упражнение в малка група или упражнение за запознаване по творчески начин и др. Със същата цел в края на тази менторска програма е разработено приложение Визитка на ментора, попълването и представянето на която също може да служи като инструмент за ориентир при взаимния избор. Важно е да подчертаем, че в този първоначален етап всеки от двамата ментор и насочван може да откаже съответната роля, без да мотивира /обяснява/ детайлно решението си, като го съобщи с уважение към личността на другия човек. Например, ако един ментор бъде предпочетен от твърде голям брой ученици, които желаят да са негови насочвани или ако менторът идентифицира трудност в комуникацията с определен ученик или в рамките на запознаване и първоначален обмен на информация разбере, че ще му се налага да работи по трудна за самия него тема/област. В



някои случаи хората имат нужда от повече време за да осъзнаят дали биха могли ефективно да взаимодействат с определен човек. Затова е важно да бъде определен разумен срок за първоначално опознаване и изграждане на принципи на взаимодействие. Този срок трябва да е обвързан с общата възможна продължителност на менторския процес. По-нататък ще се спрем върху конкретни детайли на продължителността на менторския процес в кратък и дългосрочен вариант.

В първоначалния етап на менториране е важно менторът да осъзнава и да е подготвен да поеме водещата роля в процеса на взаимодействие. Тук е и много важният момент, в който на разбираем език се поставят рамките на взаимоотношенията – какво могат да очакват и какво не, кога и как се прекъсват взаимоотношенията, както и че процесът е двустранен, равнопоставен и включва изграждане на доверителни отношения.

Менторът е водещ в процеса на създаване на пространство за опознаване с насочвания – неговите среда, силни и слаби страни на характера, специални умения и дарби, интереси, характерни ролеви модели в живота му, нужди, очаквания и т.н. Принципът е менторът да не очаква и приема за даденост нищо, което не е обсъдил предварително или на което не е научил насочвания. Процесът на опознаване може да се осъществи на среща/и с предварително подготвени от ментора въпроси или в свободен разговор, воден от ментора с насочващи въпроси. Доверието и равнопоставеността, за които вече беше отделено време в програмата, са основата на изграждането на тези взаимоотношения.

След като и двете страни са съгласни с рамките, в които ще се чувстват свободни и спокойни да общуват, ролята на ментора минава през много наблюдение и събиране на информация от насочвания. Важно е темпото да се определя от насочвания, което не означава менторът да се съгласява, ако насочвания просто няма желание да работи например. Съобразяване с темпото на насочвания означава, че е важно менторът да е наблюдате-



лен спрямо начина на работа на насочвания и да го отчита.

Например, ако насочваният има желанието да работи с твърде високо темпо и изпълнява задачите си по-бързо от зададения срок, стреми се да ги представи преди уговореното време, то това може да е индикатор за нуждата от работа върху неговото търпение, спазване на граници, постоянство и/или нужда от одобрение. Тогава менторът би могъл да:

- насочи вниманието към договорените между тях рамки и да припомни кога е следващата им среща;
- да увеличи обема на поставените цели и стъпки за определения период, за да прецени дали темпото на работа на насочвания по принцип е по-високо и може да има по-голям обем от работа. Това решение винаги следва да бъде взето с внимание, тъй като е възможно насочваният да полага извънредни усилия поради желание да впечатли ментора. В този случай, е много вероятно насочваният да не може да поддържа това високо темпо дългосрочно;
- да върне насочвания към заданието и заедно да преценят дали резултатите са задълбочени и изчерпателни.

Темпото е само пример за характерна особеност на насочвания, но менторът следва да обръща внимание и на други специфики като начин на обработване на информация, вид памет, емоционално състояние и други.

Опознаването на насочвания ще помогне на ментора да овладява стереотипите във възприятията си. Важно е целите и пътят до достигането им да са адекватни на нуждите и възможностите на насочвания, а не да отразяват представата на ментора за постигането на тези цели.

Препоръки при даване на насоки

Важно е менторът да **задава отворени въпроси**, които не съдържат отговора в себе си. Целесъобразно е да се ползват предимно въпроси за-



почващи с “какво” и в някои случаи “как”, които предполагат описателни и задълбочени отговори за представите и преживяванията на насочвания. Въпросите “кой”, “кога” и най-вече “защо” могат да създадат тревожност, да прозвучат обвинително, а също е вероятно насочваният да не знае как да отговори. Самата дума “насоки” предполага, че менторът води насочвания в дадена посока или решение без да му задава директни препоръки.

Споделяне на личен пример – даването на личен пример за сходна ситуация или преживяване от страна на ментора може да даде увереност, посока и мотивация на насочвания. Също така може да му създаде чувство на спокойствие и да отнеме от тежестта на усещането, че неговата ситуация е уникална, трудна, никой не го разбира и не може да я разреши. Същевременно това следва да се прави осъзнато и внимателно, за да се избегнат: усещане, че даденият личен пример е “правилният” път или решение, което е еднакво валидно и приложимо и за насочвания; навлизане в личното пространство на ментора до степен, която да е некомфортна и неконструктивна и за двете страни; да повлияе на насочваният да се откаже да търси други възможности.

Насочване на **вниманието към силните страни** – това е тема, която ще бъде засегната отново в частта за целепологане, но и при даването на насоки е важно силните страни и умения на насочвания да му бъдат припомняни като инструменти за справяне, намиране на решение в дадена ситуация.

В контекста на подготовката на ментора за участие в менторски процес важно място заема изграждането на умения за баланс и преценка на собствената му активност. Вече подчертахме важността на усещането за равнопоставеност в процеса. Маркирахме и моменти, в които менторът заема водеща роля или има по-активна позиция. Важно е да отбележим, че с напредване на времето, в **същинската фаза на менториране** и при вече ефективно функциониращи рамки и процес на взаимодействие



с насочвания, менторът следва да има все по-изчакваща и гонякъде дори пасивна позиция. Например да не поставя първи въпроси относно следващата среща с насочвания или пък да изчаква насочванията да посочи или подскаже посоката на следващата желана цел. Това не означава, че ако темпото и активността на насочвания са забележително ниски или намалени, менторът трябва само да ги следва. По-скоро говорим за необходимостта менторът да развие своя усет за това кога е необходимо да е водещ и в кои случаи е полезно за процеса да заеме по-пасивна позиция и да остави водещата активност у насочвания. В същинската фаза на менторския процес, когато има вече работещ механизъм на взаимодействие между ментор и насочван, може да се каже, че тези моменти се сменят и редуват периодично, разбира се, без да съществува точна формула кога се случва това.

С приближаване на **финалната фаза** на съвместна работа, когато и насочванията и менторът трябва да се подготвят за отделянето и в крайна сметка да го реализират, също е важно менторът правилно да прецени и балансира активността си. От една страна, той следва да насърчи насочванията към плавно и спокойно прекъсване на процеса. Важно е това да не оставя усещане за отказване, умора или очакване от негова страна на този момент, което в някакъв смисъл би огорчило или разочаровало насочванията. Също така е важно менторът да не отива в друга крайност, преживявайки и представяйки приключването на менторския процес като граматична раздяла например. Задачата му тук е спокойно и отново следвайки темпото на насочванията да финализира договорените дейности и да помогне на насочванията да очертае пред себе си близки и по-далечни перспективи, които самостоятелно да следва. В някои случаи приключването на менторския процес се случва плавно и напълно естествено, съобразно хода на поставените цели и постигнатите резултати и в синхрон с израстването и възрастовите промени при насочванията. В такъв случай, за ментора е достатъчно да обясни ясно финалния момент, след който менторският процес ще приключи, за да е позната тази информация и за двете страни.



Не е препоръчително на изхода от процеса менторът да поема извънредни, допълнителни ангажименти или обещания спрямо насочвания, като например за продължаване на дистанционния контакт между двамата. Разбира се, не се изключва възможността за взаимно запазване на координати например, но не следва те да бъдат използвани за повече от епизодичен контакт и винаги със задължителния ангажимент за уважение към личното пространство, ресурсите и личността на срещнатата страна.

8. Времева рамка на МП

За целите на практическото реализиране на менторската програма като част от проект „Готови за утре“ е разработен **краткосрочен вариант** на реализиране на менторски процес. В неговото прилагане като хипотетична слаба страна се очертава липса на възможности за задълбочено и по-дългосрочно планиране. От друга страна краткото и концентрирано взаимодействие между ментор и насочван, реализирано в подходящо подбран времеви период може да въздейства като силно мотивиращо и насърчаващо към ефективни действия самостоятелно от насочвания, в следващ, продължителен период от време.

Краткосрочният менторски процес включва следните важни елементи: предварителна подготовка на ментора чрез обучение, което включва информация за ключовите елементи на менторския процес; осигурено предварително сътрудничество с училище, с което се гарантира възможност за пряко взаимодействие с деца, които са предварително информирани и мотивирани да участват в процеса и е осигурено информирано съгласие от страна на техните родители; договорено и обособено пространство за провеждане на срещи, с определен период на провеждане, общ брой и продължителност; фиксиран брой участници в процеса за всяка от ролите.

Общата продължителност на реализация на краткосрочния вариант на



менторски процес би могъл да се вмести в 5 до 6 седмици, в които се включва подготовка на менторите, в групов формат, в рамките на три еднодневни обучения и между три и пет срещи между ментори и насочвани, които се осъществяват в рамките на партньорство и с домакинството на училище-партньор. Оптималният брой за този формат е четири срещи, по една седмично. Възможно е първата среща да бъде организирана в две части: първа – в групов формат, за запознаване и втора – индивидуална, за начало на прякото взаимодействие между ментор и насочван. В следващите две срещи по същество може да се обсъди и избере една цел на насочвания, с краткосрочен характер, както и да бъде съставен план, включващ конкретни стъпки за реализирането ѝ. Последната от поредицата срещи следва да бъде посветена на обсъждане на първите стъпки, ако вече са реализирани, впечатленията, които този начин на работа предизвиква у насочвания и да завърши с най-общи препоръки от страна на ментора, с които насочваният да бъде насърчен да продължи самостоятелно.

Предвид краткосрочния характер на този специфичен тип менториране е важно да се отбележат следните важни моменти:

- краткосрочен менторски процес е възможен само с налично партньорство, както в проект „Готови за утре“, между училище и сдружение или друг легитимен субект в ролята на организатор и координатор;
- връзката между ментор и насочван за толкова кратък период от време е изключително крехка и за това е важно посланията, които менторът отправя да се базират основно на преки наблюдения и придобити впечатления, а да бъдат внимателно избягвани хипотези и оценки спрямо насочвания;
- при възможност и в зависимост от конкретната ситуация и мотивация от страна на ментор и насочван, процесът може да продължи в дългосрочен план, спецификите на който следват.



Времевата рамка на **дългосрочния менторски процес** ще бъде разглеждана в контекста на четири компонента: начало на МП, продължителност, честота на контактите/срещите между ментор и насочван, финал на МП.

Началото на МП е в известен смисъл условно. По отношение на краткосрочната продължителност вече беше представена важността на партньорите в МП, които практически изцяло съдействат за създаване на първоначалния контакт. При дългосрочен вариант на реализиране, може да се каже, че хипотетично началото от една страна започва с момента на първата среща, запознаването между ментор и насочван, когато те все още не са договорили своите отношения в контекста на МП, но е силно вероятно да са усетили в емоционален план възможности за бъдещо взаимодействие помежду си. От друга страна за начало на МП е добре да бъде определен по-конкретен момент, от който нататък могат да бъдат разглеждани и останалите срокове, които ментор и насочван ще договорят. В зависимост от конкретния контекст на реализиране на МП за официално начало на менторирането може да се определи моментът на първия индивидуален, опознавателен разговор, след като насочваният и менторът вече са взели решение, че ще работят съвместно. Как се случва по същество запознаването и изборът кой на кого да бъде ментор и съответно насочван е процес, свързан със специфики на отделната личност. В този смисъл за някои хора една среща понякога не е достатъчна и може да им е необходимо повече време. Препоръчително е в рамките на 7-10 дни, да се вземе окончателно решение за стартиране на съвместен менторски процес. Не е приемливо ментор и насочван да взаимодействат в период от например 2-3 месеца, след което да бъде поискана смяна на която и да е от ролите. В тази връзка, е препоръчително още при представяне на възможността за участие в менторския процес, учениците да бъдат насочени да изберат основен предпочитан за ментор и още един, като алтернативен вариант. За припомняне на още специфики относно тази част на менторския процес, върнете се към частта *Подготовка на ментора*.



Договаряне на срещи – срещите между ментор и насочван се договарят предварително и е важно да се провеждат периодично, като за провеждането им се избира взаимно удобно време. Тяхната честота се определя основно от договорените цели и задачи. Това означава, че срещите не може да се провеждат еднократно или епизодично, например в началото и края на договорения период на взаимоотношения. Подобен формат означава, че реално не се осъществява истинска връзка между ментора и насочвания и че не могат да бъдат поставени реални очаквания към постигане на ефективност в тези взаимоотношения. Също така е важно да подчертаем, че в процеса на менторство срещите не са спешни и не се провеждат по спешност. В случай, че подобна ситуация се случи в процеса на менторските взаимоотношения, менторът не следва да отговаря с друго, освен с насърчаване на насочвания да потърси друга форма /канал/ за подкрепа, които биха били адекватни спрямо заявената спешност. Например родители, училищно ръководство, обществена служба и други.

Ето някои препоръчителни рамки, които е важно да бъдат спазвани, за да се постига ефективност, без това да натоварва която и да е от двете страни в процеса. Препоръчваме да се провежда поне една среща на два месеца. При по-голям интервал между срещите съществува голяма вероятност от загуба на интерес, усещане за липса на фокус, разсейване от договорените стъпки и задачи, и в крайна сметка “размиване” на целта и фокуса във връзката ментор–насочван. Също така е важно срещите да не са прекалено чести, например 2-3 пъти седмично или всяка седмица през целия период на менторство. Естествено в началото на процеса или пък при договорени по-интензивни и краткосрочни цели и задачи, срещите биха могли да са всяка седмица, за известен (ясен и предварително договорен) период от време, след което честота им да се промени.

По отношение на **общата продължителност на менторския процес** в дългосрочния му вариант, препоръчваме минималната продължителност



да е 9 месеца, каквато е и продължителността на една учебна година. Това не означава, че началото и края на менторския процес трябва да съвпадат с началото и края на конкретна учебна година, тъй като това не винаги е възможно и по същество не е условие за ефективен менторски процес. Същевременно деветмесечният период е достатъчно време за набелязване и постигане на една по-дългосрочна или две, до три краткосрочни цели за насочвания. Важно е общата продължителност да бъде договорена в началото на процеса, както и в този период да бъдат набелязани период за преглед на напредъка и преговаряне. Такива моменти е добре да има на всеки 3 месеца – за краткосрочните цели и на всеки 6 месеца за средно и дългосрочните. Възможно и допустимо е, както удължаване на периода, така и преговаряне на сроковете за преглед на напредъка. Все пак подчертаваме, че участие в менторски процес за повече от 3 години не е удачен, поради съществуващия риск от загуба на самостоятелност и изграждане на своеобразна зависимост и нужда от постоянна подкрепа при насочвания, и/или изграждане на взаимоотношения между ментор и насочван, различни от заложените в менторската програма.

Срещите между ментор и насочван биха могли да се провеждат в няколко формата. Най-полезен и ефективен е този, при който срещите са на живо и дават възможност за непосредствен контакт и общуване. В някои случаи това не е възможно поради причини, свързани с местоживеенето на ментор и насочван, възможности за пътуване и други. В тези случаи срещите могат да се провеждат посредством възможностите на онлайн комуникацията, например в платформа за видео разговори. Друга форма на комуникация, която може ефективно да бъде използвана в менторския процес са писмата – електронни или на хартиен носител. Важно е дистанционните форми на комуникация да не надвишават като съотношение тези на директен контакт между ментор и насочван, защото това би оказало негативно въздействие върху качеството на връзката им. Друг важен елемент по отношение на комуникацията е свързан с използването на т.нар.



„чат“. Неговото използване не се препоръчва като алтернатива на срещите на живо или онлайн, нито на обмена на писма, хартиени или електронни. Общуването в чат или телефонен разговор могат да се използват само като канал за договаряне или промяна на дата/час за среща и следва да бъдат своевременно прекратявани от ментора във всички случаи.

9. Целеполагане в менторския процес

Основният инструмент за обмен на опит и учене в менторския процес е целеполагането. Ефективното целеполагане е умение, което е трудно за голяма част от хората, независимо от техните професионални и личностни качества. Усвояването на това умение изисква усилия, които в последствие имат положително влияние върху много сфери от функционирането на съответния човек.

Принципи на целеполагането, както в краткосрочния, така и в дългосрочния менторски процес:

- няма правилни и грешни отговори;
- няма правилни и грешни цели;
- дали някоя цел се възприема като голяма, трудна за постигане и важна се определя от мирозгледа и реалността на насочвания;
- важно е да се отбелязват малките стъпки по пътя на постигането на голямата цел като постижения сами по себе си;
- важно е да се спазва планът за постигане на една цел, но все пак с известна доза гъвкавост. Възможно е да има нужда да преразгледаме някои стъпки от него, ако в процеса на реализация, се окажат нерелевантни или нереалистични.

В краткосрочния менторски процес централно място заема самото



развиване на уменията за целепологане, съчетано с изготвяне на план за действие. Предвид краткосрочния период тези два елемента се разглеждат като крайна цел. Срещите между ментори и насочвани в този силно ограничен от времето процес, могат да бъдат организирани в три до пет срещи. В тях може да се премине през следните етапи:

- запознаване;
- изясняване на целите на срещите;
- дискусия индивидуално или в група за идентифициране на цел на насочвания;
- изготвяне на план със стъпки за постигането на целта.

В този формат ролята на ментора е предимно да задава въпроси, които да помогнат на насочвания да състави план. Важно е запазването на баланс, така че задаването на въпроси да не остави у насочвания усещане за разпитване и да го лиши от възможността също от своя страна да пита. Целта, върху която работи насочваният може да бъде или да не бъде пряко свързана с учебния процес. Също така може да касае продължаващо изпълнение от насочвания, отвъд рамките на тези три – пет срещи.

Етапът на целепологане в дългосрочния менторски процес започва след процеса на опознаване, в който менторът е помогнал на насочвания да формулира своите интереси и силни страни. В рамките на дългосрочния менторски процес може да бъдат заложени една голяма дългосрочна цел или две-три по-малки цели. За всяка една от тях процесът на целепологане следва една и съща логика. Добре е в началото да започнете с една краткосрочна цел за упражнение, която да изберете заедно и да е почти сигурно, че детето ще може да я постигне в рамките на седмица или две. Тя служи, за да преживее детето този процес и да се връщате към нея като успешен пример, когато губи мотивация. Тази цел за упражнение може да е свързана с голямата цел, но това не е задължително.



При поставяне на голямата цел е важно да бъдат разгледани двата ѝ аспекта – **конкретен резултат** и **личностно постижение**. Например – цел „Да стана част от хор“ с вътрешен аспект „Да бъда по-търпелив“ /ще продължим да ползваме този пример при описанието на процеса на целепологане/. Така разглеждаме целта от една страна като нещо външно за детето и от друга като подобряване или придобиване на някакво умение или качество на характера. Тези два аспекта са важни, защото така дори в ситуацията, в която конкретната цел не е постигната независимо от обстоятелствата, менторът може да насочи вниманието на детето към личностното му постижение.

Стъпки в процеса на целепологане в дългосрочния менторски процес:

1. Изберете цел за упражнение – лесно постижима, заедно с детето. Нещо, което му е интересно да направи или му се струва важно е момента. Тази цел е примерна, за да се отнеме от напрежението по отношение на голямата цел и да послужи за мотивация.
Пример: да научи наизуст един текст на любимата песен.
2. След постигането на тази първа цел, обсъдете с детето какви са неговите преживявания, как се е почувствало то, какви качества е проявило. Поговорете за мечтите и целите в живота. На база на неговите интереси и желания заедно изберете голямата цел. Добре е да го насочите към цел, която е постижима в рамките на МП.
Пример: „Да започна да пея в хор“ е постижима цел, но „Да пея на Марс“ не е, поне засега.
3. Насочете детето с помощта на въпроси към съставянето на план за това какво е необходимо, за да я постигне. Най-добре е детето да направи списък, който да тръгва от постигнатата цел /мечта/ назад към настоящето.
Пример: да се явя на кастинг; да подготвя произведения за кастинга; да се уча на солфеж; да се науча да чета нотите; да проуча къде и



какви хорове има и да се свържа с тях; да намеря примери за известни хористи от моя град и да потърся тяхната история; да се срещна с учители по музика, за да разбера дали имам гласови възможности / това би било точка 1 от плана/. Тук е подходящ момент да поговорите за тези етапи по пътя към постигането на целта, които сами по себе си са постижения и ще ги отбележите по специален начин.
Пример: има съставен списък на всички хорове в града, в които се търсят нови хористи; мога да чета ноти и да изпълнявам мелодии. Добре е на този етап да поговорите за многото причини, понякога независещи от детето, целта да не бъде постигната, без да се съсредоточавате обезкуражаващо върху това, а по-скоро, за да изясните, че това не би било фатално.

4. По време на срещите си, насърчавайте детето с насочващи въпроси да ви разкаже за постигнатото – какви трудности е срещнало, дали не сте пропуснали нещо в плана и какво е научило извън конкретното постижение.

Пример: при съставянето на списък на хорове, детето се е упражнило в намирането и отсяването на информация. Поговорете защо това е важно и къде е приложимо в живота му. На всеки етап детето развива умения, които извън конкретната цел, са важни за живота му. Насочвайте вниманието му към тях, за да свикне да ги възприема като ценни и за да се връщате към тези неговии умения в моментите на липса на мотивация.

5. Постигането на целта естествено трябва да бъде отбелязано по специален начин, който може да определите заедно с детето още в началото. Този начин следва да е под формата на своеобразен празник за споделяне на успеха, а не като награда. Важно е детето да разбира, че постигането на целта е неговата награда.
Пример: малък концерт с участието на детето заедно със семей-



ството и приятелите му, който да организирате заедно. Това може да е повод и за формално приключване на МП.

В случай, че целта не е постигната, е важно да поговорите за причините и за това какво би могло да направи детето в бъдеще, за да я постигне. Тук би бил моментът да се върнете към всички онези стъпки, които сте отбелязали като важни постижения в процеса.

Пример: последователността, с която детето е извървяло този път, го е направило по-търпеливо. Важно е отново да има някакъв символичен момент, който да споделите с детето като край на взаимоотношенията ви в МП дори ако целта не е постигната. Така отбелязвате тези положителни резултати, които все пак сте постигнали и радостта от споделеното време.

10. Емоционални предизвикателства пред ментора

Трудно е да бъдат обхванати в един текст, особено целящ да бъде кратък, всички хипотетични ситуации, в които един ментор ще бъде изправен пред емоционалните предизвикателства на своето взаимодействие с насочвания. Сложността се определя от богатата палитра на индивидуалности, преживявания и стимули, които възникват в процеса на общуването и които същевременно са част от многообразието на хората като личности.

В **краткосрочния менторски процес** едно много вероятно емоционално предизвикателство може да бъде свързано с възприемането на ограниченото време за опознаване между ментор и насочван, и съпътстващата го невъзможност за изграждане на доверителна връзка. В отговор на тази обективна трудност е необходимо менторът да влезе във взаимодействие с насочвания с ясно и спокойно приемане на рамките на този



процес, който сам по себе си е по-скоро изключение, а не норма за менторство. Задача на менторът е да запознае насочвания с ограниченията, които съпътстват съвместната им работа и да насърчи самостоятелното продължаване на насочвания към постигане на цели. Не е изключено в старанието си да идентифицира силните и слаби страни на насочвания, менторът да наруши границите на личното му пространство или да му създаде усещане, че е на изпит. В тази ситуация е важно менторът да подходи със спокойствие, като си постави постижими цели на общуването и съсредоточи усилията си върху това да изслушва насочвания. Обменът на информация, общуването и взаимодействието с различни ролеви модели са полезни сами по себе си и в този смисъл са гарантирани ползи за двете страни независимо от времевата рамка.

В контекста на дългосрочното менторство спрямо дете едно предизвикателство за ментора може да бъде свързано с контакта с родителите на детето, които макар и не с централно място, все пак присъстват в МП. Друго емоционално докосващо ментора предизвикателство може да бъде поведението на самото дете, което в определени моменти да напомня на ментора за неговите преживявания и опит. Прекомерното желание за сближаване от страна на насочвания или натоварването на ментора със свръхочаквания също са предизвикателства. Възможно е поради изградената доверителна връзка в рамките на МП, детето да има очаквания менторът да бъде негов “съветник по всички въпроси”, което, ако не бъде овладяно от ментора, може да го натовари с усещане за лична отговорност спрямо емоционалното състояние на детето. Важно е менторът да познава и да е спокоен със собствената си отговорност за насочвания и нейните граници.

Менторът може да даде знание, да сподели опит, да покаже и насочи към възможности и ресурси, да помогне при опознаване на силни страни на насочвания и изработване на механизми за управление на слабите му стра-



ни. Всичко това се случва при предварително поставени рамки и цели. Същевременно е важно да се каже, че менторът не предоставя материална подкрепа, не носи отговорност за академичния успех, бъдещето или други важни житейски избори на насочвания и не е отговорен за успехите или грешките му. Също така менторът не променя съдби и не решава социални, семейни, емоционални проблеми и не лекува травми. Освен това вероятно не е и не е длъжен да бъде подготвен за това. В случаите, в които би притежавал съответната професионална подготовка, следва да е наясно, че подобни действия (смесване на роли) са в противовес с етичните норми на съответната професионална роля, в чиято компетентност попада съответната хипотеза. За това е важно менторът да тренира уменията си за самоконтрол и емоционално въвличане, както за да щади себе си, така и за да остане ефективен и полезен спрямо личността на насочвания.

Основна подкрепа за ментора по отношение на ефективното справяне с емоционалните предизвикателства са принципите и рамките на менторската програма, към които е важно да се придържа винаги и да напомня на насочвания при всяка ситуация на необходимост. Друга форма на подкрепа на ментора по същата тема се явяват консултациите по конкретен случай или ползването на супервизия. Предварителната подготовка на ментора, под формата на обучение, включващо изясняване на смисъла и целите на менторския процес, работа по казус-сценарий, самоподготовка и опознаване на собствената личност и нагласи, също са много полезни и се явяват като своеобразна превенция на попадането в трудни за овладяване или непредвидени, емоционално-ангажиращи ситуации по време на менторския процес.



II. Менторството от първо лице – споделено от опита

Тази част на менторската програма е разработена след провеждане на обучението и менторските срещи между студентите и отразява техните впечатления, формираны от участие в краткосрочен менторски процес. Друга особеност е, че в конкретния случай менторският процес протича в специфичните условия на начало на нова учебна година, като предходната такава е протекла в голяма част от времето дистанционно, чрез обучение онлайн.

Впечатления на студентите, като доброволци-ментори:

Участвалите в програмата доброволци-ментори са силно мотивирани за пряка работа с деца. Споделеното от тяхните впечатления обобщено изразява висока удовлетвореност от участието в менторския процес, тъй като дава възможност за усъвършенстване на уменията им за пряка работа с деца и опознаване на спецификите във възрастов и личен план при всяко от участвалите деца. Като основна препоръка се очертава необходимостта от повече време за работа с децата, което е възможно в дългосрочната форма на менторски процес.

Ето част от отговорите на доброволците-ментори на въпроса: Какво Ви хареса най-много в менторските срещи?

„Връзката с децата и възможността да се докоснем до тяхното ежедневие.“

„Възможността да помогна на учениците“

„Имах възможност да бъда част от живота на учениците и да подпомогна за бъдещето им в някаква степен“



Впечатления на учениците, участвали в менторските срещи:

Децата, които се включиха в менторските срещи са ученици от училището-партньор по проекта и са ученици в пети клас. Те демонстрираха силен интерес към присъствието на доброволците-ментори и бяха активни в директното взаимодействие с тях. От споделените от тях мнения личи разпознаване на ролята на ментора като активен възрастен, с когото имат възможност активно и ползотворно да взаимодействат.

В отговор на въпроса „Какво означава ментор?“, децата отговарят „Някой, който ти помага“; „Някой, който те следи какво правиш“. В формат на свободни асоциации за думата „ментор“ децата се забавляваха и асоциираха думи като „ментос“ (ментов бонбон) и „майстор“. А за думата „студент“ – „някой, който е много умен“, „някой, който работи на студено“.

В представените от децата обратни връзки за менторския процес изцяло доминират положителните впечатления. Почти 100% от децата са посочили, че им е било приятно да общуват със студентите. Повече от 80% са определили, че след тези срещи им е по-лесно да си поставят цели, а около 70 % споделят, че им е било приятно да откриват и обсъждат собствените си силни страни, както и че се чувстват по-уверени да правят планове за себе си.

Още някои впечатления, споделени от децата, като: „Аз искам да ви кажа, че сте страхотни“; „Дали ще идвате по-често, защото ни е много приятно.“; „Беше прекрасно и ако може, пак да дойдете“.

12. Вместо заключение

Менторската програма, с която се запознахте не претендира за изчерпателност на всички детайли от провеждането на менторски процес. Тя задава основополагащи принципи и необходими рамки за смислено и ефек-



тивно осъществяване на менторска подкрепа, насочена основно към изграждане у насочвания в случая ученик на социални и емоционални умения, умения за целепологане, умения за създаване на план за живота, избор на образование и професия; разширяване на хоризонти, представяне на възможности за избор; търсене и осмисляне на информация и запознаване с различни от познатите ролеви модели.

Реализирането на тази менторска програма изисква преди всичко лична мотивация на всеки от участниците в различните роли и споделено разбиране за смисъла от осъществяване на процеса на менторство и неговите ползи за неформалното учене на децата. В този смисъл, менторската програма в настоящата си форма може да бъде осъществена посредством взаимодействие между училище и потенциални ментори – студенти, докторанти, доброволци и с информираното съгласие на родителите.

Участието на *Сдружение за споделено учене ЕЛА* в реализиране на менторската програма със заинтересовани лица – училища или потенциални ментори може да бъде разгледано в следните посоки: провеждане на обучение на бъдещи ментори, което е особено полезно при липса на предишен подобен опит и създава условия за предварително изясняване на възможностите, които менторството предоставя; предоставяне на супервизия и/или консултации по време на реализиране на менторски процес, чрез които менторите да бъдат подкрепени за ефективно справяне с различни, възникнали предизвикателства; посредничество при свързване и създаване на първоначален контакт между заинтересовани от участие в менторски процес страни.

Можете да потърсите информация, да заявите интерес към менторската програма или да потърсите подкрепа за реализиране на менторски процес на имейл адрес на *Сдружение за споделено учене ЕЛА*: **office@cie-bg.eu**





Приложение

Визитка на ментора – полезен, кратък инструмент, с който бъдещият ментор може да се представи на потенциалните насочвани, или да погледне собствената си гледна точка за участието си в менторския процес.

ВИЗИТКА НА МЕНТОР

Име:

Възраст:

Занимание / професия / образование:

Основни интереси:

Умея да:

Любопитен/на съм към/за:

В свободното си време:

Вярвам, че:

Мога да бъда полезен с/в:

Искам да бъда ментор, защото:

Искам да бъда ментор на:

Връзка с мен (имейл, телефон)*:

*Предоставянето на контакти не е задължително. Препоръчително е първоначалният контакт между желаещите да се включат в менторски процес (ментори и насочвани) да бъде осъществен в рамките на реална среща и с посредничеството и организационната роля на координиращия менторската програма (Сдружение ЕЛА, училище, проектен екип, група).

Авторски екип



Елисавета Таракджиева е част от екипа на *Сдружение ЕЛА*, работи като учител и консултант на училищни екипи и групи ученици. Притежава опит като фасилитатор на групи възрастни и деца по различни теми. Обучена за работа по метода на позитивната психотерапия. Работила е като консултант на семейства и деца. От 2006 г се занимава с практическо обучение на студенти по педагогика и социални дейности от СУ "Св. Климент Охридски".



Екатерина Русева е специалист „Обучение и развитие“ в *Сдружение за споделено учене ЕЛА*. Участва в организирането на тематични конференции на *Сдружението*. Занимавала се е с разработване на дидактични материали за изграждане на социални умения и качества на характера за ученици от предучилищна възраст до гимназиален етап. Има опит в организацията и провеждането на обучения на учители и ученици.

Идеен водещ



Д-р Ива Бонева, изпълнителен директор на *Сдружение за споделено учене ЕЛА*



0898 500 848

02 870 20 63

office@cie-bg.eu

www.ela-bg.eu

www.s-misal.eu

priobshti.se


slanchica.com