

ТРАНСНАЦИОНАЛНА СТУДИЈА ЗА МЕНТОРСКИТЕ ПОТРЕБИ



СОДРЖИНА

4 РЕЧНИК НА ИЗРАЗИ

4 ВОВЕД

- 4 Контекст
- 4 Релевантност и цел на студијата

6 МЕТОДОЛОГИЈА

- 6 Теоретски референци од истражувањето
- 8 Креирање анкета
- 9 Целна група

10 СОГЛЕДУВАЊА ЗА МЕНТОРСТВОТО НИЗ ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ МОБИЛНОСТИ ВО ЕВРОПА

- 10 159 испитаници меѓу кои разни ментори и менторирани од пет европски земји
- 12 Перцепција за менторската улога и компетенции
- 17 Потреби
- 21 Различни приоритети: Индивидуална конекција (ментори) наспроти професионално искуство (менторирани)
- 29 Достапност, граници и начини на комуникација
- 34 Односот помеѓу менторот и менторираниот
- 37 По завршетокот на интернационалната мобилност

39 ДИСКУСИЈА ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ

41 ПРЕПОРАКИ

42 БИБЛИОГРАФИЈА



ПРЕДГОВОР

Проектот МЕНТОР, кофинансиран од Европската Унија преку програмата „Еразмус+“ е координиран од страна на ADICE (Франција) и е имплементиран со соработка со ASPeM (Италија), ВЦС (Македонија), PiYA (Турција) и Curba de Cultura (Романија).



1 Овој проект е кофинансиран од Европската Унија. Ставовите и мислењата искажани тука се во главно лични на авторите и тие не мора да ги изразуваат оние на Европска унија. Ниту Европската унија, ниту органот за финансирање не можат да бидат одговорни за нив.

ПАРТНЕР 1: ADICE

Основана во 1999 година во Рубе - ADICE промовира еднакви можности, организирајќи меѓународни мобилности за луѓето со помалку можности. Преку различни француски и европски програми за мобилност, ADICE има за цел да ги развие социјалните, стручните и интеркултурните вештини на учесниците, што на крајот ќе ја подобри нивната можност за вработување.

ПАРТНЕР 2: ASPeM

Со седиште во Канту, Ломбардија - ASPeM, уште од 1979 година е вклучена во меѓународна соработка, хуманитарна помош, одржлив развој, образование за глобално граѓанство, младинска мобилност и волонтерство. Организацијата верува во трансформативната моќ на волонтерството за личен и професионален развој, поттикнување културни мостови и активно граѓанство.

ПАРТНЕР 3: VCS

Основана во 2006 година, организацијата има имплементирано над 70 проекти во рамките на програмите „YiA“ и „Erasmus+“, како и иницијативи финансирани од локални, национални и меѓународни донатори. Фокусирано на поврзување, ангажирање и зајакнување на младите преку волонтирање, здружението ги промовира европските вредности и нуди различни можности за младинско учество.

ПАРТНЕР 4: PIYA

Основана во 2014 година во Измир - PiYA има за цел да развие знаење, вештини, позитивни ставови и однесувања кај турската младина. Здружението ги усогласува своите активности со одлуките на Европската Унија, Советот на Европа и Обединетите нации, нагласувајќи ги универзалните чувствителности, човековите права, граѓанското учеството и прашањата за животната средина. PiYA дава приоритет на младинската работа.

ПАРТНЕР 5: CURBA DE CULTURA

НВО со седиште во Извоареле, Романија, посветена на неформално учење, култура и ангажман во заедницата. Со фокус на подобрување на нивоата на образование и ангажман на заедницата во руралните средини, организацијата работи како пилот иницијатива која се занимава со прашања од рурален развој, образовен пристап и можности за младите. Curba de Cultură користи неформално образование за да го надополни формалниот образовен систем за младите луѓе во Романија.

КОНТЕКСТ

Оваа студија е спроведена во рамките на проектот Ангажирање на ментори преку обука и ориентиран резултати (МЕНТОР). Проектот МЕНТОР има за цел да ги зајакне капацитетите на младинските организации преку обезбедување алатки за олеснување на спроведувањето на менторски активности во рамките на нивните проекти. Со оглед на растот на менторството во Европа и фактот дека проектите за мобилност се гледаат како вистинска можност за неформално образование, важно е да се процени влијанието на менторството врз учесниците во меѓународните мобилности.

Специфичните цели на проектот се:

- да се валоризираат постоечките потреби и очекувања за менторство во младинскиот сектор;
- да се создаде педагошка алатка за младинските организации/професионалци за спроведување на менторски активности во својата организација;
- да се развие обука за тренинг и ангажирање идни ментори;
- да им овозможи на менторите и менторираните да го следат меѓусебниот напредок.

Првите корисници на проектот МЕНТОР се идните учесници во мобилност (менторирани), кои ќе имаат корист од подобрата поддршка во текот на нивниот проект за мобилност преку менторство. Дополнително, проектот е наменет за поранешни учесници во меѓународната мобилност и/или секое лице кое веќе живеело во странство најмалку 3 месеци и кое сака да стапи во менторски односи со идните учесници. Конечно, младинските работници ќе имаат корист од алатките развиени во текот на проектот за да им помогнат да имплементираат систем за менторство во нивната сопствена организација.

РЕЛЕВАНТНОСТ И ЦЕЛ НА СТУДИЈАТА

Во 2023 година, стапката на невработеност кај младите луѓе (под 25 години) во Европа беше околу 14,7%, во споредба со просечната стапка од 7,4% во САД и 4% во Јапонија. Забележани



Речник на изрази

МЕНТОРСТВО

Според Европскиот совет за менторство и тренирање (EMCC) [1], менторството е начин на учење, што вклучува споделување на вештини, знаење и експертиза помеѓу менторот и менторираниот преку значајни разговори, споделување искуства и учење по принцип на пример (role model). Врската може да опфати широк спектар на контексти и е инклузивно двонасочно партнерство за заемно учење кое ги вреднува разликите.

МЕНТОР

Менторот е доверлив и искусен претпоставен или советник кој со взаемна согласност покажува активен интерес за развојот и образованието на помлада, помалку искусна личност (Крозби, Ф. Ј., 1999) [2].

МЕНТОРИРАН

Менториран е личност која ги реализира своите амбиции со поддршка од некој кој претходно поминал сличен пат. Поради менторскиот однос, менторираните ги препознаваат своите можности и учат да не се откажуваат. [3]

се разлики во земјите на Европската унија, со ниски стапки од 4,8% во Германија и високи (повеќе од 27%) во Шпанија [4]. Разликите се резултат на контекстуални фактори помеѓу земјите, регионите и општествените класи. За да се решат овие разлики, се иницираа широк спектар на иницијативи од страна на засегнатите страни од младинскиот сектор и тоа на повеќе нивоа. Меѓународната мобилност е широко прифатена како соодветен одговор на ова прашање и е поддржана од бројни институции.

Сепак, и програмите за мобилност се соочуваат со предизвици кои произлегуваат од социоекономските фактори и другите пречки што ги создаваат современите општества. И покрај децениските меѓународни програми за мобилност имплементирани низ ЕУ, учесниците кои се соочуваат со тешкотии во нивниот пристап до вработување, имаат социјални и/или економски потешкотии, а оние кои имаат склоност да бидат предмет на дискриминација сè уште се помалку склони да учествуваат во можностите за меѓународна мобилност.

За справување со овие предизвици, **Менторството е признаено како соодветен одговор**. Менторските програми постепено се усвојуваат низ Европа и се широко поддржани од ЕУ². Менторството се промовира како иницијатива која им овозможува на младите луѓе да имаат подобра поддршка во нивниот развој до реализација на нивниот иден проект, отстранувајќи ги потенцијалните пречки. Со искористување на персонализирана поддршка, на младите им се дава шанса да ги надминат социоекономските или личните предизвици за да излезат на пазарот на трудот.

Сепак, и покрај растот на менторството во Европа и неговата ефикасност во одредени области, тоа не е метод што систематски се спроведува, особено кога станува збор за меѓународни мобилности. Мотивите за имплементација или вклучување во менторска програма варираат во голема мера помеѓу населението и земјите. Затоа, останува потребата да се проценат клучните мотивации и потреби на луѓето кои се склони да учествуваат во менторска програма и да се разберат факторите кои им овозможуваат на менторите и менторираните да обезбедат успешно искуство во контекст на меѓународната мобилност.

Преку оваа студија, проектот МЕНТОР има за цел **да ги разбере потребите и очекувањата на менторите и менторираните со цел да се развие систем за менторство што е прилагоден на меѓународните искуства за мобилност на ниво на ЕУ**. Целта на проектот е да им ги даде сите алатки на младинските професионалци да ги информираат, обучат и подготват поранешните учесници во мобилноста, како и сите оние кои веќе живееле во странство и сакаат да се вклучат - да станат ментори. Со поддршка на идните учесници во мобилноста, менторите ќе ја направат европската мобилност подостапна и ќе ги ублажат стравовите на учесниците со специфичен фокус на најзагрозените млади луѓе и оние кои никогаш немале можност да заминат во странство.



Оваа студија ги прикажува елементите за развој на следните производи и активности, кои ќе се имплементираат во рамките на проектот МЕНТОР:

- **Водич за млади професионалци**, со цел нивен ангажман во придонесувањето за спроведување на менторска програма на европско ниво, во согласност со амбициите на Европската комисија и програмата „Еразмус+“;
- **Обука за идни ментори**: Ментори, сеедно дали поранешни учесници во меѓународна мобилност или луѓе кои веќе живееле во странство најмалку 3 месеци, ќе бидат обучени за нивната улога како ментори и ќе им бидат обезбедени алатки, преу кои ќе ги имаат сите потребни „клучеви“ за нивната улога како ментор и соодветно придружување на менторираните (идни учесници во меѓународната мобилност);

² На пример, за време на Европскиот менторски самит во 2022 година, <https://mentoringsummit.eu/>

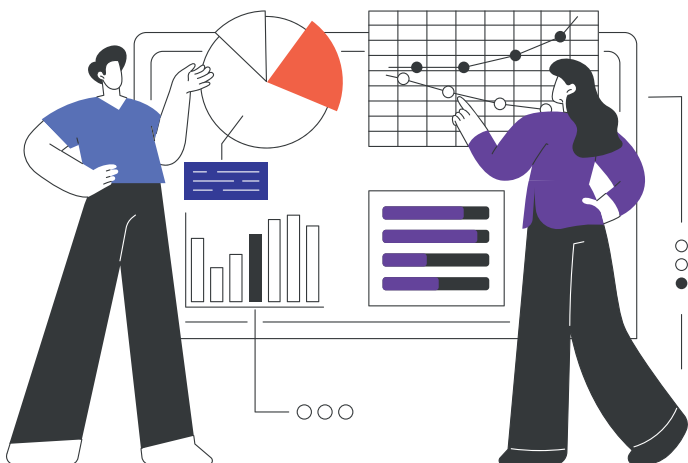
- **Портфолио на ментори и менторирани** за да бидат информирани и да добијат насока за тоа како да придружуваат или да бидат придружувани.

Оваа транснационална студија ги собира и анализира одговорите добиени со дисеминацијата во **Франција, Италија, Македонија, Турција и Романија** на два прашалници кои имаа цел да ги истражат постоечките потреби и очекувања во врска со менторството во младинскиот сектор.

Благодарение на придонесот на учесниците во истражувањето, партнерите од овој проект имаат можност да идентификуваат ефективни стратегии и алатки кои ќе се користат за создавање водич за младинските работници за успешно спроведување на менторски активности во рамките на нивните организации.

Транснационалната студија за менторство ќе се дистрибуира не само во петте земји-партнери, туку и низ целата Европска Унија, со намера да се овозможи опсежна дисеминација на потребите за менторство на млади професионалци во врска со меѓународни проекти за мобилност.

Сите развиени алатки ќе бидат со отворен код, слободно достапни за консултации и преземање преку веб-страниците на партнерите на англиски, француски, италијански, македонски, турски и романски јазик.



ТЕОРЕТСКИ РЕФЕРЕНЦИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

За да развие значителна и ефективна програма за менторство, конзорциумот се потпираше на две главни теории за да овозможи позитивен и здрав развој на младите. Целта е да ги искористи овие теории како основа за развој на моделот. Концептот на менторство отсекогаш постоел и е составен дел од позитивниот личен развој на секого. Потеклото на зборот „ментор“ потекнува од Хомеровата Одисеја [5], каде што е истакнат еден од првите менторски односи: развојот на еден млад човек кон зрелоста преку водство на друг. Ментор, името на преодната фигура, е термин кој се користи за опишување на личност која игра важна улога во личниот развој на една млада личност.

Децениските истражувања покажаа дека позитивниот развој на младите е поврзан со нивната успешна транзиција кон зрелоста.

Ова е особено изнесено од теоријата за развој на младите, која проценува дека ефективниот развој доаѓа со акумулација на бројни фактори како што е создавањето на позитивна средина која го поддржува растот, дава стимулации за преземање одговорност за развојот и поддржува развивање на потребните вештини за да се справи со предизвиците и прашања и одлуки со кои може да се соочиме низ целиот тој процес. Затоа, успешен развој на младите може да се постигне преку поддршка на возрасните, значајни личности кои имаат улога на ментори за поддршка на младите заедно и нивното искуство. Според Р. Лернер и др. (2009) [6], теоријата на младинскиот развој идентификува 5 карактеристики („5Cs“) што ги дефинираат однесувањата кои укажуваат на здрав развој на младите: **компетентност, доверба, карактер, поврзаност и грижа.**

Набљудувајќи ги овие карактеристики кај младите возрасни, може да се согледаат предностите што произлегуваат од позитивниот развој во текот на процесот на учење.

Друга значајна теорија во врска со развојот на младите е **Теоријата за социјално учење**, формулирана од канадскиот психолог А. Бандура (1977) [7]. Оваа теорија претпоставува дека процесот на набљудување на другите и асимилација на овие набљудувања во сопственото однесување може да има

позитивно влијание врз личниот развој. Така, поединците можат да го унапредат својот развој со вклучување во практиките за набљудување, имитација и моделирање на нивните врсници или ментори.

Врз основа на овие пристапи, менторството доаѓа како дополнување на веќе постоечките фигури важни во рамките на еден проект за меѓународна мобилност. **Односот помеѓу менторот и менторираните има за цел да создаде рамка на доверба и поддршка во која младите можат позитивно да се развиваат.**

За време на меѓународната мобилност, учесниците често се надгледувани од тутори, професионалци или проект-менаџери. Овие последниве, ја обезбедуваат рамката потребна за да се осигура дека процесот на вклопување на учесникот се одвива непречено и дека тој или таа расте лично и професионално во текот на целиот проект. Затоа, менторите треба да бидат последната компонента која треба да им овозможи на менторираните да ги надминат сите интегрирани предизвици што не можат да ги разберат другите соработници на проектот за меѓународна мобилност.

За да се приспособи менторската програма во контекст на меѓународна мобилност, „5Cs“ ќе се користат како методолошка основа на која менторите може да се потпрат и која може да им обезбеди поддршка во однос на сите аспекти од развојот на менторираните да бидат адресирани за време на периодот на мобилност на учесниците. Теоријата за социјално учење го поттикнува овој

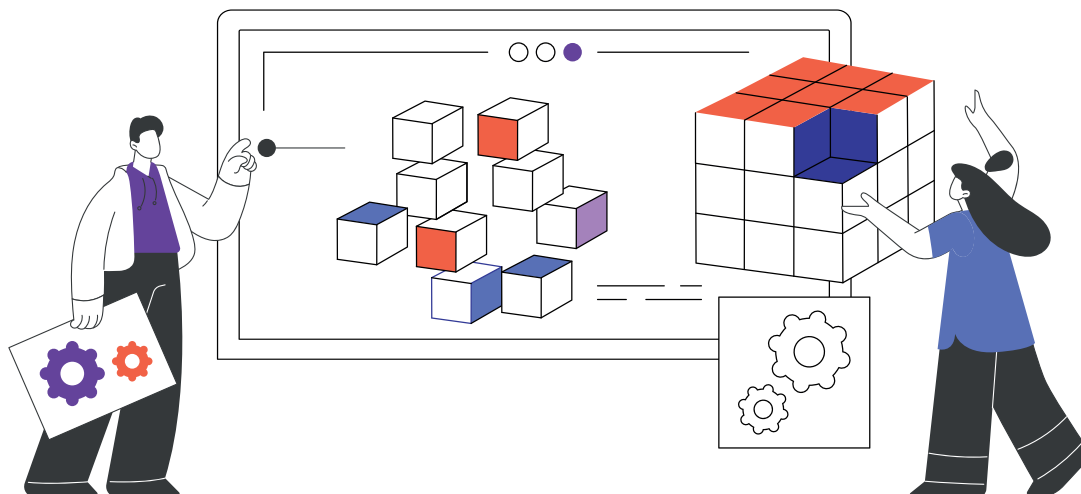
пристап преку обезбедување на теоретски и „бихејвиорални“ методи, кои менторите треба да ги прифатат за да обезбедат емпатична и значајна поддршка на учесниците.

За таа цел, транснационалната студија особено ќе се осврне на улогата на „5Cs“ нагласена со теоријата за развој на млади и теориите за социјално учење за да се процени нивната важност за време на меѓународната мобилност и соодветно да се обликува менторската програма.

Собирајќи повратни информации од менторите и менторираните, конзорциумот МЕНТОР очекува студијата да учествува во изработката на менторска програма која е адаптирана и ги обезбедува потребните алатки на младинските професионалци низ ЕУ за спроведување на сопствената програма.

Резултатите од студијата ќе му помогнат на конзорциумот да развие менторски процеси за млади професионалци, кои ќе им помогнат на учесниците да го прилагодат своето однесување и да се справат со секојдневните предизвици со кои може да се соочат за време на нивната меѓународна мобилност.

Второ, поддршката што му се дава на учесникот преку споделување на минатите искуства и конструктивни совети го поттикнува учесникот да направи интроспекција и анализира што е добро да се задржи и што може да се репродуцира.





КРЕИРАЊЕ АНКЕТА

За да се создаде оваа студија, партнерите во конзорциумот создадоа анкета за собирање податоци што се анализирани за подобро разбирање на потребите за менторство во Европа. Истражувањето беше спроведено помеѓу јуни и јули 2023 година, а последната ревизија на студијата беше завршена во септември 2023 година.

Проектните партнери учествуваа во изработката на прашалниците што се фокусираа на целите на проектот и информациите потребни за следните активности и изградбата на планираните алатки. Целта на прашалниците беше да се соберат информации и податоци за менторите и менторираните од областа на меѓународните проекти за мобилност.

Бидејќи сите 5 организации-учеснички имаат искуство со меѓународни мобилности како организации испраќачи и/или домаќини, тие можеа да ги дистрибуираат прашалниците преку нивните сопствени канали и мрежи, имајќи предвид дека големо мнозинство од нивните корисници се млади луѓе (кои учествувале во волонтерски проекти, вклучувајќи ги и меѓународните, или кои учествувале во активности за активно граѓанство).

Врз основа на предложената методологија, проектните партнери спроведоа истражување за да го дефинираат предметот на студијата и да развијат прашалник прилагоден на секојдневната работа на **младинските професионалци низ Европа кои работат во младинскиот сектор, а особено на меѓународната мобилност.**

За да се осигура дека студијата ќе остане фокусирана на потребите на менторите и менторираните, партнерите на проектот идентификуваа **шест теми поврзани со секојдневната практика на менторство.**

Следната рамка беше колективно евалуирана врз основа на искуството на секој проектен партнер и длабинското истражување за да се процени релевантноста на дискусијата за секоја избрана тема.

ПРОФИЛ НА ИСПИТАНИЦИТЕ

За да се соберат релевантни резултати, најпрво беа собрани информации за испитаниците за подобро да се обликуваат нивните одговори. (на пр. специфични типови на претходни меѓународни искуства за мобилност, возрастни групи и нивната мотивација да станат ментор).

УЛОГА

Како што е нагласено во теоријата за развој на младите, важноста на возрастните поддржувачи во поттикнувањето на позитивниот развој е од клучно значење и, всушност, менторите треба да играат таква улога во овој поглед. Значењето на нивното поставување како пример (role model) во обликувањето на однесувањето преку набљудување и имитација е, исто така, нагласено во теоријата за социјално учење.

Дефинирањето на улогите на менторите и менторираните обезбедува јасност и структура, осигурувајќи дека менторскиот процес се усогласува со планираните развојни резултати. Ова јасно разграничување помага да се воспостави рамка во која менторите можат ефективно да водат, а менторираните можат активно да се вклучат во процесот на учење.

КОМПЕТЕНЦИИ

И двете теории го нагласуваат развојот на компетенциите како клучен аспект на позитивниот развој на младите. Теоријата за развој на младите ја идентификува компетентноста како една од „5-те Cs“, клучни за здрав развој.

Со адресирање на компетенциите во рамките на програмата за менторство, менторите можат да им помогнат на менторираните во стекнување и усовршување на вештините неопходни за личен и професионален раст за време и по нивниот период на мобилност.

Ова се усогласува со теоријата за социјално учење, која тврди дека поединците го

подобруваат својот развој со набљудување и моделирање на однесувањето на други, кои веќе се компетентни. **Така, акцентот на компетенциите во рамките на менторскиот контекст служи како катализатор за холистичкиот развој на менторираните.**

ОДГОВОРНОСТИ И ОГРАНИЧУВАЊА

Воспоставувањето на јасно дефинирани одговорности и граници е базирано на двете теоретски перспективи. Теоријата за развој на младите се залага за создавање на позитивна средина која го поддржува растот, ја поттикнува одговорноста и ги опремува поединците со вештини за да се справат со предизвиците. **Со разграничување на одговорностите и признавање на границите во однос на менторството, програмата се придржува до принципите на позитивен развој.** Покрај тоа, Теоријата за социјално учење ја нагласува важноста од поставување на граници и очекувања за правилно водство на однесувањето. Адресирањето на одговорностите и границите обезбедува етичко и ефективно менторство, поттикнувајќи средина погодна за оптимални развојни резултати.

СПАРУВАЊЕ

Концептот на спарување е императив за успешно спроведување на менторска програма. Двете теории го нагласуваат влијанието на значајните фигури на возрастите во набљудувачкото учење, сугерирајќи дека ефективно спарување го олеснува моделирањето на позитивни и здрави однесувања.

Со усогласување на менторите и менторираните врз основа на заеднички интереси, цели и искуства, програмата го оптимизира **потенцијалот за значајни врски и влијателно менторство, придонесувајќи за севкупниот позитивен развој на учесниците.**

ДРУГИ РЕЛЕВАНТНИ ЕЛЕМЕНТИ

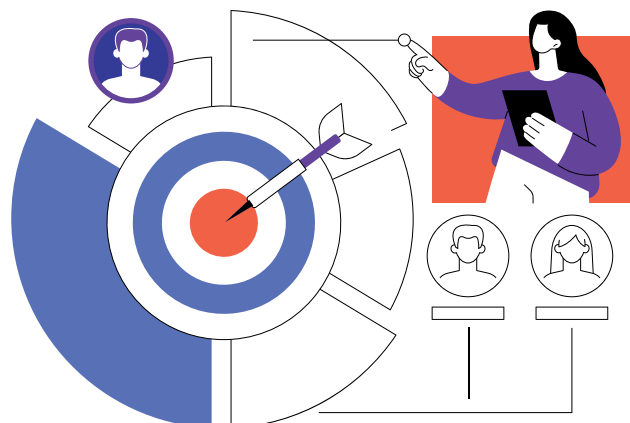
Разбирањето за тоа како потенцијалните ментори планираат да го искористат менторското искуство дава можност дополнително **да се истражи како менторското искуство може да се направи што е можно повеќе формативно и корисно во професионалната, но и во личната сфера.**

ЦЕЛНА ГРУПА

Студијата е креирана да ги **поддржи младинските професионалци кои работат на ниво на ЕУ.** Дизајнирана е за нив да ги поддржи да ги имплементираат релевантните менторски активности преку обезбедувањето на преглед на она што е потребно и што се очекува и од менторите и од менторираните. Оваа целна група вклучува широк спектар на профили со различни вештини, компетенции и одговорности: **младински работници (како што се проект менаџери, директори, администрација), наставници, обучувачи, едукатори и други професионалци.** Тие се суштински професионалци одговорни за спроведување на програми за развој на млади во различни контексти, како што се центри за одмор, информативни центри за млади, организации за вработување итн.

Младинските работници играат важна улога во личниот развој на младите и затоа се важна целна група за студијата. Прво, тие се клучни играчи во образовната поддршка на младите. Без разлика дали се наставници или советници за вработување, тие ги придружуваат младите луѓе на нивното професионално патување. Второ, тие можат да влијаат на нивниот личен развој и постигнување на нивните цели.

Преку оваа студија, проектот МЕНТОР има за цел да ги опреми младинските професионалци со алатки кои ќе им овозможат **да имаат значително влијание врз младите и да ги поддржат во нивниот професионален и личен развој.**



СОГЛЕДУВАЊА ЗА МЕНТОРСТВОТО НИЗ ИНТЕРНАЦИОНАЛНИ МОБИЛНОСТИ ВО ЕВРОПА

Прашањата беа креирани со користење на онлајн алатки за да се олесни нивната дистрибуција. Тие беа преведени на петте јазици на партнерските земји (француски, италијански, македонски, романски и турски) за да можат испитаниците да ги пополнат на својот јазик.

55 луѓе одговорија на прашалникот наменет за ментори. Испитаниците беа луѓе кои веќе учествувале во проекти за меѓународна мобилност и професионалци кои би сакале да бидат ментори во иднина:

12 од Франција
(21,82% од испитаниците)

11 од Италија
(20% од испитаниците)

10 од Македонија
(18,18% од испитаниците)

9 од Романија
(16,36% од испитаниците)

13 од Турција
(23,64% од испитаниците)

104 луѓе го пополнија прашалникот наменет за менторираните. Испитаниците беа млади луѓе, кои учествувале или сакаат да учествуваат во меѓународни мобилни искуства.

47 од Франција
(45,19% од испитаниците)

15 од Италија
(14,42% од испитаниците)

14 од Македонија
(13,46% од испитаниците)

10 од Романија
(9,62% од испитаниците)

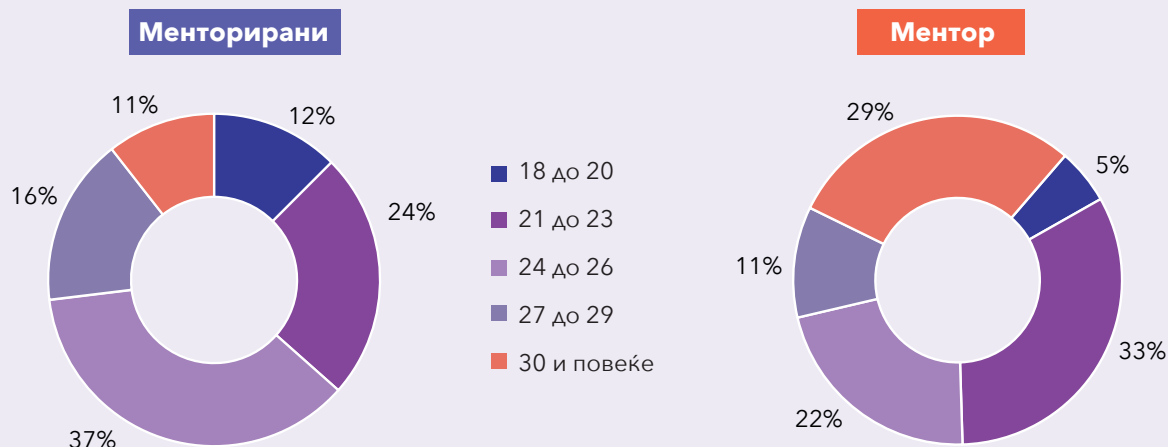
18 од Турција
(17,31% од испитаниците)

Податоците собрани преку прашалниците беа анализирани со соработка на сите партнери. За таа цел, резултатите од секоја земја беа споени за да се обезбеди обемен преглед на одговорите. Во текот на анализата, хипотезите формулирани за време на теоретската фаза беа проверени и развиени се понатамошни рефлексии и разгледувања, кои се вклучени во студијата.

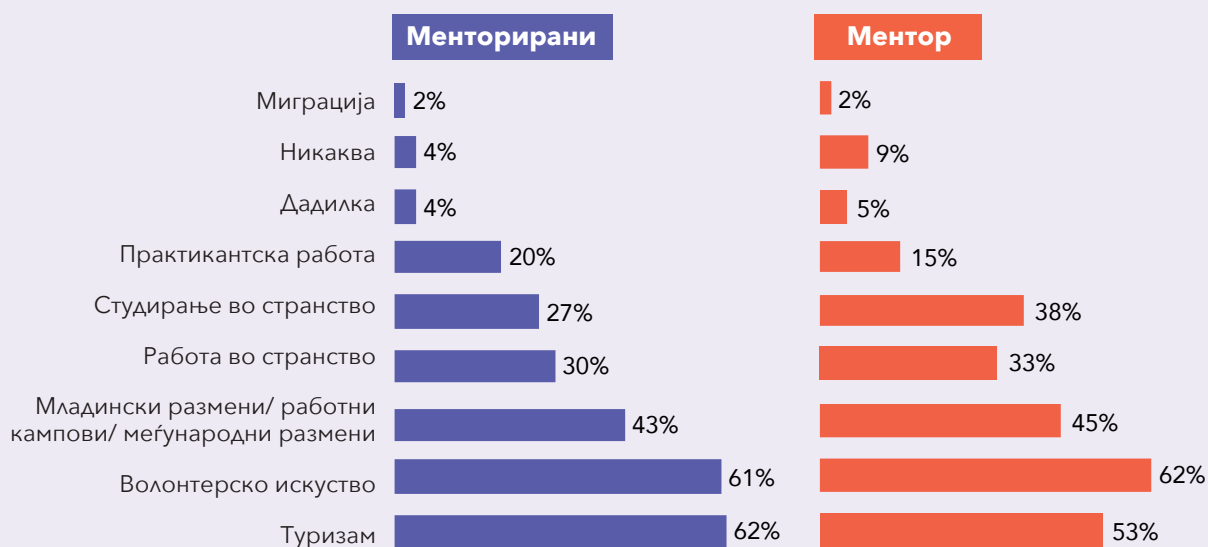
159 ИСПИТАНИЦИ ОД РАЗЛИЧНИ МЕНТОРИ И МЕНТОРИРАНИ ОД ПЕТ ЕВРОПСКИ ЗЕМЈИ

Анкетата спроведена меѓу менторите и менторираните веќе вклучени во менторски односи доби 159 одговори од пет земји (Франција, Италија, Македонија, Турција и од Романија). Големината на примерокот е значителна за да ги претстави веродостојно менторираните и менторите, конзорциумот е во можност да извлече релевантни заклучоци од собраните податоци. Студијата спроведена од анкетата има за цел да ги разбере потребите од менторство во Европа за проект за меѓународна мобилност. Што се однесува до возрастната група на учесниците, преовладуваат испитаници на возраст од 21 до 23 години. За групата на ментори, значителен број испитаници беа на возраст од 30 години и постари. За менторираните, пак, поголемиот број на испитаници беа на возраст од 24 до 26 години. Оваа информација е релевантна за да се земе предвид бидејќи намерите на проектните партнери се да се нагласи менторството за младинските работници како однос помеѓу двајца млади луѓе.

ВОЗРАСНА ГРУПА



ОПСЕГ НА ПРЕТХОДНИ МЕЃУНАРОДНИ МОБИЛНОСТИ



Поголемиот дел од менторите (62%) веќе имале претходно волонтерско искуство.

Повеќе од половина од испитаниците учествувале во меѓународна мобилност преку туризам, а 45% преку младински размени, работни кампови или меѓународни размени.

Друг значителен број на ментори одговориле дека нивното меѓународно искуство е студирање и работа во странство (38% и 33%). Менторираните најчесто доживеале

меѓународна мобилност преку туризам (62%) и второ преку волонтерско искуство (61%).

Мал дел од испитаниците учествувале во младински размени, работни кампови или меѓународни размени (43%).

Понатаму, значителен број на менторираните работеле (30%), студирале (27%) или имале практикантска работа (20%) во странство.

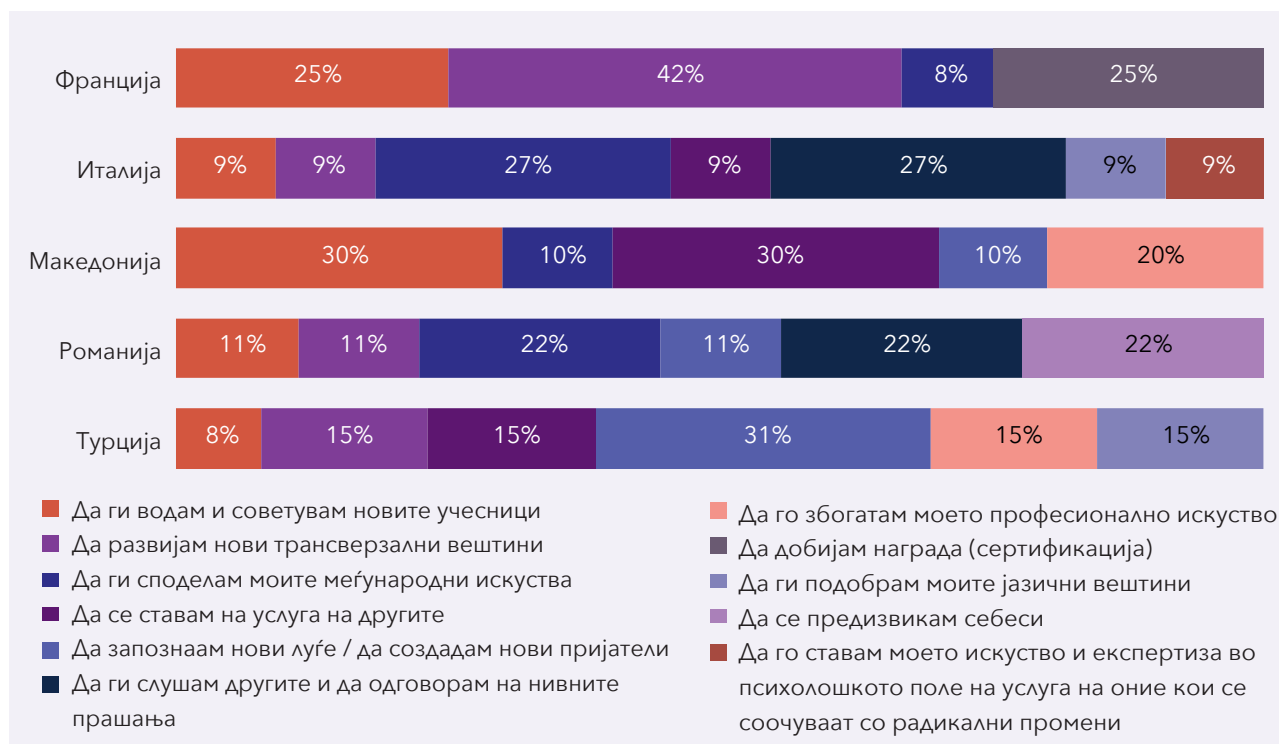
ПЕРЦЕПЦИЈА НА УЛОГАТА И КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА МЕНТОРИТЕ

16% од главните мотивации на менторите се да ги водат и советуваат новите учесници и да развијат нови трансверзални вештини.

МОТИВАЦИЈА НА МЕНТОРОТ



МОТИВАЦИЈА НА МЕНТОРОТ ПО ЗЕМЈА



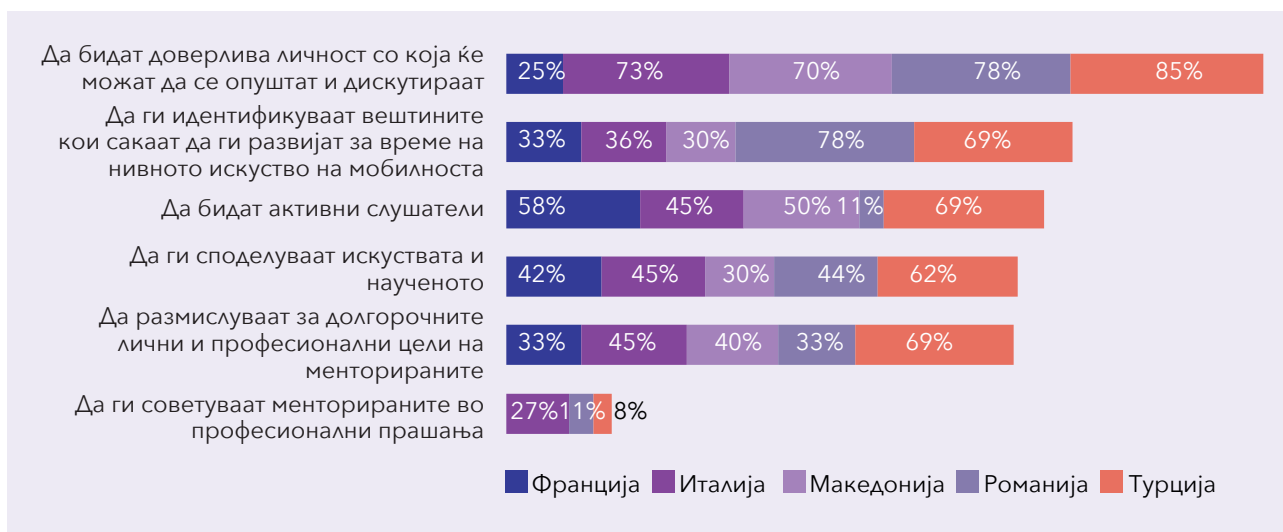
Прво и основно, поголемиот дел од менторите истакнаа дека нивните главни мотивации за да станат ментори се да ги водат и советуваат новите учесници (16%) и да развијат нови трансверзални вештини (16%). Земајќи ги предвид специфичните резултати за земјите, се забележуваат разлики во мотивацијата. 42% од менторите во Франција изјавиле дека развивањето нови трансверзални вештини е нивната главна мотивација за да станат ментори, додека 31% од менторите во Турција рекле дека запознавањето нови луѓе/стекнување нови пријателства е нивната мотивација. Во Италија, главните мотивации за да станат ментори се слушањето на другите и одговарањето на нивните прашања

(27%), односно споделувањето на нивните меѓународни искуства со другите (27%). Во Македонија, менторите ги истакнале како главни мотивации и водството и советувањето на новите учесници (30%), како и ставањето на себеси во услуга на другите (30%). На крај, кога зборуваме за Романците, предизвикувањето на себеси (22%), слушањето на другите и одговарањето на прашања (22%) и споделувањето на нивните меѓународни искуства со другите (22%) се главните мотивации за да станат ментори. Овие разлики во резултатите треба да се земат предвид при креирањето на менторска програма која ќе ги задоволи сите ментори.

УЛОГА НА МЕНТОРОТ



УЛОГА НА МЕНТОРОТ ПО ЗЕМЈА



Главната улога која менторите треба да ја имаат, а која е идентификувана од страна на испитаниците, е тие да бидат доверлива личност со која ќе можат да се опуштат и дискутираат (65%). Оваа улога е особено истакната во резултатите од Турција (85%), Италија (73%), Романија (78%) и во Македонија (70%), каде што е најчесто избраниот одговор. Ова не е случај во Франција, каде што главната улога на менторот е избрана како да биде активен слушател (58%). Многу малку испитаници (9%) одговориле дека советувањето на менторите за нивните

идни професионални проекти е улога на менторот. Ова покажува дека само мал број на ментори сметале дека менторските програми можат да вклучуваат и обезбедување поддршка на професионално ниво. Овој специфичен пристап кон менторството јасно покажува како менторските програми се перципираат во секторот на меѓународна мобилност, и резултатите од менторираниите подоцна ќе покажат дека навистина постои разлика меѓу двата профила во тој поглед.

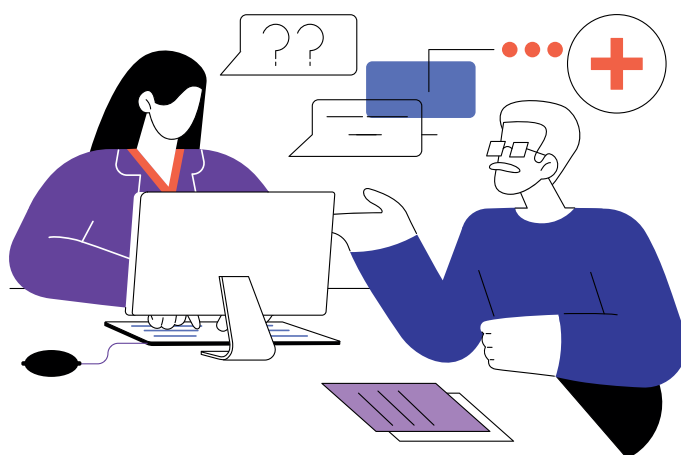
Потреби за обука на менторите пред да ја започнат нивната менторска улога



Иако повеќето од предложените теми беа избрани кога ги прашавме менторите во што би сакале да се обучат пред да ја започнат својата менторска улога - според мнозинството испитаници, потребно е да се обучат за способноста да дадат конструктивна повратна информација (64%), меѓукултурна свесност (58%), управување со конфликти (55%) и решавање на проблеми (55%).

Најмалку избраниот одговор беше потребата од обука за лидерство со само 27% гласови. Темите за обука се значајна карактеристика која влијае на квалитетот и релевантноста на менторската програма. Специфичните варијации по земји и најистакнатите програми за обука треба да се земат предвид при дизајнирањето и имплементацијата на менторска програма.

93% од менторите сметаат дека треба да имаат вештини за активно слушање за да бидат добри ментори.



Според глобалните резултати, 93% од менторите рекле дека „активното слушање“ е вештина која менторите треба да ја поседуваат за да бидат добри ментори. Редоследно, 80% од менторите избрале „комуникациски вештини“ како друга потребна вештина. Ова беше следено од „способност да се даде конструктивна повратна информација“ со

78%. 75% од менторите избрале „способност за охрабрување и мотивација“ и 73% избрале „способност за градење на односи“. Лидерството беше најмалку избраната вештина од страна на менторите како неопходна за да бидат добри ментори, со само 36% кои ја избрале.

71% од менторите сметаат дека можат да ја развијат својата меѓукултурна компетенција додека се ментори.



Додека ги поддржуваат менторираните, менторите сакаат приоритетно да ги развијат своите меки вештини, како што се меѓукултурни компетенции (71%), вештини за активно слушање (67%) и вештини за решавање на проблеми (64%). Дополнително, според менторите, лидерските компетенции се најмалку развиените вештини за време на менторството (35%), бидејќи ова е одговорот со најмал процент на гласови. Овие

резултати сугерираат дека менторите ставаат акцент на вештини кои имаат прагматичен пристап кон менторството: обезбедување повратна информација за поддршка на менторираните при нивното доаѓање, решавање на проблеми кога е потребно, поддршка за локалната интеграција со членовите на заедницата.

Менторираните очекуваат нивните ментори да бидат активни слушатели и со отворени умови.



Резултатите од анкетата откриваат дека менторираните очекуваат од менторите да имаат најмногу вештини за активно слушање (82%) и способност да бидат отворени (74%).

Овие наоди ја поддржуваат перцепцијата за улогите на менторите и вештините што им се потребни за успешна врска.

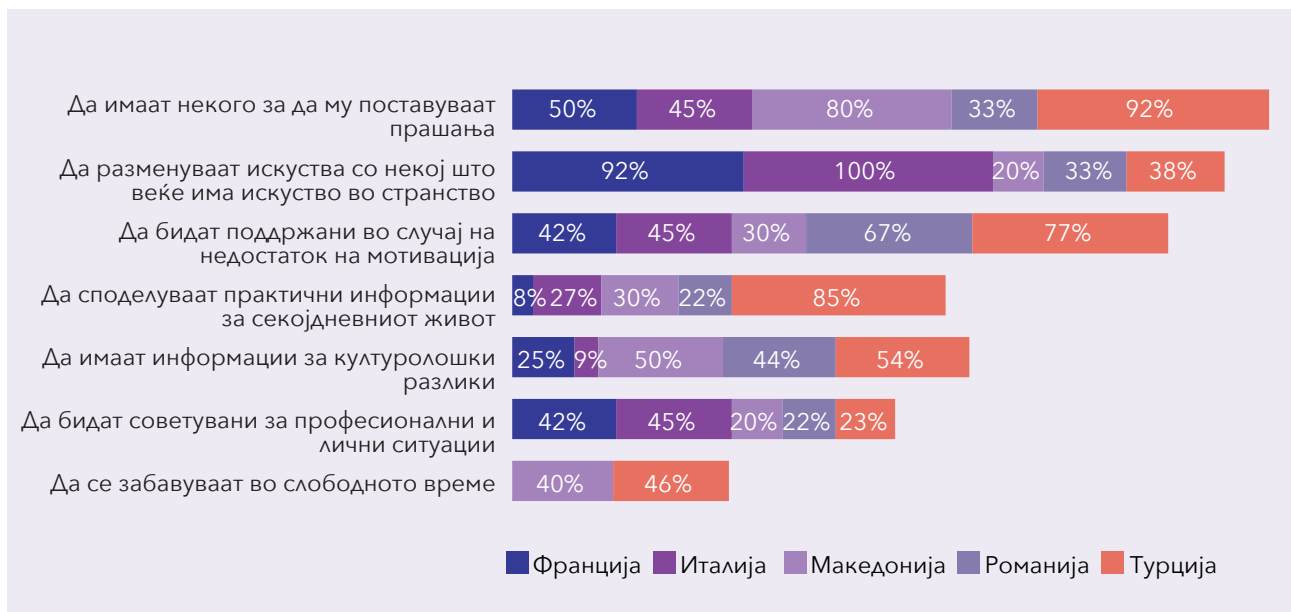
ПОТРЕБИ

Според менторите, менторираните имаат три главни потреби

ПОТРЕБИ НА МЕНТОРИРАНИТЕ



ПОТРЕБИ НА МЕНТОРИРАНИТЕ ПО ЗЕМЈА



Во просек, менторите ги идентификуваа главните потреби на менторираните како потреба за поддршка во случај на недостаток на мотивација (53%), да имаат некого за да поставуваат прашања (62%) и да разменуваат искуства со некој што веќе има искуство во странство (58%). За да се деталзираат резултатите специфични за земјите, 92% од турските ментори и 80% од македонските ментори одговорија дека главната потреба

на менторираните е да имаат некого за да поставуваат прашања, додека Французите и Италијанците одговорија дека нивната главна потреба е да разменуваат искуства со некој што веќе има искуство во странство. Дополнително, 67% од романските ментори одговорија дека главната потреба на менторираните е да бидат поддржани во случај на недостаток на мотивација.

ПОТРЕБИ ИДЕНТИФИКУВАНИ ОД МЕНТОРИРАНИТЕ



Генерално, менторираните ги идентификуваа своите главни потреби како: да имаат некого за да поставуваат прашања (69%), да примаат и споделуваат практични информации за секојдневниот живот (67%) и да разменуваат искуства со некој што веќе има искуство во странство (77%). Потребите идентификувани од менторираните се многу практични и специфично поврзани со меѓународната мобилност: добивање корисни информации, совети и одговори што менторите можат да ги обезбедат пред, за време и по нивната

мобилност, со што ќе можат да ги искористат искуствата на менторите во странство. Статистиките што ги обединуваат двете категории (ментори и менторирани) открија некои интересни наоди. Се забележа дека има две главни потреби идентификувани од двете категории, а тоа се потребата за размена на искуства со некој што веќе има искуство во странство и да имаат некого за да му поставуваат прашања во врска со културата и традициите на земјите-домаќини.

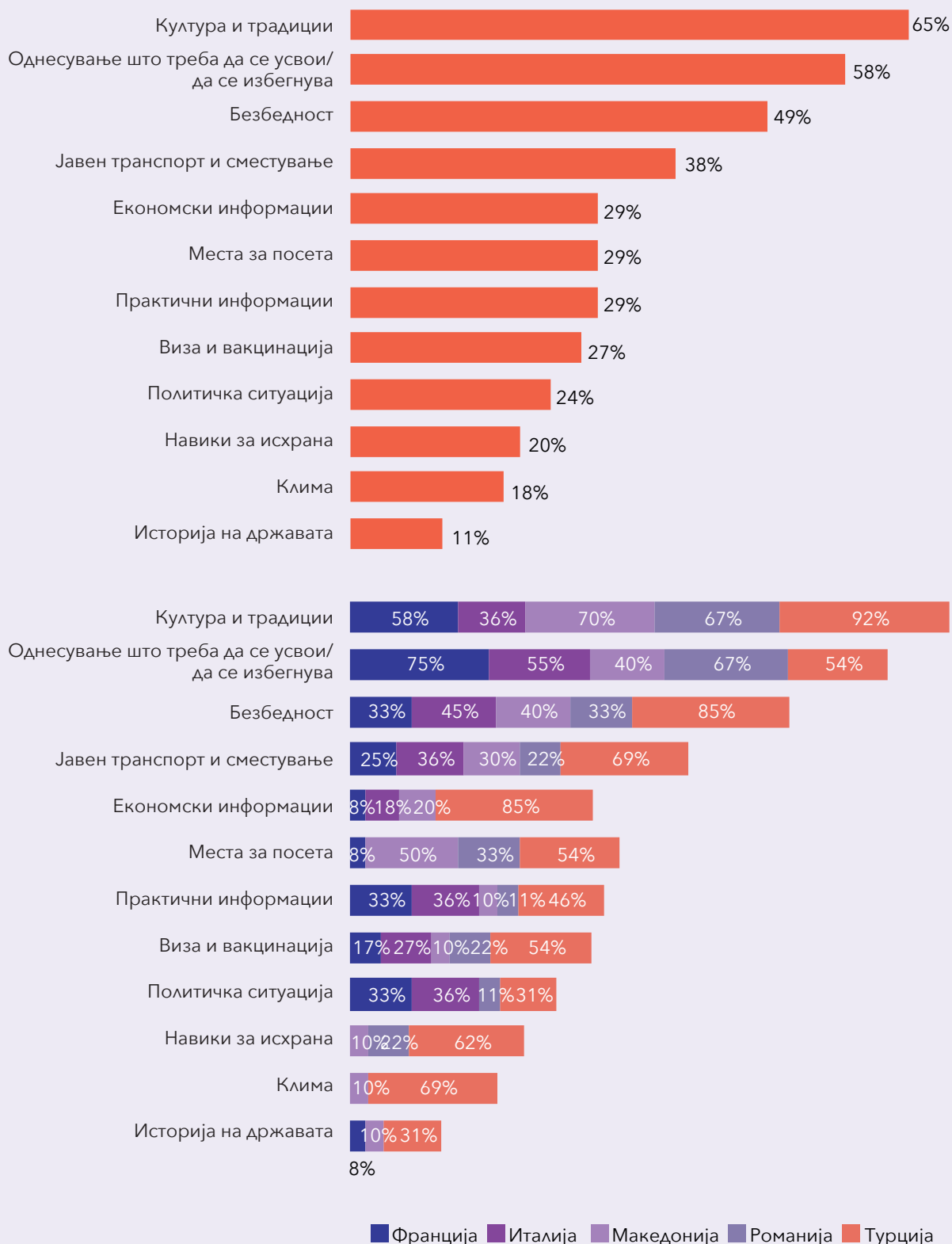
65% од менторите веруваат дека на менторираниот му требаат информации за културата и традициите на земјата-домаќин.

Според менторите, трите главни информации што менторираниот би ги барал за нивното мобилно искуство се: култура и традиции (65%), однесување што треба да се усвои или избегнува (58%) и безбедност (49%). Дополнително, резултатите покажуваат дека турските испитаници најмногу се заинтересирани за економската ситуација во земјата-домаќин, додека италијанските испитаници го насочиле својот интерес кон политичката ситуација. Романските и македонските испитаници главно се заинтересирани за места за посети, додека француските испитаници подеднакво

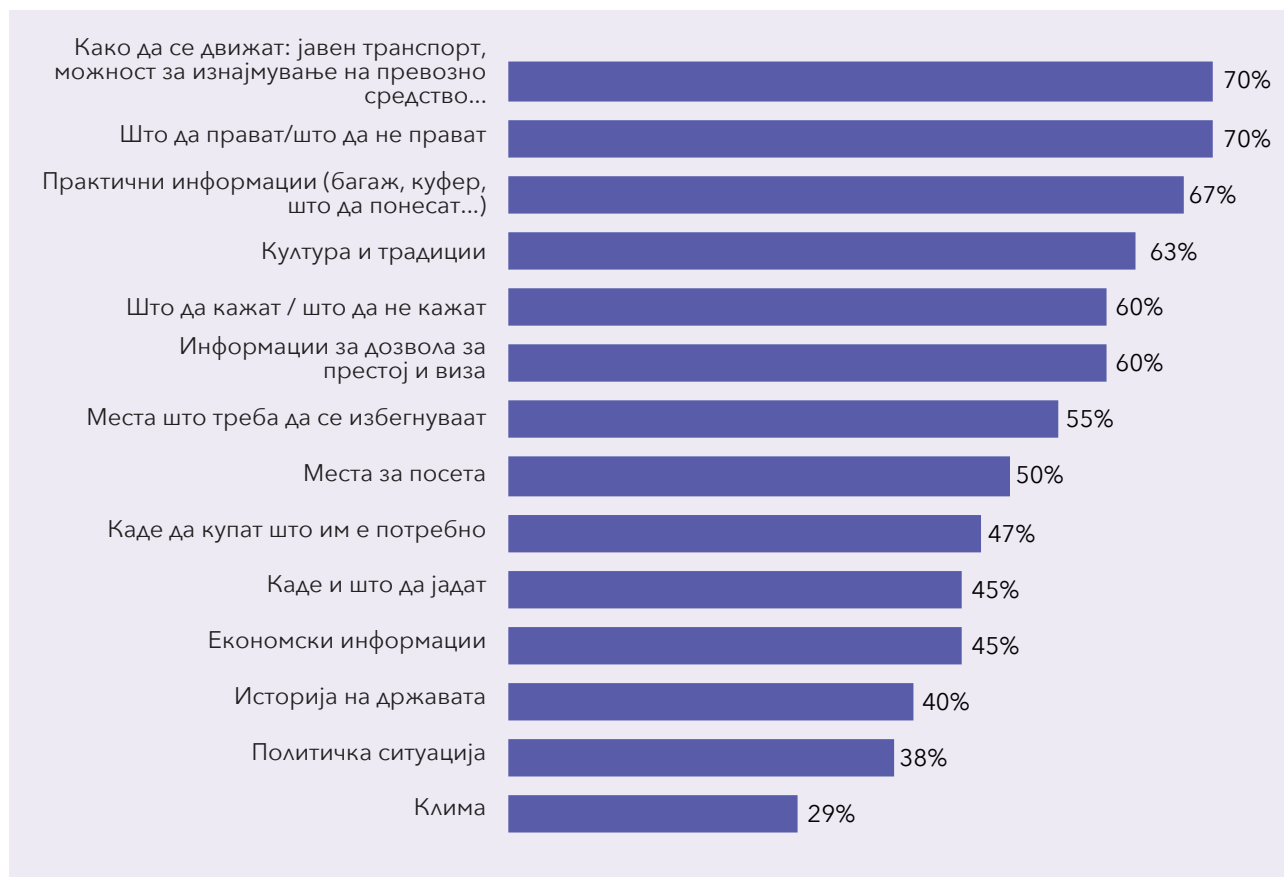


се заинтересирани за добивање информации за безбедноста, практични информации и политичката ситуација во земјата.

КАКВИ ИНФОРМАЦИИ, СПОРЕД МЕНТОРИТЕ, ИМ СЕ ПОТРЕБНИ НА МЕНТОРИРАНИТЕ ОКОЛУ НИВНОТО МОБИЛНО ИСКУСТВО?



Кои општи информации очекуваат менторираните да ги добијат од менторот?



Гледајќи ги одговорите на менторираните, најголем број се интересираат што да прават и што да не прават, каде и како да се движат, претставувајќи 70% од изборите на испитаниците, следени блиску од сите видови практични информации (67%) и култура и традиции (63%). Другите опции се многу блиску по резултати, претставувајќи над 40% од гласовите.

Ова може да се преведе во општа потреба за менторираните да бидат што е можно повеќе подготвени за мобилност во странство. На пример, сите италијански испитаници спомнаа дека информациите за тоа каде и како да се движат се многу релевантни, додека сите романски испитаници спомнаа дека најрелевантната информација е околу културата и традициите.

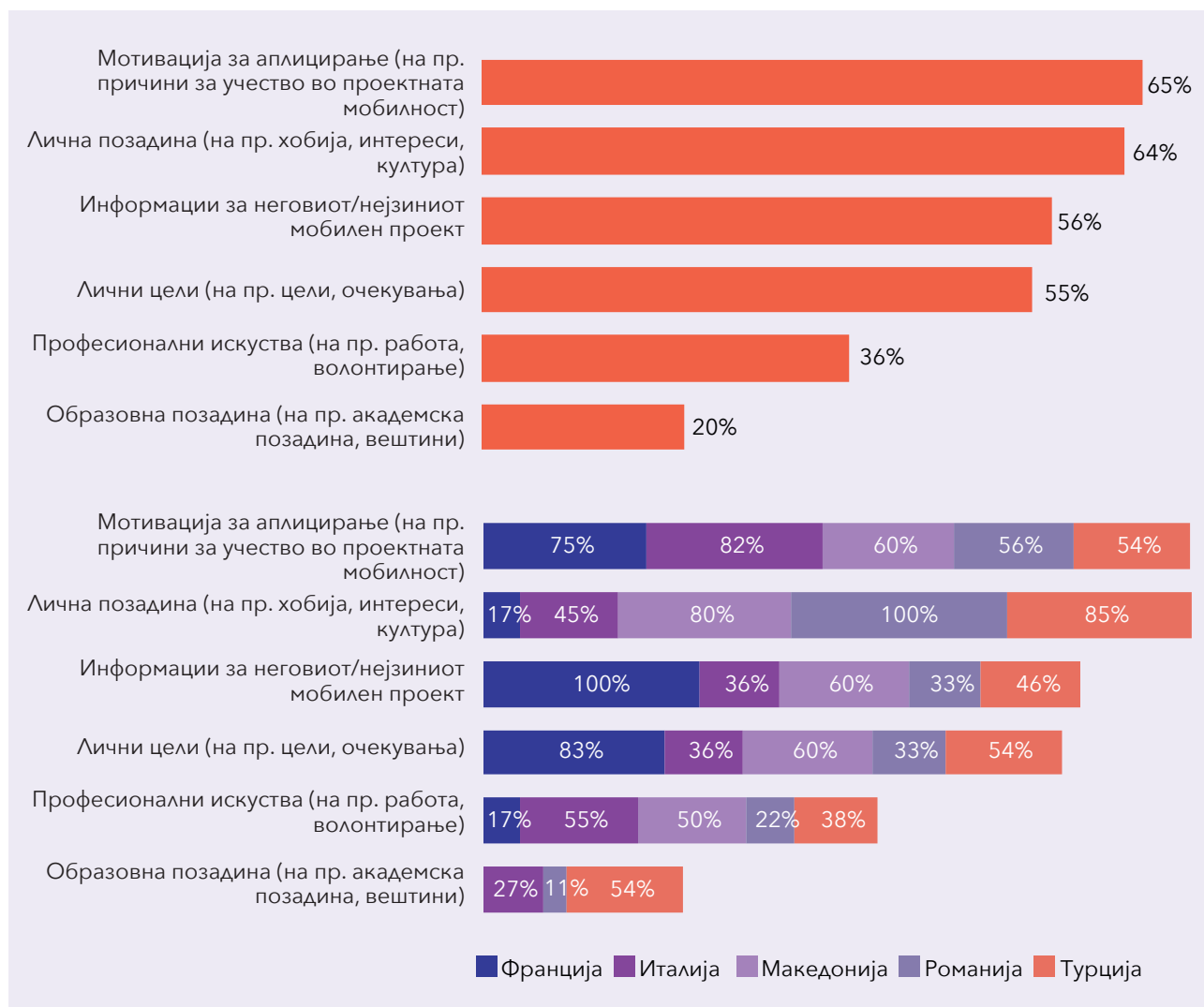
Менторите и менторираните генерално се согласуваат за потребата од споделување информации за културата, како да се избегнат недоразбирања, како да се однесуваат и што треба или не треба да се прави.

Сепак, може да се забележат некои разлики. Менторираните сакаат да бидат уверени во врска со местото и културата во која ќе се наоѓаат, додека менторите се повеќе фокусирани на споделување информации за тоа како практично да функционираат во локалната заедница.

На крајот, за менторите, личните учења и предизвици со кои се соочиле за време на нивните мобилни искуства се најважните факти кои треба да ги споделат со менторираните.

РАЗЛИЧНИ ПРИОРИТЕТИ: ЛИЧНИ ВРСКИ (МЕНТОРИ) ВО СПОРЕДБА СО ПРОФЕСИОНАЛНО ИСКУСТВО (МЕНТОРИРАНИ)

КАКВИ ИНФОРМАЦИИ ЗА МЕНТОРИРАНИТЕ ТРЕБА ДА ЗНАЕ МЕНТОРОТ ЗА ДА ЈА ИСПОЛНИ СВОЈАТА УЛОГА?



Генерално, информациите кои најмногу би сакале да ги знаат менторите за своите менторираните се однесуваат на нивната мотивација за аплицирање во меѓународен мобилен проект (65%) и нивната лична позадина (64%).

Одговорите од Италија и од Романија го рефлектираат овој тренд; македонските

и турските ментори покажуваат поголем интерес за личните цели (60% за Македонија и 54% за Турција) и образовната позадина (54% за Турција); одговорите од француските учесници, пак, покажуваат поголем интерес за знаење на информации за претходни мобилни проекти (100%) и лични цели (83%).

КАКВИ ИНФОРМАЦИИ ТРЕБА ДА ЗНААТ МЕНТОРИРАНИТЕ ЗА СВОИТЕ МЕНТОРИ?



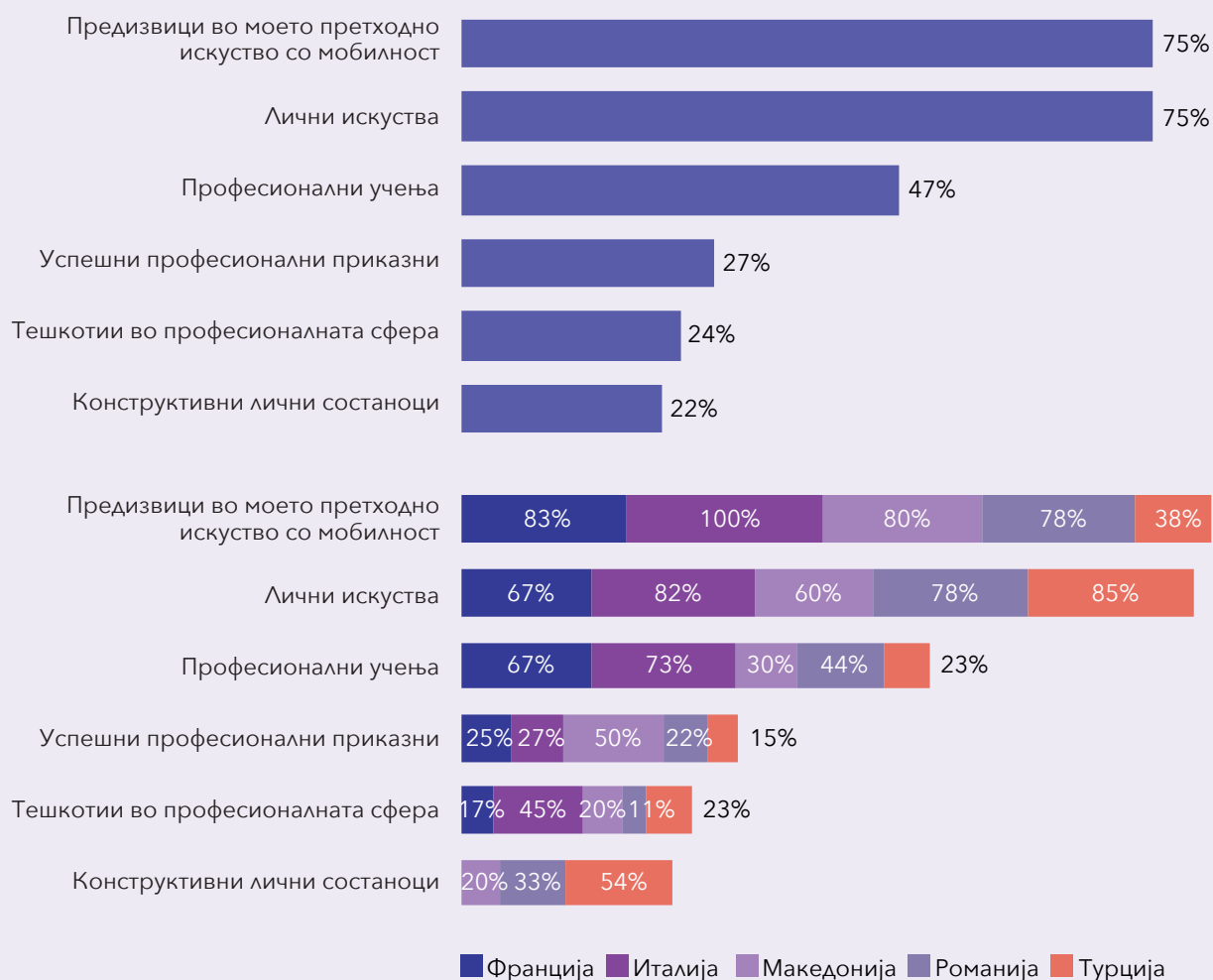
Во целина, информациите кои најмногу би сакале да ги знаат менторираните за своите ментори се однесуваат на нивните меѓународни искуства (76%) и професионални искуства (69%). Многу низок процент на менторираните (6%) не сакаат да знаат никакви информации за своите ментори.

Општиот тренд е особено отсликан преку одговорите од Франција (79%) и од Италија (87%).

Учесниците од Македонија (71%), Турција (67%) и од Романија (71%), исто така, го потврдуваат интересот кон меѓународните и професионалните искуства. Испитаниците од тие три земји дополнително изразуваат силен интерес за знаење на мотивацијата на нивниот ментор за учество во менторство. За крај, одговорите од Романија покажуваат дополнителен интерес за знаење на личните цели на нивниот ментор (70%).

75% од менторираниите сметаат дека би било корисно да се споделат личните искуства и предизвици со кои се соочувале менторите за време на нивните претходни искуства со мобилност.

КОЈ ВИД НА УЧЕЊА БИ БИЛ КОРИСЕН ДА СЕ СПОДЕЛИ СО МЕНТОРИРАНИТЕ?



Според глобалните резултати, 75% од менторите сметаат дека личните учења и предизвиците со кои се соочиле би биле корисни да се споделат со менторираниите.

Освен овие два вида учења, професионалните учења се сметаат за корисни да се споделат од 47% од менторите.

Сепак, според резултатите по земји, 54% од менторите во Турција и 33% од менторите во

Романија сметаат дека конструктивните лични состаноци се учење кое би било корисно да се сподели со менторираниите.

Понатаму, 50% од менторите од Македонија изјавија дека споделувањето успешни професионални приказни би било корисно за менторираниите.

Кој вид на учења или информации сметате дека не се соодветни за споделување со менторираните?



44% од менторите одговорија дека не сметаат ниту една од наведените теми за несоодветна. Ова подразбира дека менторите се отворени за дискусија на овие теми со менторираните доколку сметаат дека е релевантно или потребно.

Од друга страна, менторите изјавија дека дискусијата за професионалните тешкотии (29%) и споделувањето на успешните професионални приказни (24%) се сметаат за несоодветни теми за дискусија со менторираните.

Што гледаат менторите како нивни одговорности?



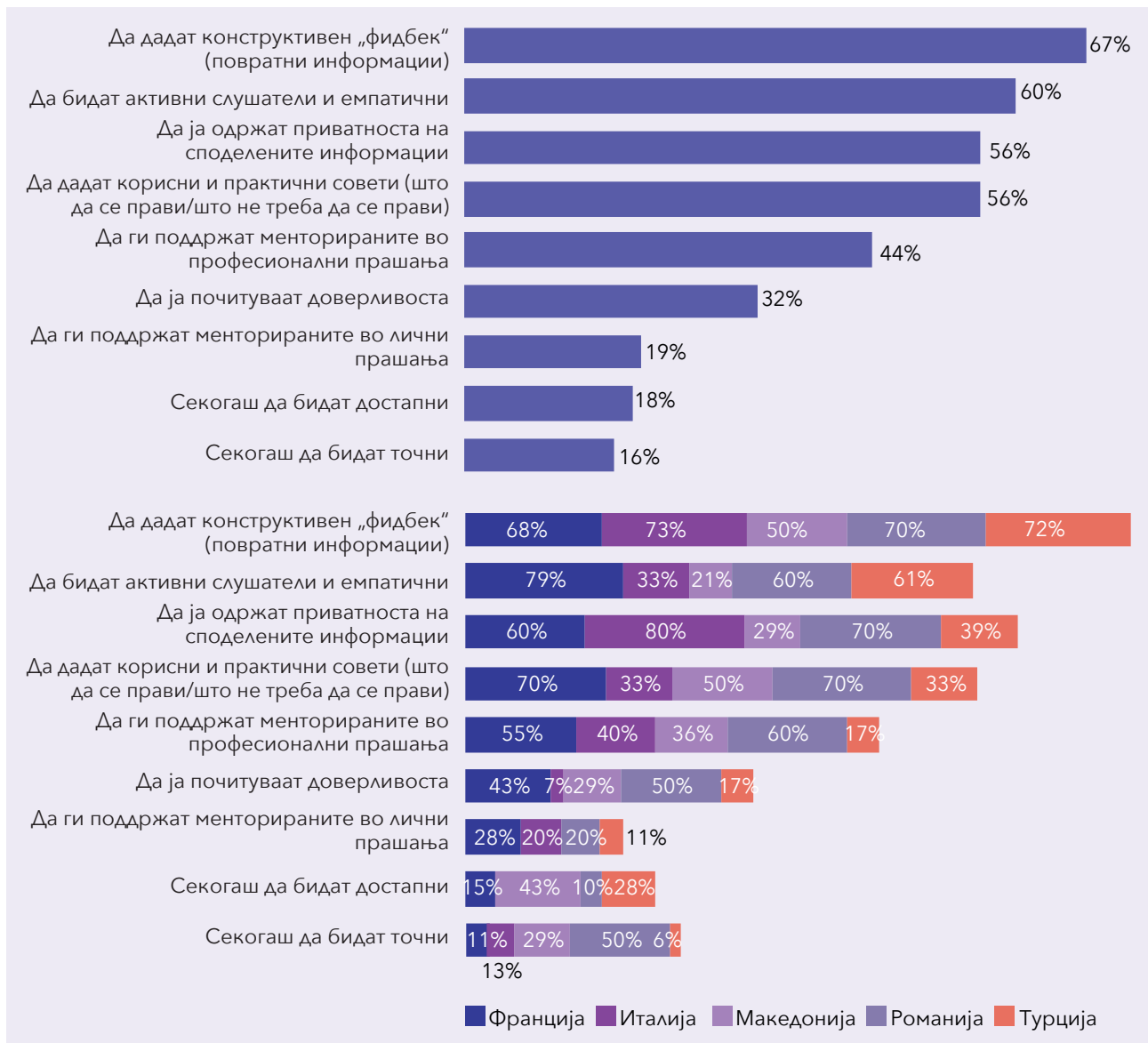
Во основа, испитаниците ги идентификуваа следните одговорности како најважни за менторот: да бидат активни слушатели и емпатични (93%), да дадат конструктивна

повратна информација (87%), да ја почитуваат личната просторност (87%), да ја почитуваат доверливоста (85%) и да дадат корисни и практични совети (75%).

Одговорите дадени од учесниците од петте земји вклучени во студијата го потврдуваат просекот; само испитаниците од Франција

и Романија помалку често ја одбрале одговорноста за давање корисни и практични совети.

Што гледаат менторираните како одговорности на менторите?



Во основа, испитаниците ги идентификуваа следните полиња како главни одговорности кои менторите треба да ги имаат: да дадат конструктивна повратна информација (67%), да бидат активни слушатели и емпатични (60%), да ја одржат приватноста на споделените информации (56%), да дадат корисни и практични совети (56%) и да ги поддржат менторираните во професионални прашања (44%)

Најмалку честите одговори се да ги поддржат менторираните во лични прашања (19%), секогаш да бидат достапни (18%) и секогаш да бидат точни (16%).

Овој генерален тренд е потврден при гледање на резултатите според земји, иако испитаниците од Македонија (43%) и Турција (28%) ја истакнаа опцијата „секогаш да биде достапен“, спротивно на генералната тенденција.

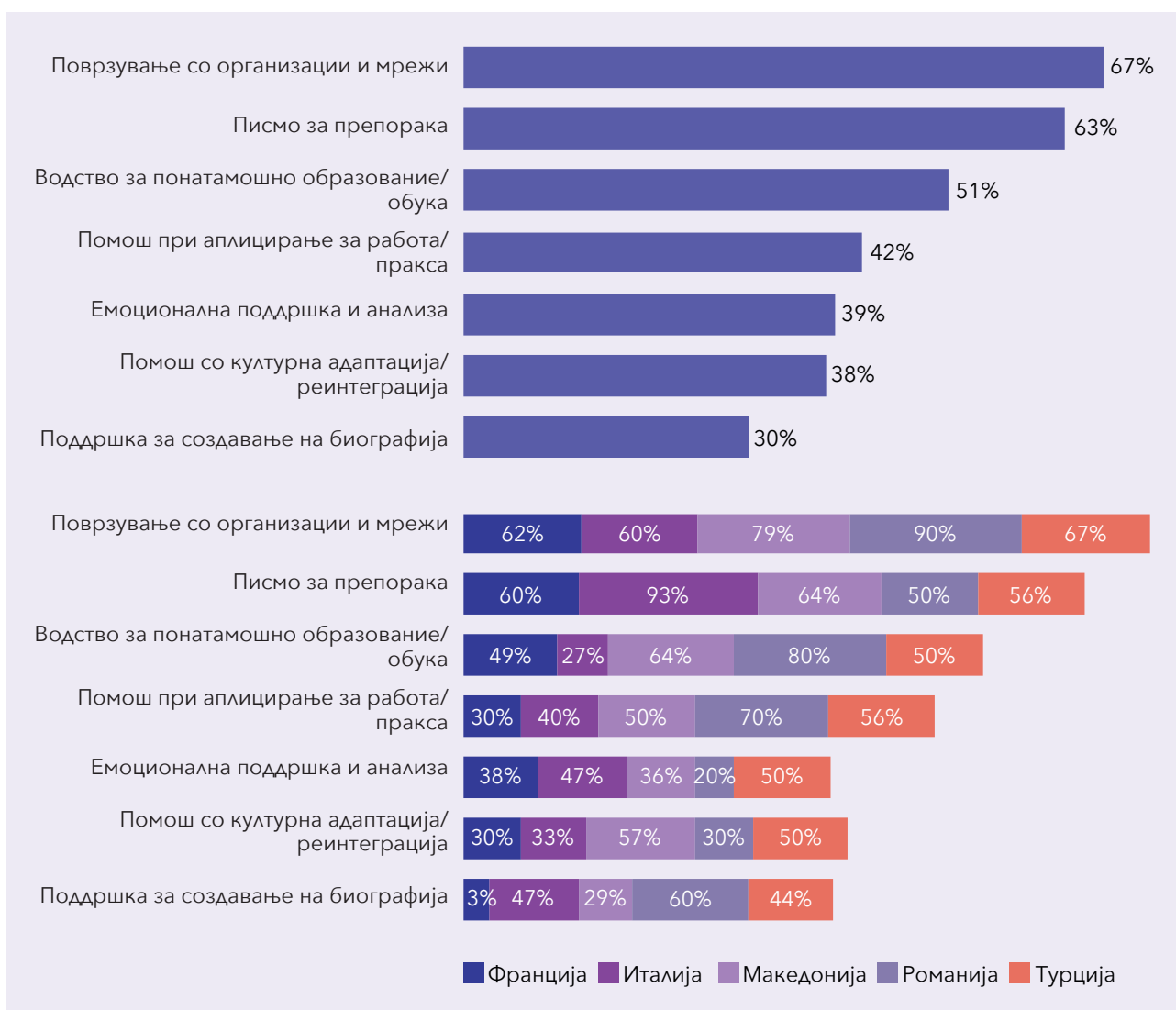
Фактот што одговорите „да ги поддржи менторираните во лични прашања“, „секогаш да биде достапен“ и „секогаш да биде точен“ беа најмалку избрани, води до претпоставката дека менторите ги сметаат за професионалци со кои треба да имаат врска базирана на поддршка, доверба и взаемно познавање, но од кои е приоритет да добијат поддршка за професионални прашања наместо лични. Со овие одговори, менторите покажуваат дека ја разбираат потребата за граници во улогата

на менторот, бидејќи не очекуваат од нив да бидат постојано достапни.

Ако ги споредиме одговорите на менторите и менторираните, се чини дека двете групи имаат слични очекувања за менторскиот програм. Меѓу одговорностите кои и двете групи ги прифаќаат за улогата на менторот, најистакнати се давање конструктивна повратна информација, да биде активен слушател, емпатичен и давање корисни и практични совети.

Менторираните бараат да добијат писма за препорака и да ја прошират својата мрежа.

ОЧЕКУВАНИ РЕЗУЛТАТИ НА КРАЈОТ ОД МОБИЛНОСТА



Одговорите на менторираните покажуваат дека тие сè уште би очекувале поддршка од менторите на крајот од проектот за мобилност. Менторираните би сакале да имаат корист од поддршката на менторите за нивните идни професионални проекти: 63% од испитаниците посакуваат да имаат корист од искуството на менторот преку добивање писма за препорака. 67% од испитаниците, исто така, би сакале да бидат поврзани со други организации или мрежи со кои менторот има контакт по нивното враќање, а 51% од испитаниците изразуваат потреба за водство за понатамошна обука или образование.

Кога во фокусот се резултатите по земји, поголемиот дел од испитаниците од Турција (67%), Романија (90%), Македонија (79%) и

Франција (62%) идентификуваат дека нивната главна потреба по нивната мобилност е да бидат поддржани за пристап до професионални мрежи. Меѓутоа, 93% од италијанските испитаници одговорија дека им треба писмо за препорака со помош на нивниот ментор.

Резултатите покажуваат дека менторираните бараат поддршка од менторите надвор од прагматичниот мониторинг што тие можат да го понудат пред и за време на мобилноста. Тие изразуваат желба да имаат корист од искуството на менторството по нивната мобилност за да помогнат во валоризација на искуството професионално и да имаат корист од персонализирано професионално водство и поддршка.

Какви меки вештини менторираните очекуваат да развијат со поддршка од менторот?

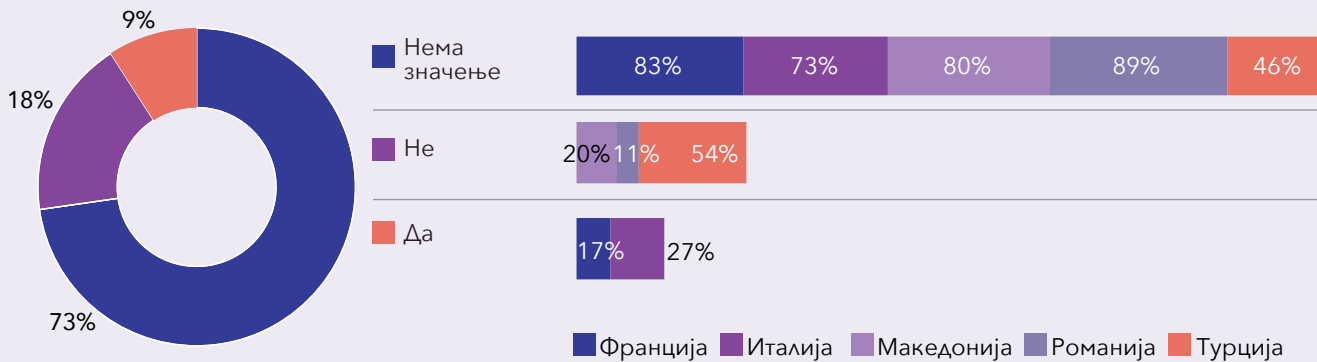


Главните меки вештини кои менторираните очекуваат да ги развијат со поддршка од менторот се: решавање на проблеми (59%), способност за градење врски (54%), ориентација кон цели и резултати (52%), меѓучовечки и експресивни вештини (50%), способност за организирање и планирање (49%), флексибилност и адаптивност (48%), и интеркултурен пристап (48%).

Иако некои опции беа избрани почесто од други, сите компетенции наведени во прашалникот беа избрани повеќепати: ова ја одразува актуелната тенденција да се сметаат меките вештини за важни/суштински вештини за стекнување во нечиј професионален, личен и социјален живот.

За 73% од менторите, не е важно дали нивните ментори имаат ист „бекграунд“ (образовно и културно искуство) како нив. .

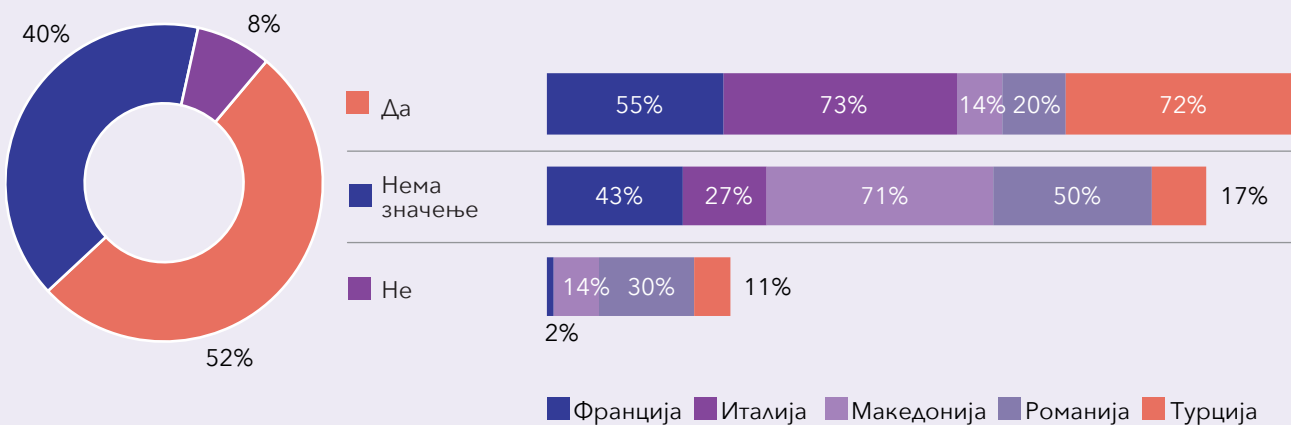
ДАЛИ МЕНТОРИТЕ ПРЕТПОЧИТААТ ДА ИМААТ МЕНТОРИРАН СО ИСТ „БЕКГРАУНД“ КАКО НИВ?



Во просек, се чини дека менторите незадолжително сакаат менторираните да имаат ист „бекграунд“ (образовно и културно искуство) како нивниот. 73% од испитаниците изразија дека немаат преференција во овој поглед. Тие се уверени дека врската може да биде плодна и релевантна дури и ако нивниот „бекграунд“ е различен.

Во детали по земји, повеќе од 70% од француските, италијанските, македонските и романските испитаници одговорија дека „нема значење“. Меѓутоа, турските испитаници имаат подефинирано мислење, па така 54% од нив веруваат дека менторираните не треба да имаат ист „бекграунд“.

52% од испитаниците изразија дека би претпочитале да имаат ментор кој имал слично искуство на нивното.



52% од испитаниците изразија дека би претпочитале да имаат ментор кој имал слично искуство на нивното. 40% одговорија дека нема значење.

Резултатите по земји покажуваат значајни разлики. Француските, италијанските и турските

испитаници претпочитаат нивните ментори да имаат слично искуство, додека македонските и романските испитаници сметаат дека тоа нема значење. 30% од романските испитаници дури одговорија дека не сакаат нивните ментори да имаат слично искуство.

Резултатите од менторите и од менторираните кореспондираат со тенденциите идентификувани во претходните прашања. Додека 73% од менторите одговорија дека не им е важно дали менторираните имаат слично искуство, 52% од менторираните одговорија

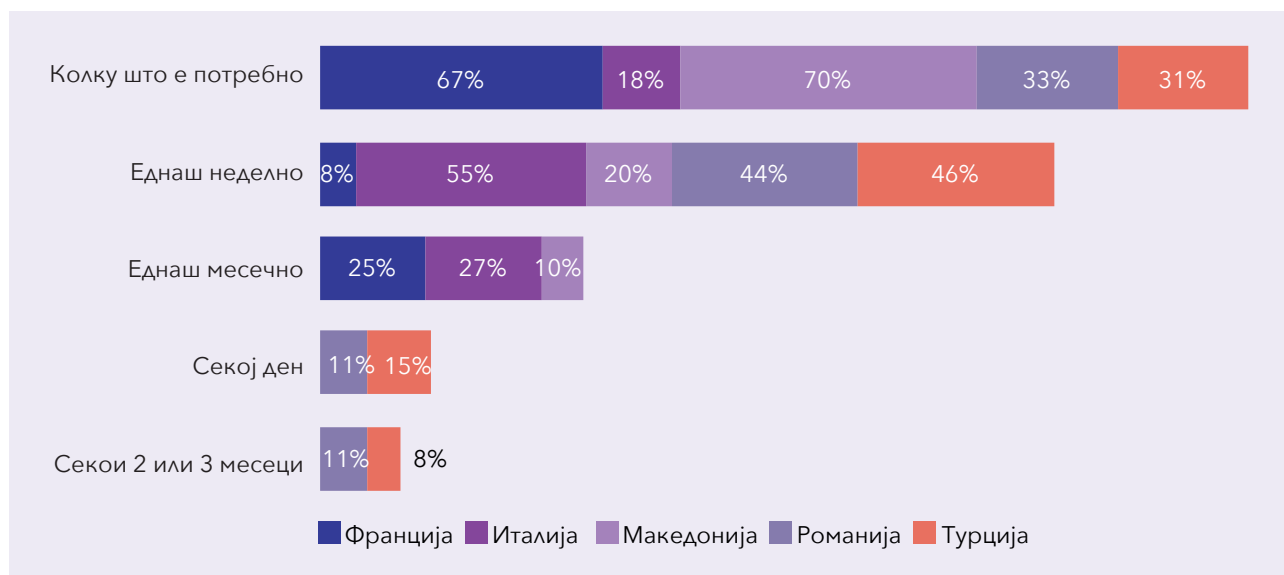
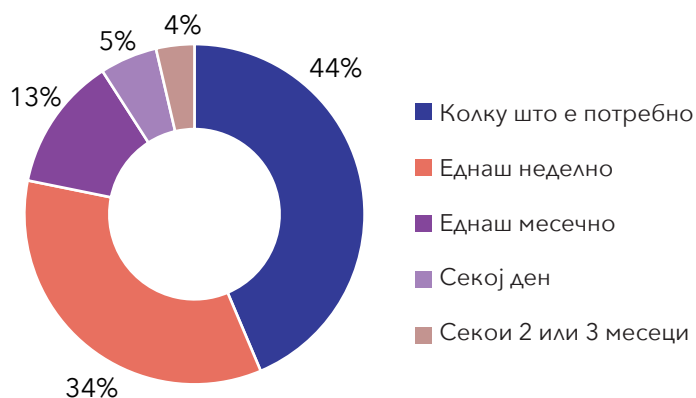
дека би го претпочитале тоа. Оваа разлика во очекувањата може да се објасни со потребата изразена од менторираните да имаат корист од професионално водство и поддршка од менторите.

ДОСТАПНОСТ, ГРАНИЦИ И КОМУНИКАЦИСКИ КАНАЛИ

Вкупно, 78% од менторите изразија дека се достапни за менторираните секогаш кога им се потребни или барем еднаш неделно (45% по опција и воопшто и по земја). Испитаниците од Македонија и Франција ја покажуваат својата желба да бидат посветени посебно од останатите земји-учеснички.

Ако менторите се достапни колку е потребно или еднаш неделно, само турските (15%) и романските (11%) испитаници се достапни секој ден за поддршка на своите ментори, додека ниту еден од македонските, француските и италијанските испитаници не ја избра оваа опција.

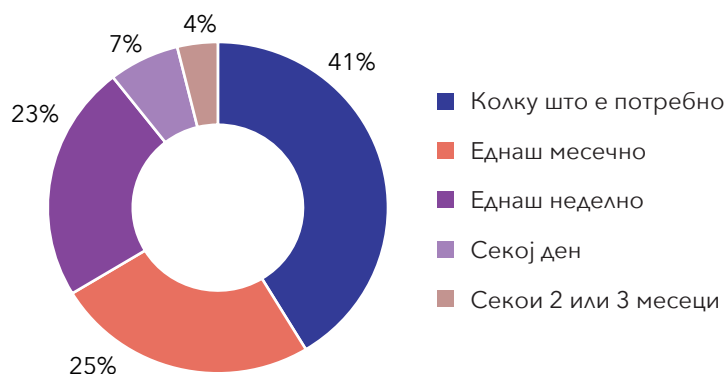
Колку често менторите се достапни за поддршка на менторите?



41% од менторираните очекуваат да имаат контакт со менторите колку што е потребно.

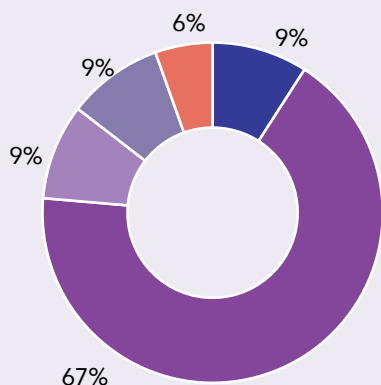
41% од менторираните очекуваат контакт со менторите колку што е потребно. Понатаму, 23% и 25% од менторираните очекуваат контакт со нивните ментори еднаш неделно и еднаш месечно.

И менторите и менторираните се согласуваат за фреквенцијата на контакт, со околу 41% од испитаниците од двете групи кои изјавија дека им треба контакт едни со други кога е потребно. Менторите би претпочитале да бидат достапни еднаш неделно, додека менторираните придаваат еднаква важност на контактот доколку е и еднаш месечно.



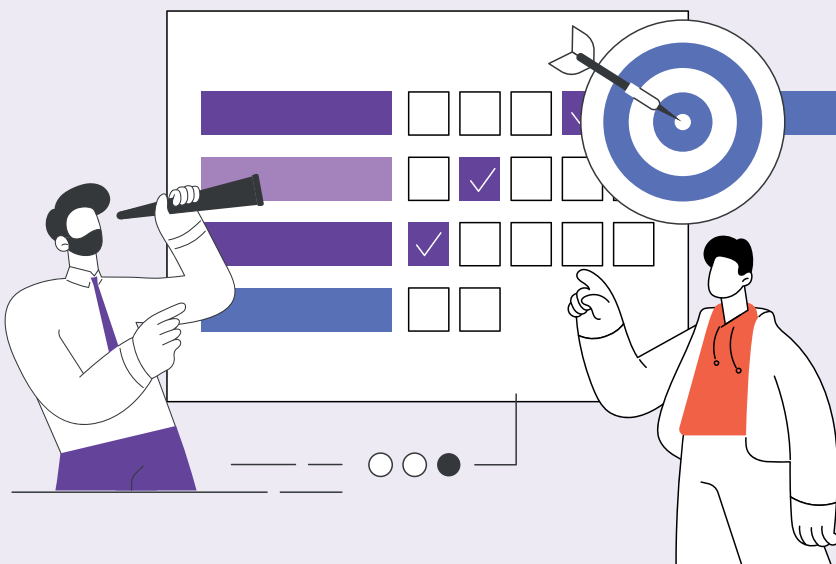
Менторите се подготвени да бидат достапни за време на периодот на мобилност, без оглед на должината.

КОЛКУ ДОЛГО БИ БИЛ ДОСТАПЕН МЕНТОРОТ?

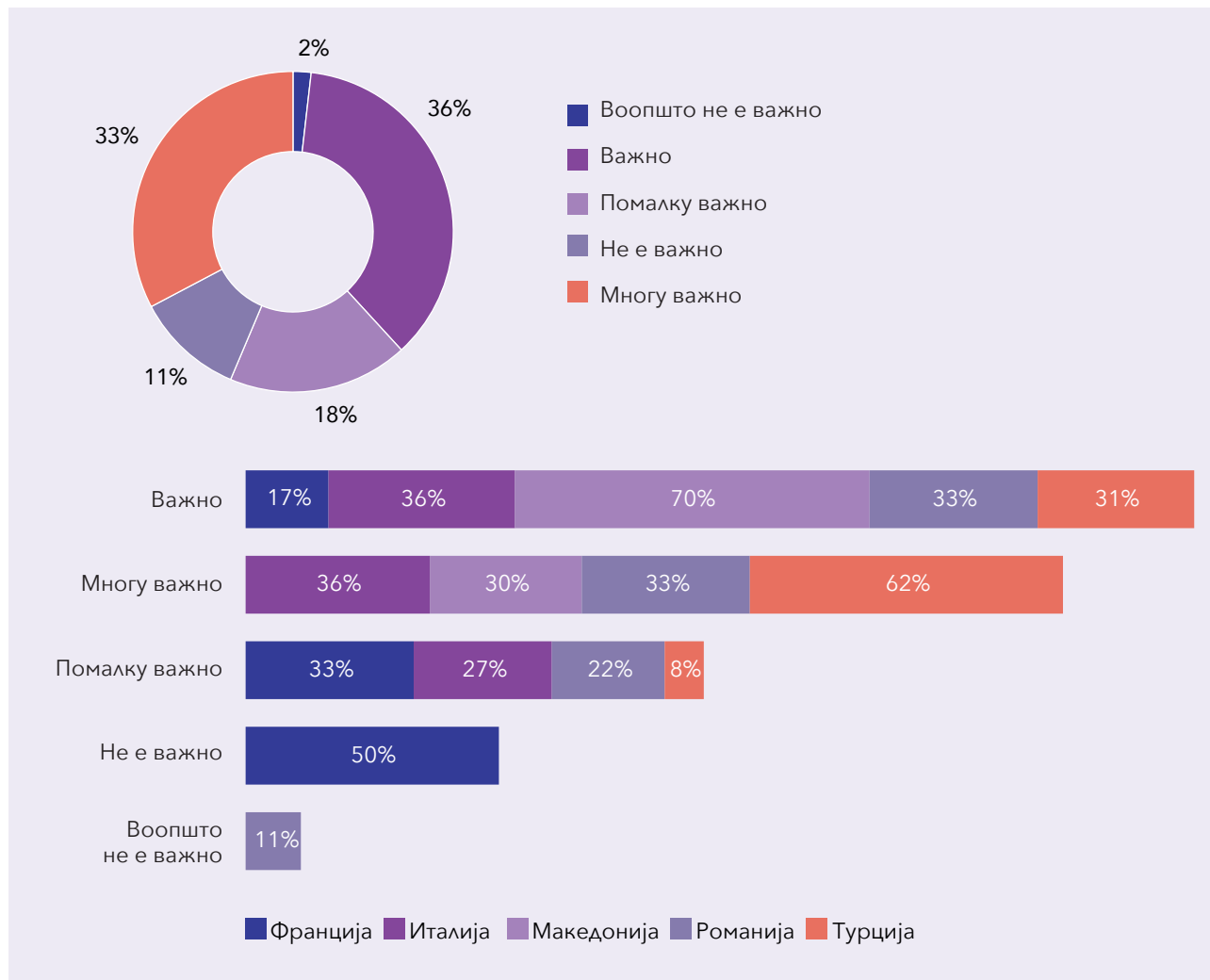


- За мене многу зависи од содржината (контекстот)
- За времетраењето на периодот на мобилност, без оглед на должината
- Од 3 до 6 месеци
- До 1 година
- До 3 месеци

Поголемиот дел од испитаниците заинтересирани за улогата на ментор во иднина изразија дека се подготвени да бидат ментори за времетраењето на периодот на мобилност, без оглед на должината (67%).



Важноста на физичката присутност во менторската врска



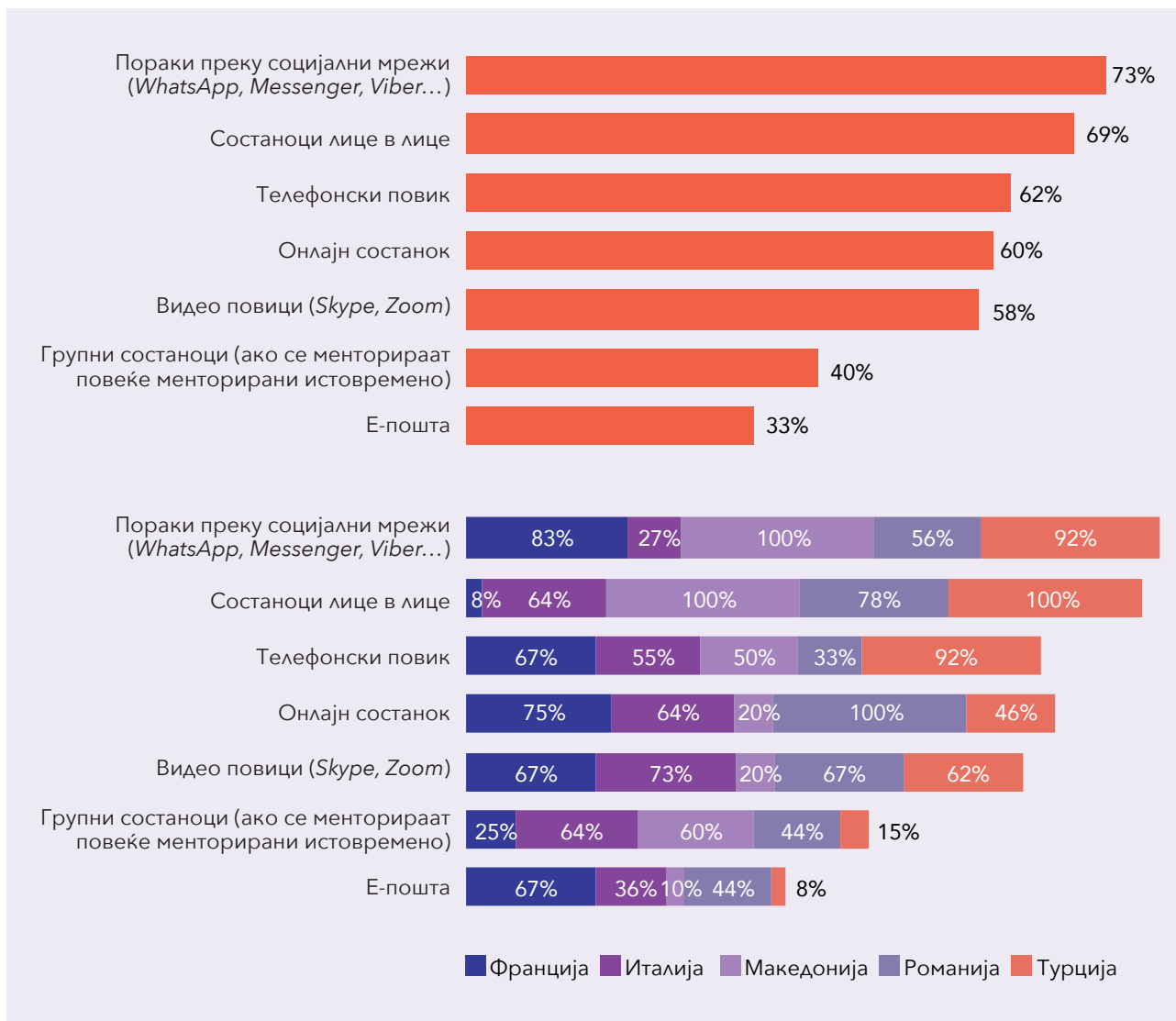
36% од испитаниците сметаат дека е важно да се биде физички присутен за поддршка на менторот, особено за Македонците кои гласаа со 70% за оваа опција. Второ најизбрана опција од 33% од испитаниците е дека е помалку важно да се биде физички присутен (33% Франција, 27% Италија, 22% Романија).

Ова прашање може да биде поврзано со прашањето што следи околу фаворизираниот метод на контакт. 73% од менторите и 50% од менторираните препорачуваат пораки преку социјални мрежи како главна форма на контакт, додека 69% од менторите и 58% од менторираните би преферирале и состаноци лице в лице.

Овие одговори покажуваат дека и онлајн и физички методи на комуникација може да се разгледуваат за менторство.

Програмите за менторство треба да го разгледаат ова прашање пред да ги спојат одговорите меѓу менторите и менторираните и да овозможат секоја страна да го избере најсоодветниот начин на комуникација.

Различни видови на комуникациски канали за ментори



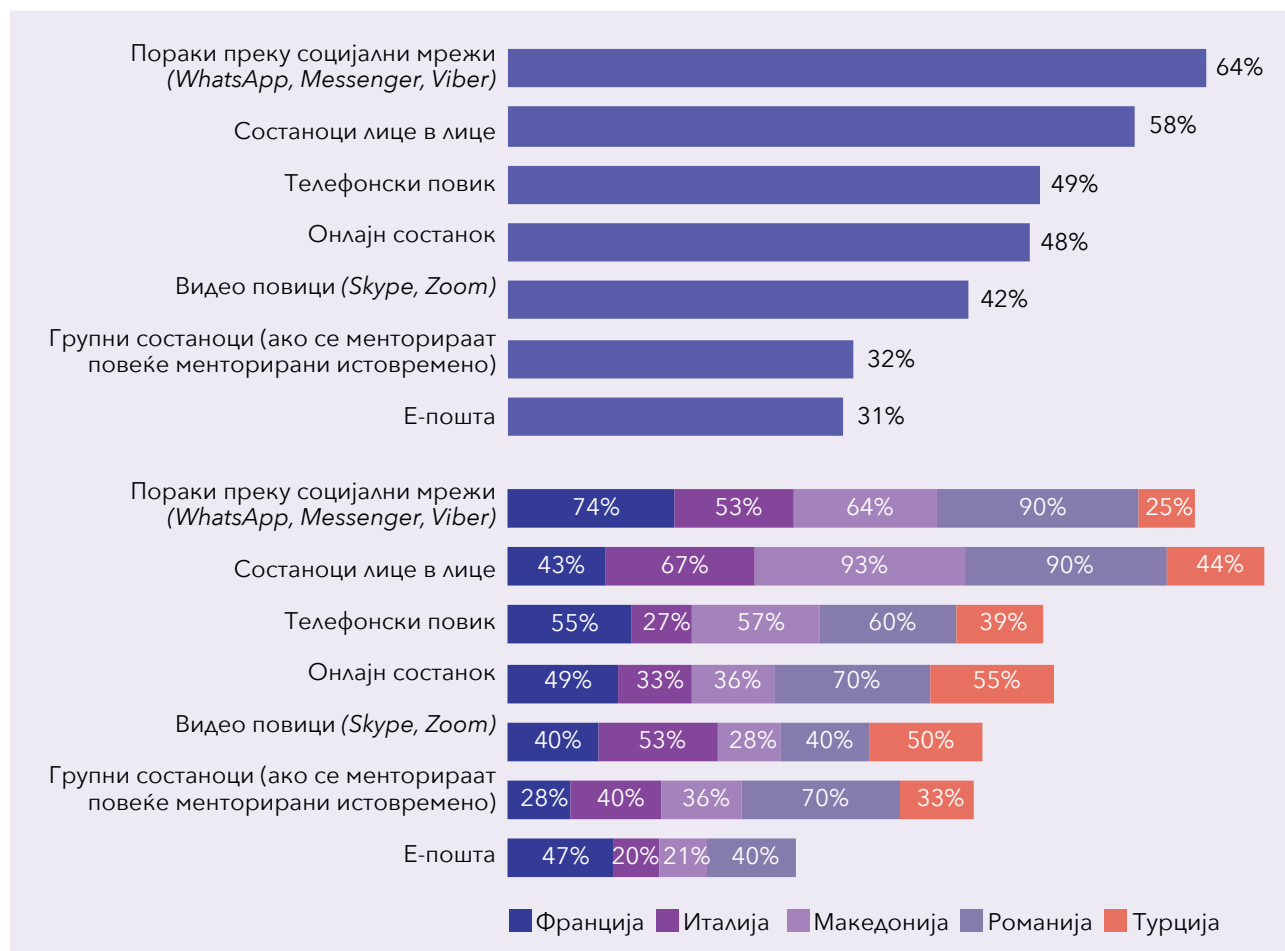
Глобално, 73% од менторите би комуницирале со менторите преку пораки на социјалните мрежи и 69% преку состаноци лице в лице. Меѓутоа, при гледање на резултатите по земји, забележливи се разликите. 100% од македонските испитаници претпочитаат пораки преку социјалните мрежи за комуникација, спротивно на само 27% од италијанските испитаници. 100% од македонските испитаници, исто така, ја избраа опцијата за состаноци лице в лице со нивните ментори, додека само 8% од француските испитаници гласаа за оваа опција.

Друг значително избран метод на комуникација се телефонските повици.

Вкупно, 62% од испитаниците ја избраа оваа опција. Меѓутоа, повторно има значајни разлики меѓу земјите: телефонски повици би биле применувани од 92% од турските испитаници, но само од 33% од романските испитаници. Конечно, француските испитаници речиси исклучиво би комуницирале онлајн, додека македонските и турските испитаници би претпочитале повеќе директни форми на контакт, како состаноци во лице. Овие специфичности по земји треба да се разгледаат при развивање на програмата за менторство.

Лице в лице состаноците и пораките преку социјални мрежи се главните начини на одржување контакт за менторираните.

КАКО ДА СЕ ОДРЖИ КОНТАКТ?



Воопшто, 64% од менторираните би претпочитале да комуницираат со своите ментори преку пораки на социјалните мрежи. Ова е блиску следено од 58% од менторираните кои би претпочитале состаноци лице в лице. За лице в лице состаноци има разлики меѓу земјите, бидејќи повеќе од 90% од романските и македонските менторирани би претпочитале лице в лице состаноци, додека само 44% од турските и 43% од француските менторирани би го претпочитале овој метод на комуникација. Тенденциите на менторите и менторираните во однос на средствата за комуникација се различни, но слични во однос на пропорцијата. Поголемиот дел од менторите и менторираните од Македонија и Романија би претпочитале лице в лице состаноци, додека поголемиот дел од Италијанците и Французите би претпочитале онлајн комуникација. Турските менторирани

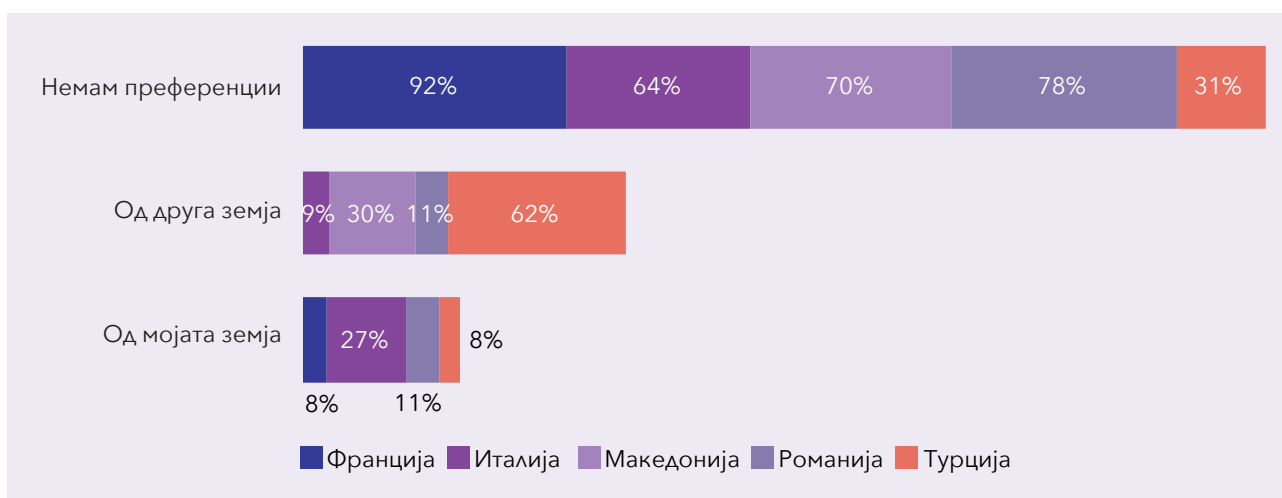
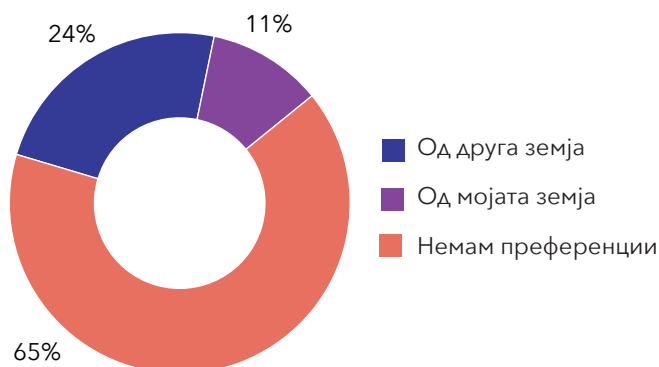
се помалку поделени и сметаат дека онлајн состаноци (55%) и видео повици (50%) се главните средства за комуникација.

Иако е забележливо дека лице в лице состаноците се сметаат за важни, менторите и менторираните се отворени за комуникација онлајн преку различни видовина комуникациски канали како видео повици, соби за разговор, пораки преку социјалните мрежи, телефонски повици или е-пошта. Јасно е дека онлајн средствата за комуникација остануваат клучни за меѓународна мобилност на менторски програми. Меѓутоа, употребата на лице в лице состаноци каде што е можно останува опција која треба да се разгледа од случај до случај.

Менторите и менторираните се согласуваат дека пораките преку социјалните мрежи се главното средство за комуникација.

ОДНОС ПОМЕЃУ МЕНТОРИТЕ И МЕНТОРИРАНИТЕ

65% од менторите немаат преференции дали ќе изберат менториран од својата земја или од друга земја.



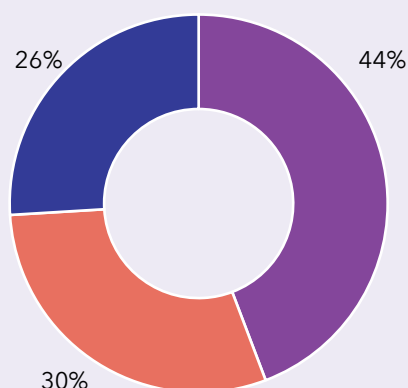
Глобално, огромното мнозинство на испитаници (65%) изјавија дека немаат преференции во однос на земјата на потекло на нивниот менториран, па би биле подготвени да менторираат и менториран од својата земја и од друга земја.

Анализирајќи ги одговорите по земји, може да се види дека испитаниците од Франција (92%), Италија (64%), Македонија (70%) и Романија (78%) го потврдуваат овој тренд, додека испитаниците од Турција повеќе би претпочитале менториран од друга земја (62%).

56% од менторираните немаат преференции дали да имаат ментор од својата земја или од друга земја.



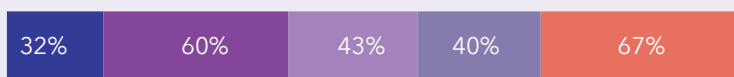
Мнозинството од испитаниците од сите земји изјавија дека немаат преференции во однос на земјата на потекло на нивниот ментор (56%). Друг голем дел од испитаниците изразија дека би претпочитале да имаат ментор од својата земја (34%), а значително помал дел би претпочитале ментор од друга земја (10%).



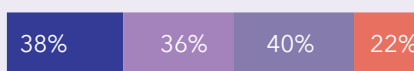
44% од менторираниите сакаат да се фокусираат на развој на кариера, градење вештини и совети поврзани со работата.

- Фокусирање на развој на кариера, градење вештини и совети поврзани со работата
- Фокусирање на градење пријателство и давање насоки за животни избори
- Фокусирање на градење доверба и давање емотивна поддршка во тешки ситуации

Фокусирање на развој на кариера, градење вештини и совети поврзани со работата



Фокусирање на градење пријателство и давање насоки за животни избори



Фокусирање на градење доверба и давање емотивна поддршка во тешки ситуации

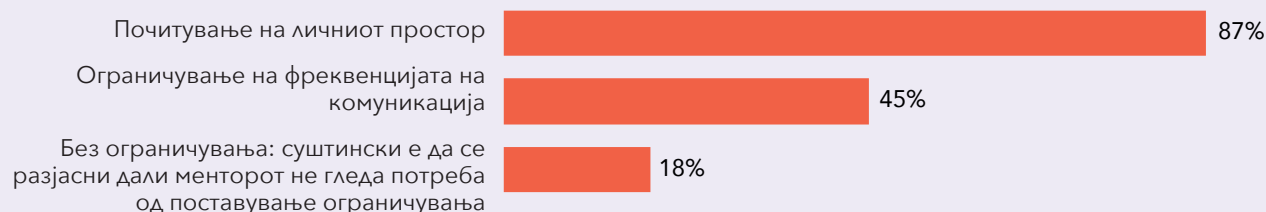


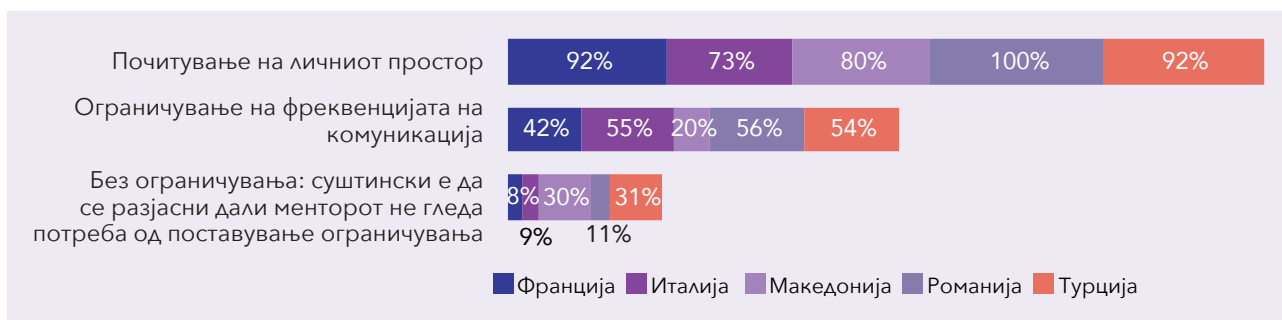
■ Франција ■ Италија ■ Македонија ■ Романија ■ Турција

44% од менторираниите очекуваат врската со менторот да биде базирана на развој на кариера, градење вештини и совети поврзани со работата. Италијанските и турските менторирани се водечки во оваа категорија со над 60% од нив кои ја избрале оваа опција, следени од македонските (43%) и романските (40%) менторирани. Менторските врски базирани на доверба и емотивна поддршка или градење пријателство, како и насоки за животни избори се од слична вредност

за менторираниите. 26%, односно 30% од испитаниците кажале дека ова е типот на врска која би сакале да ја создадат со својот ментор за време на периодот на мобилност. Забележливо е дека довербата и емотивната поддршка генерално се сметаат за најмалку преферираниот тип на менторска врска за менторираниите, освен во Италија.

Почитување на личниот простор според менторите





Повеќето од менторите (87%) истакнаа дека учесниците треба да го почитуваат личниот простор еден на друг. Оваа тенденција се потврдува кога се гледаат резултатите по земји: сите романски и 73% од италијанските испитаници одговорија дека меѓусебното почитување на личниот простор е граница која вреди да се постави.

Понатаму, 45% од испитаниците нагласуваат потреба од поставување граници на фреквенцијата на комуникација, иако во претходните одговори изјавија дека се достапни за своите менторирани кога им е потребно или барем еднаш неделно. Само 18% од испитаниците сметаат дека е суштински да се разјасни дали менторот не гледа потреба од поставување на било какви граници.

Опциите „ограничување на фреквенцијата на комуникација“ (45%) и „без ограничувања: суштински е да се разјасни дали менторот не гледа потреба од поставување ограничувања“ (18%) беа најмалку избрани од испитаниците од секоја земја.

20% од менторите во Македонија одговорија за без ограничувања, додека менторите од останатите 4 земји избраа околу 50% (54% Турција, 56% Романија, 55% Италија и 42% Франција). Турција и Македонија беа две земји меѓу останатите со најголем процент (31% за Турција и 30% за Македонија) кои изјавија дека нема потреба од поставување граници на врската.

Поставување граници на комуникацијата е од суштинско значење за менторите.



54% од испитаниците укажаа дека треба да има граници на комуникацијата за да се избегне таа да стане премногу честа или опресивна за двете страни. 37% укажаа дека не треба да има граници и тие очекуваат да можат да зборуваат за било која тема и во било кое време со

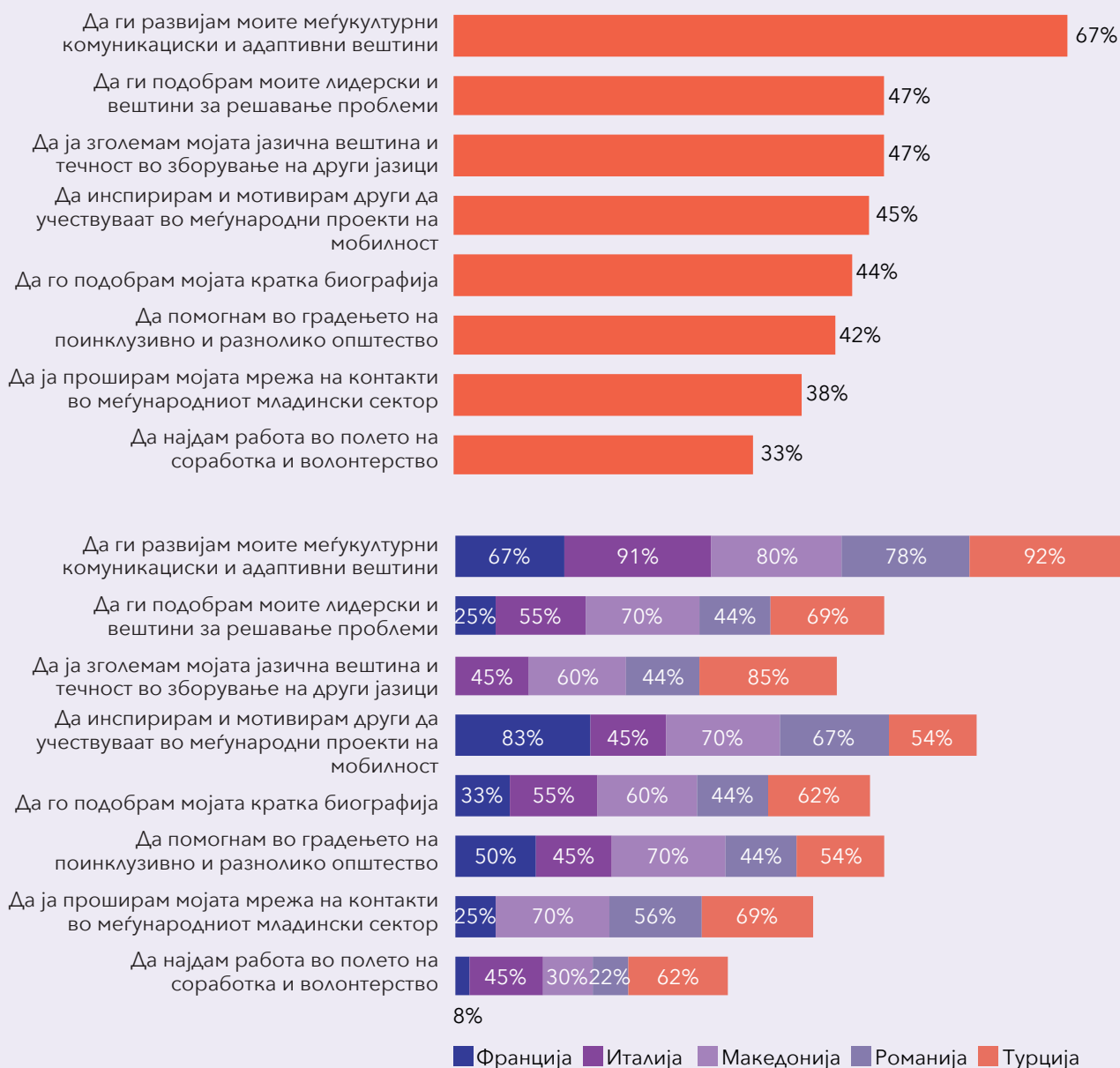
менторот. Граници на темите на дискусија кои се лични простори и граници мора да се почитуваат како одредени теми како љубов (32%).

ПО ЗАВРШЕТОКОТ НА МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ

67% од менторите би го користеле оваа искуство за да ги развијат своите меѓукултурни, комуникациски и адаптивни вештини.

Менторите изразија различни начини како можат да го користат нивното менторско искуство во иднина, од меѓукултурни комуникациски и адаптивни вештини до меки вештини како јазични вештини, лидерство и решавање на проблеми. Постојат блиски врски меѓу мотивацијата изразена за станување ментор и нивната идна употреба на менторското искуство. Оваа разновидност на очекувања и сличности со мотивациите, исто така, може да се забележат рамномерно кога се гледаат резултатите по земји.

КАКО МЕНТОРИТЕ МОЖАТ ДА ГО КОРИСТАТ ОВА ИСКУСТВО ВО ИДНИНА?



Потреби на менторираниите на крајот од искуството со мобилност



Во согласност со претходните тенденции, менторираниите изразија потреби кои покажуваат како менторската програма може понатаму да ги поддржи професионално. 63% од менторираниите нагласија дека им требаат писма со препорака, 67% споменаа поврзување со организации или други мрежи. Третата главна потреба е да добијат водство за понатамошно образование/обука (51% од одговорите).

Гледајќи ги разликите меѓу земјите, за турските (67%), романските (90%), македонските (79%) и француските (62%) испитаници, главната потреба е поврзување со организации и мрежи, додека за италијанските испитаници е добивањето писмо за препорака (93%).

ДИСКУСИЈА ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ

Резултатите од студијата покажуваат усогласеност и варијации помеѓу очекувањата и мотивациите на менторите и менторираните. Овие варијации се јавуваат и низ земјите на ЕУ со мали разлики.

МОТИВИ И ОЧЕКУВАЊА НА МЕНТОРИ И НА МЕНТОРИРАНИ

Во текот на студијата, постојат значајни сличности што вреди да се споменат: примарните мотивации што ги принудуваат менторите да се вклучат во програмите за менторство се да понудат насоки и совети на менторираните и второ, да се олесни добивањето и подобрувањето на нови трансверзални вештини. Претежно, менторите изразуваат желба да ја преземат улогата на активен слушател и да се претстават како личности од доверба. Тие, исто така, сметаат дека вештините како што се активно слушање, способноста да се обезбеди конструктивен „фидбек“ и интеркултурните вештини се главните вештини потребни за улогата. За да се постигне таква цел, големо мнозинство од менторите изразуваат потреба од обука и насоки за овие комуникациски способности.

Во меѓувреме, потребите изразени од страна на менторираните до одреден степен се усогласуваат со оние што ги изразуваат менторите. Менторираните тврдат дека истакнатите компетенции за менторите треба да вклучуваат умешност во активно слушање, способност за давање конструктивна повратна информација и умешност во интеркултурната комуникација. Поконкретно, постојат слични потреби идентификувани од двете категории присутни во студијата, како што е потребата за размена со некој што веќе имал искуство во странство и потребата да се дознае повеќе за културата и традицијата на земјите домаќини.

ПРАГМАТИЧЕН ПРИСТАП КОН МЕНТОРСТВОТО

Се чини дека и менторите и менторираните го ценат капацитетот за менторски програми за да се олесни размената на прагматични и детални информации за културата, адаптацијата и интеграцијата на одредени земји. Менторираните сакаат да се уверат за местото и културата во која навлегуваат, а менторите, исто така, изразуваат желба да ги споделат информациите за тоа како да комуницираат во локалната заедница. Слично на тоа, менторите

веруваат дека личните учења и предизвиците со кои се соочуваат во текот на нивните искуства во мобилноста се специфичните теми што треба да се споделат со менторираниот.

И двата профила на испитаници се согласуваат за функционалната и персонализирана практична поддршка што може да се обезбеди за време на менторското искуство, потоа, и двата типа на испитаници, без оглед на земјата на потекло, се чини дека главно сметаат дека корисноста на менторската програма за учесниците во меѓународната мобилност е да се олесни доаѓањето и интеграцијата меѓу странската заедница и култура.

Иако не е изненадувачки што прагматичниот пристап кон менторството е нагласен и од менторите и од менторираните - бидејќи се чини дека се ад-хок придобивките од менторската програма за меѓународна мобилност - интересно е да се забележи дека потребите и мотивите изразени за природата на односот помеѓу менторираниот и менторот значително се разликуваат.

ПРИРОДА НА МЕНТОРСКИОТ ОДНОС

Додека менторите ја изразуваат потребата за повеќе лична врска како мотивација, личното културно и образовно искуство, лични учења и предизвици во претходната мобилност, менторираните претпочитаат да создадат професионална врска со менторот што е фокусирана на професионално и меѓународно искуство, вмрежување, решавање проблеми и способност да градат односи кои би им користеле професионално. Менторите се



подготвени да бидат достапни за менторираните и всушност да ги поддржуваат и на емотивни начини за време на нивната мобилност.

Менторираните се заинтересирани за придонесот што менторите можат да го дадат на професионално ниво и очекуваат менторите да им помогнат да ја прошират својата мрежа, спомнувајќи го тоа како најважното нешто што треба да се добие и врати од мобилноста. Кога менторираните беа прашани за меките вештини што очекуваат да ги развијат со поддршка на нивниот ментор, сите предлози добија речиси слична стапка на одговор. Всушност, ниту еден од предлозите не доби повеќе гласови од другите, барем не со голема разлика. Ова докажува дека менторираните очекуваат оваа менторска врска да им помогне да развијат секакви меки вештини.

И менторите и менторираните изразуваат дека приватноста е важна, но тие се разликуваат во тоа како да се постигне вистинската рамнотежа за време на менторската програма. Менторираните се подготвени да имаат врска со менторот и да бидат отворени да разговараат за која било тема со менторот. Од друга страна, менторите многу го поддржуваа поставувањето граници со нивните менторирани во однос на почитување на личниот простор на секоја личност.

Севкупно, несогласувањата во однос на природата на менторскиот однос не треба нужно да ги спречуваат професионалците да прават релевантни менторски програми и спарувања помеѓу учесниците. Очекувањата од менторска врска може да се одново усогласат ако се адресираат во текот на менторската програма (пред, за време и потоа).

Овие варијации, напротив, покажуваат дека меѓународните програми за менторство за мобилност не треба да останат исклучиво прагматични и треба да се однесуваат на длабинските мотивации и очекувања на менторите и менторираните да добијат обемни резултати и позитивен развој.

ГРАДЕЊЕ НА СЕОПФАТНА МЕНТОРСКА ПРОГРАМА

За да се обезбеди сеопфатен пристап кон менторството, конзорциумот МЕНТОР се залага за интеграција на теоријата за развој на млади и теоријата за социјално учење за да се создаде рамка што ќе се усогласи со идентификуваните

потреби и очекувања на менторираните, но и менторите. Ефективниот и позитивен развој на младите е вкоренет во поддржувачка средина која поттикнува одговорност, раст и ги опремува поединците со вештините неопходни за да се справат со предизвиците. Како што е нагласено во студијата, програмата треба да даде приоритет на усогласувањето на потребите и очекувањата и на менторите и на менторираните за да се обезбеди развој на „5Cs“ (компетентност, доверба, карактер, поврзаност и грижа) во текот на менторското искуство.

Истовремено, како што е нагласено во теоријата за социјално учење, менторските програми треба да го нагласат влијанието на набљудувањето и моделирањето на однесувањето на менторите врз личниот развој. Затоа, менторската програма треба да ја искористи оваа теорија со структурирање на интеракции ментор-менторирани за да го олесни учењето со набљудување и да ги усогласи потребите и очекувањата. На менторите треба да им се дадат средства да ги водат менторираните во имитирањето на позитивното однесување и стекнувањето вештини клучни за нивниот личен и професионален раст за време на меѓународната мобилност.

Резултатите од студијата покажуваат изразен интерес за менторски програми за меѓународна мобилност. МЕНТОРОТ, потоа, се залага дека програмата треба да се однесува на ад-хок придобивките и да истражува подалеку преку обезбедување адаптирана обука за менторите и проценка на нивните потреби и очекувања, како и оние на менторираните. Потпирањето на сеопфатен пристап кон менторството ќе им овозможи на професионалците да обезбедат долгорочни придобивки за учесниците и за организациите кои се вклучени во менторските проекти, да градат односи на доверба со меѓународните партнери и да обезбедат севкупен квалитет и релевантност на меѓународните проекти за мобилност.

ПРЕПОРАКИ

Менторските програми треба да ги проценат потребите на менторите пред да се совпаднат со менторираните.

Менторските програми треба да се однесуваат на личниот, како и на професионалниот развој на менторите и на менторираните.

Менторските програми треба да вклучуваат специфична обука посветена на менторите за тие да го усогласат она што можат да го понудат со потребите на менторираните.



Менторските програми треба да понудат програма за следење фокусирана на развивање на „5Cs“ за менторираните:

- Компетентност
- Доверба
- Карактер
- Поврзување
- Грижа

Менторските програми треба да се фокусираат на олеснување и градење на течни и доверливи односи ментор-менторираните.

[1] Европски совет за менторство и тренинг (EMCC). https://www.emccglobal.org/about_emcc/

[2] [3] Crosby, F. J. (1999). Литературата во развој за развојните односи. Во A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), Менторски дилеми: Развојни односи во рамките на мултикултурните организации (стр. 3-20). Хилсдејл, Њу Џерси: Лоренс Ерлбаум.

[4] Податоци на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД), Стапка на невработеност кај младите. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm> ажурирање на 2023 година, консултирано на 28.02.2024 година.

[5] Хомер. Одисеја. Њујорк: Симон и Шустер, 1969 година

[6] Лист со факти за менторство, Разбирање на моделот за развој на млади, американско Министерство за образование, Ресурсен центар за менторство, 13 јануари 2007 година.

[7] Теорија на социјално учење, Алберт Бандура, Универзитетот Стенфорд (1977).



ADICE

42 улица Чарлс Квинт
59100 Рубе
Франција
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Виа Далмазија, 2,
22063 Cantù CO
Италија
aspem@aspem.org

VCS

Марко Цепенков 286,
1000, Скопје
Македонија
vcs_contact@yahoo.com

Младинско здружение Пи

Акдениз Мах. 1353 Сокак бр:1 Танер Иш
Хани Кат:5 Д:503 Конак 35210 Измир
Турција
iletisim@pigenclikdernegi.org

Курба де Култура

Strada Principală, DN1A 91A, Извоареле
107320
Романија
info@curbadecultura.ro