

# MENTOR



Co-funded by  
the European Union

## ЧЕКОР-ПО-ЧЕКОР ВОДИЧ ЗА МЕНТОРСТВО ВО МЕЃУНАРОДНА МОБИЛНОСТ



# СОДРЖИНА

- 3** **ВОВЕД**
  - 3 За проектот и проектните партнери
  - 5 Намена и цели на водичот
- 5** **МЕНТОРСТВО**
  - 5 Концепти и дефиниции за менторство
- 7** **УЛОГАТА НА МЕНТОРСТВОТО ВО МЕЃУНАРОДНИ ПРОЕКТНИ МОБИЛНОСТИ**
  - 7 Клучни концепти на менторство во контекст на меѓународна мобилност
  - 8 Улоги и одговорности на секоја вклучена страна
  - 9 Придобивките од менторството во подобрувањето во целокупното искуство на учесниците
- 10** **ПОСТАВЕТЕ ЕФЕКТИВНА ПРОГРАМА ЗА МЕНТОРСТВО**
  - 10** **ФАЗА I - ПРЕД ЗАМИНУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ**
  - 10** **ЧЕКОР 1: Регрутирање ментори+**
    - 10 Креирајте објава за менторска програма
    - 12 Направете специфични критериуми за избор
    - 12 Спроведете интервјуа за избор
    - 14 Знаци за предупредување при регрутирање ментори+
  - 15** **ЧЕКОР 2: Обука за Ментори+**
    - 15 Цели на обуката
    - 15 Контури на обуката
    - 19 Обука на тренерите
  - 19** **ЧЕКОР 3: Спојување на ментори+ и менторирани**
    - 19 Собирање информации и анализа на профилот
    - 19 Воспоставување на критериуми за спојување
    - 21 Објава за спарување ментор+ - менторирани
  - 22** **ЧЕКОР 4: Олеснете го првичниот контакт**
    - 22 Како да се организира врската?
    - 22 Кој канал за комуникација да го користите?
    - 22 Како да се воспостави врска?
- 23** **ФАЗА II - ЗА ВРЕМЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ**
  - 23** **ЧЕКОР 5: Поставете ефективни менторски сесии**
    - 23 Клучни елементи за ефективни менторски односи
    - 24 Методи што треба да се користат за време на состаноци со ментори+ и менторирани
  - 25** **ЧЕКОР 6: Поддршка и комуникација**
    - 25 Обезбедување поддршка
    - 25 Олеснување на комуникацијата
  - 26** **ФАЗА III - ПО ВРАЌАЊЕТО ОД МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ**
  - 26** **ЧЕКОР 7: Следење менторски програми**
    - 26 Аспекти на мониторинг
    - 26 Воспоставување систем за тековен мониторинг
  - 27** **ЧЕКОР 8: Евалуација на менторски програми**
    - 27 Аспекти на евалуација
    - 28 Собирање повратни информации од ментори+ и менторирани
  - 30** **ЧЕКОР 9: Промовирање на одржливост**
    - 30 Стратегии за обезбедување одржливост на менторски програми
    - 30 Поттикнување на менторираниите да станат ментори+ во идните иницијативи, создавајќи циклус на поддршка
    - 32 Дисеминација на успешни менторски приказни на социјалните медиуми, веб-страници итн
- 33** **ЗАКЛУЧОК**
- 34** **БИБЛИОГРАФИЈА**
- 35** **ПРИЛОЗИ**

## ЗА ПРОЕКТОТ И ПРОЕКТНИТЕ ПАРТНЕРИ

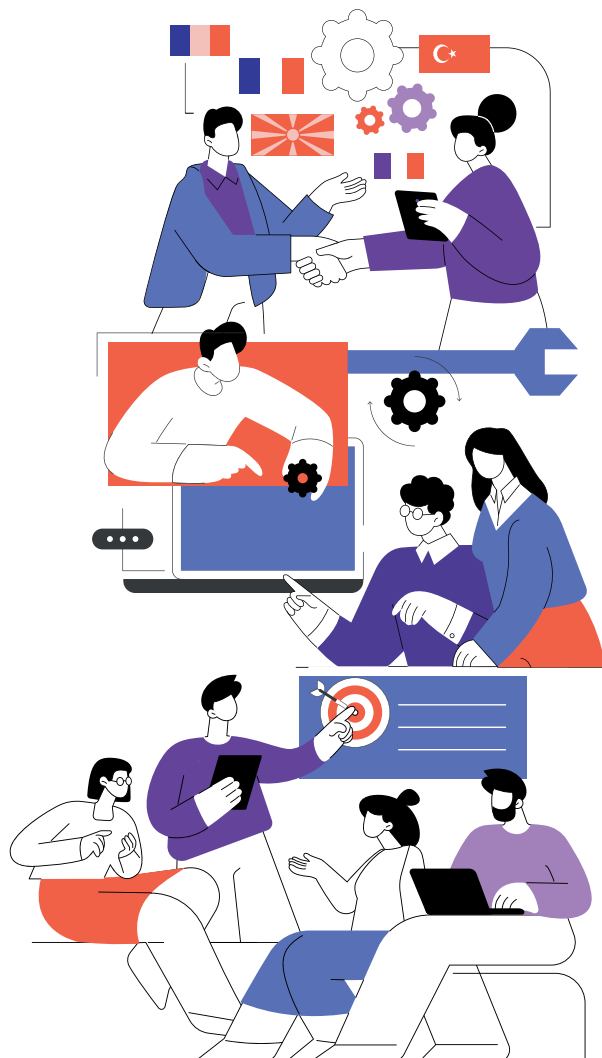
**МЕНТОР (Ангажманот на менторот преку ориентиран резултати) е „Еразмус+ KA2-проект“.**

Со оглед на порастот на менторството во Европа, неопходно е да се процени влијанието на менторството врз учесниците во проектите за меѓународна мобилност, како и да се опремаат младинските професионалци со средства и алатки за подобро вклучување во менторските акции. Овој проект има за цел да ги зајакне капацитетите на учесниците преку обезбедување на потребните ресурси и методологии, односно воспоставување Европско менторство, кое, пак, има за цел да понуди подобрена поддршка за менторите и менторираните во текот на нивното патување.

Целта на проектот "MENTOR" е да ги информираат, обучат и подготват поранешните учесници во мобилноста, професионалците и луѓето кои веќе живееле во странство подолго од три месеци - да станат ментори на идните учесници во мобилности. Преку поддршка на идните учесници во мобилноста, тие ќе ја направат европската мобилност подостапна и ќе ги ублажат стравовите на идните учесници, особено на оние со помалку можности.

Со проектот за мобилност каде учесниците добиваат засилена поддршка од младинските професионалци и обучените ментори, тие се подобро опремени да ги дефинираат или потврдат своите идни проекти и успешно да влезат на пазарот на труд.

Проектот има за цел да им помогне и да ги поддржи младинските професионалци вклучени во меѓународната мобилност во воспоставување на систем за менторство, без оглед на програмата (COO, ESK, ISV, Француската Граѓанска служба...). Овој систем го поттикнува развојот и поддршката на проектите за мобилност на учесниците, со фокус на поттикнување меѓукултурни односи, зголемување на свеста, препознавање на различностите и промовирање на толеранција.



Проектот вклучува партнери од 5 европски земји, од кои секоја се справува со специфични географски, демографски или социјални предизвици:



### ADICE (Франција)

Основана во 1999 година во Рубе, ADICE промовира еднакви можности преку олеснување на меѓународните мобилности за оние 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.



### ASPEM (Италија)

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



### Волонтерски Центар Скопје (Македонија)

Основана во 2006 година, организацијата има спроведено повеќе од 70 проекти во рамките на програмите „Млади во акција“ и „Еразмус+“, како и иницијативи финансирани од локални, национални и меѓународни донатори. Со фокус на поврзување, ангажирање и зајакнување на

младите преку волонтирање, ВЦС ги промовира европските вредности и нуди различни можности за младинско учество.



### Pi Youth Association (Турција)

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



### Curba de Cultură (Романија)

Невладинска организација со седиште во Извоареле, Романија, посветена на неформално учење, култура и ангажман на заедницата. Со фокус на подобрување на нивоата на образование и ангажман на заедницата во руралните средини, организацијата се занимава со прашања за рурален развој, пристап до образование, и можности за младите. Curba de Cultură го користи неформалното образование како дополнување на формалниот образовен систем за младите во Романија.



Co-funded by  
the European Union

Проектот е ко-финансиран од Европската Унија. Ставовите и мислењата изразени се исклучиво на авторите и не мораат да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија ниту органот за финансирање не можат да бидат одговорни за нив.

## НАМЕНА И ЦЕЛИ НА ВОДИЧОТ

Водичот за млади професионалци има специфична цел: да помогне во спроведувањето на менторски активности во рамките на нивните организации на европско ниво. Дизајниран е да го подобри капацитетот и знаењето на младинските професионалци, помагајќи им во усвојување на нови методи и практики поврзани со менторството.

Бидејќи е тесно поврзан со наодите од Транснационалната студија спроведена во рамките на проектот "MENTOR", водичот вклучува сознанија од менторите и менторираните ширум Европа кои учествуваа во истражувањето. Водичот е дизајниран да одговори на идентификуваните потреби на учесниците и да обезбеди насоки како да се задоволат истите.

Водичот целосно кореспондира со главната цел на проектот "MENTOR", а тоа е да се зајакне капацитетот на младинските професионалци да го имплементираат и/или да го зајакнат нивниот систем за менторство за да се олесни интеграцијата и поддршката на идните учесници во меѓународната мобилност.

Проектот предлага иновативен метод на менторство наречен "Ментор+". Овој метод е иновативен со тоа што ги надолува постоечките рамки за менторство кои веќе се потребни за европските програмите за меѓународна мобилност. Всушност, програмите како ЦЕС, Француската Граѓанска служба или „Еразмус+“, бараат секој учесник да биде придружувач од ментор во текот на неговиот проект за мобилност. Но, пристапот „Ментор+" нема за цел да ги замени овие системи, туку да ги подобри со нудење дополнителна и засилена поддршка.

Назначените ментори, како во програмата ЕСК, се одговорни за обезбедување поддршка за саморефлексија на волонтерите во учењето, како и професионална и лична поддршка. Во рамките на проектот "MENTOR", партнерите имаат за цел да развијат метод што ќе им овозможи на учесниците да бидат придружувачи од ментори (Ментор+) за интеркултурни и лични аспекти, од поединци кои веќе искусиле слични ситуации.



## КОНЦЕПТИ И ДЕФИНИЦИИ ЗА МЕНТОРСТВО

Концептот за менторство доаѓа од епската поема на Хомер - „Одисеја“. Ментор бил личност на која Улис му го доверил својот син Телемах пред да замине во Тројанската војна. Менторот бил одговорен за образованието и обуката на детето, водејќи го во неговиот избор и раст за да го направи мудар и независен возрасен човек.

Сегашните карактеристики на менторот произлегуваат од поемата на Хомер:

- менторот е **мудар, искусен, и доверлив советник ангажиран во активно насочување и созревање на помладата личност;**
- менторот треба да има **емпатија, зрелост, самодоверба, снаодливост, како и подготвеност да посвети време и енергија на друга личност;**
- менторот треба да биде способен да понуди **насоки за нов и професионален живот кој се развива, да стимулира и предизвикува, да поттикнува самореализација, да поттикнува раст** и да помогне во разбирањето и проширувањето на перспективата за пејзажот во кој се наоѓа менторираниот. [1]

Овие клучни концепти на менторство се наоѓаат и во многуте постоечки дефиниции во литературата или се обезбедени од организации и компании кои работат на ова поле.

- Менторството е **процес на учење** која вклучува **споделување на вештини, знаење и експертиза помеѓу менторот и менторираниот** преку

развојни разговори, споделување искуства и моделирање на улоги. Врската може да опфати широк спектар на контексти и е инклузивно двонасочно партнерство за заемно учење кое ги вреднува разликите. [2]

- Менторството е форма на „**коучинг**“ и **поврзување со други**, што придонесува за **растот на поединецот**. Менторството обезбедува **признание, улога на пример како некој треба да биде, охрабрување и лично внимание на учесниците** – наречени и менторирани. [3]
- Менторите треба да ги поседуваат сите компетенции на тренер, како и големо искуство во полето. Менторството се врти околу мудроста. Менторите им помагаат на луѓето да стекнат мудрост преку поставување проникливи прашања, водејќи ги самите да истражуваат и размислуваат за нивните искуства. Затоа, добрите ментори вообичаено се истакнуваат во вештините за испрашување и слушање. [4]
- Менторот е **доверлив и искусен надзорник или советник**, кој преку взаемна согласност активно се интересира **за развојот и образованието на помлада и помалку искусна** личност. [5]

Менторството вклучува **взаемно учење** и нуди лични и професионални придобивки и за менторот и за менторираниот. Тоа е врска каде што и двете страни активно учествуваат, учат и растат заедно. Успехот на менторираниот во голема мера зависи од нивниот пристап кон менторската релација. Ова значи дека менторираниот мора да преземе одговорност за својата улога, да ја води врската и да ги олесни напорите на менторот да биде задоволувачка и продуктивна за двете страни. Менторството е ситуација во која сите добиваат: менторираниот добива доверба и чувство на поддршка, додека менторот ги подобрува своите вештини како лидер, тренер и обучувач.

Менторството е симбиотска врска насочена кон унапредување на кариерата, односно задоволство од неа и за менторот и за менторираниот. Идеално, тоа е **динамична, колаборативна, взаемна врска фокусирана на личниот и професионалниот развој на менторираниот**. Идеалниот менториран се стреми кон самооценување, приемчивост, одговорност, чесност и ценење на својот ментор. [6]

Кога учеството на менторираниот е проактивно, менторите можат да го олеснат и помогнат во учењето и развојот преку поттикнување на менторираниите да [7]:

- Ги вежбаат, оценуваат и приспособуваат нивните идеи и процеси подалеку од надворешни пречки. На пример, еден ментор може да му помогне на менторираниот да се фокусира на своите цели без да биде под влијание на негативни реакции од луѓе кои не ги разбираат целите на проектот.
- Ја развијат и зајакнат самосвеста и интерперсоналните вештини кои го подобруваат целокупното функционирање во животот;
- Развијат перспектива што ја сместува нивната работа во поширок контекст на работното место и заедницата на која припаѓаат;
- Развијат вештини на самоевалуација и капацитет за автономно учење што ќе им овозможи на менторираниите да ги максимизираат резултатите од сите настани за учење и самостојно да бараат други можности.

Како што е наведено на почетокот на овој водич, проектот има за цел да ги објасни различните фази вклучени во спроведувањето на системот за менторство како дел од проектот за меѓународна мобилност.



# УЛОГАТА НА МЕНТОРСТВОТО ВО МЕЃУНАРОДНИ ПРОЕКТНИ МОБИЛНОСТИ

## КЛУЧНИ КОНЦЕПТИ НА МЕНТОРСТВО ВО КОНТЕКСТ НА МЕЃУНАРОДНА МОБИЛНОСТ

Менторството е практика која опфаќа обука, образование и поддршка, која вообичаено се користи во контекст на меѓународната мобилност. **Меѓународната мобилност е можност за неформално образование на младите ЗА да стекнат нови лични и професионални компетенции и искуства додека се во странство. Менторството е практика која го промовира развојот и зајакнувањето на вештините.**

Во контекст на меѓународната мобилност, менторството ги поддржува учесниците да ги **препознаат и зајакнат компетенциите** што произлегуваат од ова искуство – **како што се меѓукултурна компетенција, јазични и комуникациски вештини, меѓународно разбирање, способност за решавање конфликти, широко распространето и демократско учество во глобалните работи, а и ги зголемува можностите за младинско вработување.** Со тоа им помага на волонтерите да се квалификуваат за попрофитабилни и интересни меѓународни позиции во приватниот и јавниот сектор и им нуди можности за проширување на хоризонтите и истражување на насоките за кариера. [8]  
Во контекст на проектот “МЕНТОР” и меѓународната мобилност, следат повеќе детали за дефинициите на Ментори+ и Менторираните:

- **Ментори+** се поединци со долгогодишно искуство во меѓународната мобилност кои служат како ментори на идните учесници. Тие обично се:
  - **Поранешни учесници во мобилност:** Ова се поединци кои самите учествувале во програми за меѓународна мобилност. Тие имаат искуство од прва рака и увид во предизвиците и можностите за живеење и студирање или работа во странство.
  - **Професионалци:** Професионалци кои се експерти во области релевантни за меѓународната мобилност, како што се интеркултурна комуникација, кариерен развој, или лична обука. Тие обезбедуваат вредни насоки и поддршка на менторираните врз основа на нивното професионално знаење.



- **Поединци кои живееле во странство повеќе од 3 месеци:** Овој критериум гарантира дека Менторите+ имаат длабоко разбирање за културните, социјалните, и практичните аспекти на живеењето во друга земја подолг период. Нивните искуства може на менторираните да им понудат вредни перспективи и совети.
- **Ментотираните:** Тие се поединци кои се подготвуваат или планираат да учествуваат во програми за меѓународна мобилност во иднина. Потребна им е насока и поддршка од Менторите+ за да се справат со предизвиците и да го искористат максимумот од нивните меѓународни искуства. Менторираните може да бидат:
  - **Идни учесници во мобилност:** Ова се поединци кои се прифатени или се во процес на аплицирање на програми за меѓународна мобилност.
  - **Млади професионалци:** Поединци кои планираат да се вработат во странство или бараат меѓународно работно искуство за да ги подобрат своите професионални вештини и перспективи.
  - **Студенти и/или баратели на работа:** Студенти кои се заинтересирани за истражување на културна размена или личен раст преку програми за меѓународна мобилност.

## УЛОГИ И ОДГОВОРНОСТИ НА СЕКОЈА ВКЛУЧЕНА СТРАНА

Кога се планира поддршката на менторираниот, иден учесник во меѓународна мобилност, младинската организација која го спроведува системот за менторство треба да ги дефинира различните улоги и одговорности на секоја вклучена страна:

1. Младинска организација
2. Тотор
3. Ментор+
4. Менториран

### 1. Младински организации

Младинските организации кои спроведуваат систем за менторство ги имаат следните одговорности:

- Да ги изберат учесниците за програмите за мобилност и да ги спојат учесниците со соодветни ментори+ врз основа на индивидуалните потреби и цели.
- Да обезбедат соодветна **обука и подготовка** на учесниците пред нивното заминување, како и да ги обучат менторите+ за нивната идна улога.
- Да ги **координираат административните процедури и логистичките детали**, како што се меѓународните резервации за патување, сместувањето и осигурувањето.
- Да **обезбедат непрекинато следење** на менторите+ и менторираните пред, за време, и по нивниот престој во странство, да обезбедат постојана поддршка и совети кога е потребно, и оценување на напредокот и резултатите од програмата.
- Да **понудат непрекината поддршка** на менторите+ и менторираните во текот на нивниот престој во странство, адресирајќи ги нивните потреби и разрешувајќи ги сите потенцијални проблеми кои би можеле да се појават.

### 2. Тотор

Во проект за меѓународна мобилност, одредени програми бараат секој учесник да биде придружуван од ментор. Овие тотори често се членови на младински организации и нивните обврски може да бидат исти како оние на самите организации.



Тие одговорности се следните:

- Тоторот нуди генерална поддршка на учесниците во меѓународна мобилност, помагајќи да се разберат политиките и процедурите на организацијата.
- Ги упатуваат учесниците низ специфични административни процеси на организацијата, како на пример апликација за виза, осигурување, договори итн.
- Тоторот помага при координација на логистичките детали на патувањето, како на пример резервација на лет, сместување, итн.
- Тие го следат напредокот на учесниците пред, за време, и по нивниот престој во странство, нудејќи постојана поддршка и совет по потреба.

### 3. Ментор+

За проектот “MENTOR”, постои разлика помеѓу „Тотор“ и „Ментор+“. Всушност, Ментор+ обезбедува дополнителна поддршка на Тоторот, и ги има следните одговорности:

- Ментор+ **го споделува своето лично искуство** за меѓународна мобилност во истата земја или поле на активност, и со тоа нуди практична перспектива.
- Тие **даваат контекстуализиран совет** заснован на нивното директно искуство, приспособено на дестинацијата, полето на активност и видот на проектот на учесникот.
- Ментор+ **помага во воспоставувањето релевантни локални контакти и нуди совети** за културата, обичаите и нормите на однесување на земјата домаќин.
- **Нудат емоционална поддршка** преку активно слушање на грижите и сомнежите на учесниците, врз основа на нивното лично искуство со емоционалните предизвици на меѓународна мобилност.



#### 4. Менториран

Менторираните не се неактивни во менторскиот однос, туку и тие имаат одговорности.

Одговорностите на менторираните се следните:

- Менторираните мора **активно да се вклучат** во процесот на менторирање преку демонстрирање на отворен ум и подготвеност да учат од искуствата на нивните Ментори+.
- Менторираните мора **да одржуваат отворена и редовна комуникација** со нивните Ментори+, споделувајќи ги своите грижи, цели и напредок во текот на нивното искуство со мобилноста.
- Менторираните мора **да се подготвени да учат и растат** во текот на нивниот проект за мобилност, користејќи ги упатствата и учењата што ги нудат нивните Ментори+ за да ги подберат своите меѓукултурни, професионални и лични вештини.
- Менторираните мора **да покажат приспособливост и издржливост** наспроти предизвиците и пречките со кои се соочуваат

за време на нивното искуство во мобилноста, користејќи ја поддршката и советите од нивните Ментори+ за да се надминат тешкотиите.

#### ПРИДОБИВКИТЕ ОД МЕНТОРСТВОТО ВО ПОДОБРУВАЊЕТО ВО ЦЕЛОКУПНОТО ИСКУСТВО НА УЧЕСНИЦИТЕ

Менторството може да понуди значајни придобивки кога идните учесници во меѓународната мобилност се водени од Ментори+. Овие Ментори+ обезбедуваат непроценливи сознанија, практични совети, и емоционална поддршка, помагајќи им на менторираните подобро да се подготват и да се справат со предизвиците на живеење и работа/волонтирање во странство.

Придобивките од методот Ментор+ се следните:

<b>Директно искуство</b>	Менторите+ кои веќе имале слично искуство во меѓународна мобилност може да ги споделат своите предизвици, успеси и практични совети, збогатувајќи ја подготовката на идните учесници.
<b>Персонализиран совет</b>	Менторите+ се способни да понудат персонализирани совети во зависност на земјата, полето на активност и видот на проектот. Ова овозможува одговарање на конкретни прашања и обезбедување сеопфатни упатства на менторираните при нивната подготовка.
<b>Поврзување со други и културни совети</b>	Менторите+ може да им помогнат на идните учесници да воспостават релевантни локални контакти за да ја олеснат нивната интеграција и успехот на нивниот проект во странство. На пример, тие можат да дадат културни совети за стандардите на однесување, локалните обичаи и културните разлики што треба да се земат предвид.
<b>Споделување искуство</b>	Менторството не е еднонасочно. Менторите+ може, исто така, да имаат придобивки од врската преку учење од искуствата и перспективите на идните учесници. Ова формира динамика на взаемна размена и раст за двете страни.
<b>Доверба и поддршка</b>	Знаејќи дека имаат поддршка од некој кој чекорел по истиот пат, може да им ја зголеми довербата на идните учесници и да го намали нивниот стрес пред заминување. Менторираните знаат дека имаат кому да поставуваат прашања и да се обратат кога имаат потреба.
<b>Активно слушање и валидација</b>	Понекогаш она што им треба на идните учесници е да се чувствуваат слушнати, разбрани и важни. Со обезбедување сигурен простор каде ќе можат да се изразат и да бидат слушнати, Менторите+ може да им помогнат на идните учесници да управуваат со нивните емоции, сомнежи и грижи пред, за време, и по нивниот проект во странство.
<b>Различни перспективи</b>	Менторите+ може да имаат различни перспективи од оние на официјалните ментори. Искуството и експертизата на менторите+ може да понудат поширок и поразновиден поглед на предизвиците и можностите на меѓународната мобилност.

## ПОСТАВЕТЕ ЕФЕКТИВНА ПРОГРАМА ЗА МЕНТОРСТВО

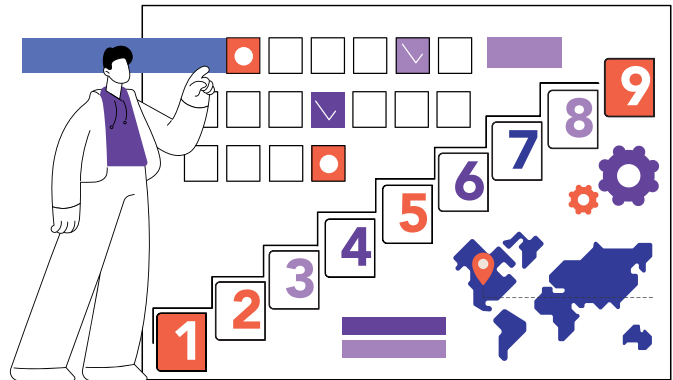
Временската рамка на менторска програма за меѓународна мобилност може да варира во зависност од специфичните цели и опсегот на програмата, како и од времетраењето на меѓународното искуство за мобилност. Важно е да се напомене дека временската рамка е општа и можеби ќе треба да се прилагоди врз основа на специфичните карактеристики на меѓународната програма за мобилност и потребите на учесниците.

Сепак, можеме да разликуваме три главни фази на менторство: **пред, за време и по мобилноста.**

### ФАЗА I - ПРЕД ЗАМИНУВАЊЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ

Периодот пред учесниците да заминат на проект за меѓународна мобилност е од витално значење за воспоставување ефективно менторство. Во текот на оваа фаза, клучните активности обезбедуваат подготовка на Ментори+ и Менторирани. Од регрутирање и обука за Ментор+ до усогласување и првичен контакт, секој чекор е клучен за успешно менторско патување. Овој дел ги прикажува 4-те чекори и пресвртници од фазата пред заминување, нагласувајќи ја важноста од темелна подготовка и поддршка и за менторите+ и за менторираниите.

- Регрутирање на ментори+ (6-9 месеци пред пристигнување): Започнете со регрутирање (интервју и обука) ментори+ со соодветна експертиза.
- **Обука за ментори+** (1-2 месеци пред пристигнување): Спроведување ориентациони сесии за ментори+ во кои се наведени програмските очекувања и одговорности. Обезбедете информации за културна адаптација, управување со конфликти, улоги, граници, комуникација и повратни информации.
- **Спојување на ментори+ и менторирани** (1-2 месеци пред пристигнување): Поврзете ги менторите+ со менторираниите според дестинацијата, проектот за мобилност или професионалниот проект.
- **Почетен контакт на ментори+ и менторирани** (2-3 недели пред пристигнување): Менторот+ стапува во контакт со менторираниот.



### ЧЕКОР 1: РЕГРУТИРАЊЕ МЕНТОРИ+

Неопходно е да се избере ментор+ со најсоодветен профил за идните учесници. Фокусот не треба да биде на пронаоѓање на „најдобриот“ кандидат во смисла на образование или искуство, туку на идентификување на најрелевантниот кандидат врз основа на потребите и контекстот на идните учесници.

### КРЕИРАЈТЕ ОБЈАВА ЗА МЕНТОРСКА ПРОГРАМА

Пред да регрутирате ментори+, императив е да се подготви атрактивен оглас што ќе го привлече интересот на потенцијалните ментори+. Овој оглас треба јасно да ги дефинира целите на менторската програма, очекувањата за менторите+ и потенцијалните придобивки од нивното вклучување. Од суштинско значење е прецизно да се разбере бараниот профил и потребните вештини за ефективно исполнување на улогата ментор+. Со јасно оцртување на критериумите за селекција и очекуваните одговорности, огласот ќе привлече квалификувани и мотивирани кандидати, подготвени значително да придонесат за успехот на менторската програма.

За промоција на менторски + позиции, организацијата користи канали за комуникација

кои може да се споделат за да се олесни потрагата по кандидати. Секоја организација ќе креира сопствен план за ширење информации и креирање промоции.

## ПРИМЕР ЗА ОБЈАВА

### Можност: Стани Ментор+ и направи разлика!

**Дали поседувате ентузијазам да имате позитивно влијание врз животите на другите? Дали имате драгоцено искуство и сознанија што треба да ги споделите со поединци? Еве ја вашата шанса да станете ментор+ и да ја инспирирате следната генерација меѓународни учесници на мобилна активност!**

**Во моментов бараме посветени поединци да се приклучат на нашата програма за менторство МЕНТОР. Како ментор+, ќе имате можност да ги водите и поддржувате поединците во нивниот личен и професионален пат на раст.**

**Вашата стручност и водство може да направат значајна разлика во нечиј живот.**

#### Што треба да правите:

- Обезбедете насоки, совети и поддршка на менторираните врз основа на вашата експертиза и искуства.
- Помогнете им на менторираните да ги постават и да ги постигнат своите цели, и лично и професионално.
- Послужете како пример и инспирирајте ги менторираните да го достигнат својот целосен потенцијал.

#### Она што го бараме:

- Личности со волја да им помагаат на другите да успеат
- Веќе имате искуство во волонтирање и мобилност.
- Искуство: најмалку 3 месеци во меѓународна мобилност.
- Комуникациски и меѓучовечки вештини.
- Емпатија, трпение и подготвеност да се слуша.

#### Зошто да бидете ментор+:

- Направете значајна разлика во нечиј живот.
- Подобрете ги вашите лидерски и тренерски вештини.
- Проширете ја вашата мрежа и изградете трајни врски.
- Лично задоволство од помагањето на другите да ги постигнат своите цели.

**Пријавете се сега за да бидете дел од нашата програма за менторство и заедно, можеме да ги инспирираме, поттикнеме и поддржиме новите учесници во меѓународната мобилност!**

## НАПРАВЕТЕ СПЕЦИФИЧНИ КРИТЕРИУМИ ЗА ИЗБОР

За да се идентификуваат соодветни ментори+, младинските професионалци треба да имаат специфични критериуми за да обезбедат успешна менторска релација.

Еве неколку примери на луѓе кои можат да се вклучат како ментори+:

- **Поранешен учесник во меѓународна мобилност:** Поединци кои претходно учествувале

во проект за меѓународна мобилност и изразуваат интерес да станат ментори по нивното враќање.

- **Идни ментори+:** Поединци кои не се поранешни учесници, но се желни да волонтираат, да посветат дел од своето време за да менторираат други. Мора да имаат најмалку 3 месеци искуство во странство.

Младинските организации можат да се потпрат на елементите од следната табела за да создадат свои критериуми за избор:

КРИТЕРИУМИ ЗА ИЗБОР	ОПИС
<b>Меѓукултурно искуство</b>	Претходно искуство во културно разновидни средини, обезбедувајќи разновидни перспективи за поддршка на менторираните. На пример: 3 месеци во странска држава.
<b>Достапност и посветеност</b>	Бидете активен поддржувач на менторираните и определете потребното време за менаџирање на процесот, како на пример да бидете достапни 2 часа неделно.
<b>Културна чувствителност</b>	Способност да се покаже културна чувствителност, отвореност и почит во меѓународни контексти.
<b>Комуникациски вештини</b>	Умешност во ефективно пренесување информации и идеи, поттикнување јасен и отворен дијалог со менторираните.
<b>Активно слушање</b>	Капацитет за вклучување во активно слушање, покажувајќи разбирање и емпатија кон перспективите на менторираните.
<b>Конструктивна повратна информација</b>	Способност да се обезбеди повратна информација на конструктивен начин, нудејќи корисни сознанија и предлози за подобрување на менторираните.

## СПРОВЕДЕТЕ ИНТЕРВЈУА ЗА ИЗБОР

Спроведувањето на интервјуа за селекција е од клучно значење поради неколку причини. Прво, тоа и овозможува на организацијата да **ги процени квалификациите, искуството и соодветноста** на потенцијалните ментори+ за менторската програма. Преку интервјуа, организациите можат да истражуваат подлабоко во мотивациите на кандидатите, комуникациските вештини и нивниот пристап кон менторството, обезбедувајќи вредни сознанија за нивната соодветност за улогата.

Второ, интервјуата им даваат можност на кандидатите да поставуваат прашања и да **стекнат подобро разбирање за очекувањата и барањата на менторската програма**. Ова осигурува дека кандидатите имаат јасно разбирање за тоа што

се очекува и можат да донесат информирана одлука за нивното учество.

Причините поради кои поединците стануваат ментори+ може многу да варираат, како на индивидуално ниво, така и во различни земји. Одржувањето на нивната мотивација и поддршката на нивниот раст е клучно за задржување на менторите во програмата. Според глобалните наоди од Транснационалната студија, примарна мотивација за поединците да станат ментори+ е **да им понудат насоки и совети на менторираните** додека развиваат и свои меѓусекторски вештини. Менторските односи даваат взаемна корист за двете вклучени страни.

Дополнително, интервјуата им овозможуваат на организациите **да ги оценат меѓучовечките вештини, емпатијата и способноста на кандидатите да градат однос со менторираните**. Овие квалитети се од суштинско значење за

ефективни менторски односи и можат значително да влијаат на успехот на програмата.

Генерално, спроведувањето интервјуа за селекција им помага на организациите да ги идентификуваат најквалификуваните и најсоодветните кандидати за менторската програма, осигурувајќи дека менторите ги имаат потребните вештини, посветеност и мотивација за ефективна поддршка на менторираните.

#### Примери на прашања што може да се постават за време на интервјуто со менторите+:

- Можете ли да ни кажете за професионалното искуство и вештини во вашето поле на експертиза?
- Што ве мотивира да станете ментор+ во оваа специфична програма?
- Дали сте имале некое претходно искуство со менторство? Ако да, можете ли да ни кажете повеќе за тоа?
- Како мислите дека вашето искуство и вештини можат да им користат на менторираните во оваа програма?
- Како планирате да воспоставите однос на доверба и поддршка со вашиот менториран?
- Кои се вашите очекувања од менторската програма и вашата улога како ментор+?
- Како се справувате со конфликти или тешки ситуации во менторска врска?
- Можете ли да споделите ситуација во која сте помогнале некому да ги постигне своите професионални или лични цели?
- Како планирате да му дадете конструктивна повратна информација на вашиот менториран за да го олесните нивниот напредок?
- Како планирате да ја одржите вашата посветеност и достапност како ментор+ во текот на програмата?



#### СВЕДОШТВО

**Виорела,**  
ментор во Курба де  
Култура,  
Романија

Моето име е Виорела, живеам во Букурешт, Романија и работам во фармацевтската индустрија. По дипломирањето, се приклучив на Европскиот Солидарен Корпус, бидејќи сакав да направам нешто поинакво и влијателно. Таму ја открив прекрасната улога на ментор. Откако се вратив во Романија, знаев дека сакам да бидам таа личност, или барем да се обидам. Иако бев нервозна за време на мојата прва менторска сесија, знаев дека имам предност што претходно бев волонтер. Знаев како е да си во странство и надвор од твојата удобна зона.

Како волонтер, не е сè сонце и виножита, но дефинитивно е животно искуство ако сте свесни за тоа и го признаете. Тоа е местото каде што интервенирам како ментор, за да им помогнам на волонтерите да живеат во моментот и да ја ценат секоја ситница што ја прават. Прилично е лесно да се изгуби од вид што е важно кога сте преоптоварени со толку многу нови ситуации. Секогаш сакам да ги прашам моите менторирани да размислат за нивното искуство за да најдат моменти на кои треба да бидат благодарни. Ова не е секогаш лесно, но на крајот сите тие успеваат да стекнат свест за нивното учење.

Мојот омилен дел е кога сфаќаат колку пораснале и ги подобриле своите вештини и колку самоуверено гледаат кон иднината. Се работи за нијансите на нивното патување и како ние, како ментори, им помагаме да станат свесни за целосното искуство.

## ПРЕДУПРЕДУВАЧКИ ЗНАЦИ ПРИ РЕГУТИРАЊЕ МЕНТОРИ+

Успехот на менторскиот процес зависи од способноста на менторот+ ефективно да се приспособува, да го поддржува и да го води менторираниот, притоа почитувајќи ја нивната индивидуалност и културно потекло. При регрутирање меѓународни ментори за мобилност+, важно е да се внимава на потенцијалните предупредувачки знаци што може да укажуваат на проблеми со потенцијалниот ментор+.

Примери на некои предупредувачки знаци:

- **Недостаток на културна чувствителност:** Ментор+ кој покажува културна нечувствителност, пристрасност или незнаење можеби не е соодветен за водење на поединци во меѓународни услови.
- **Недостаток на емпатија и недостаток на вештини за слушање:** Препотентна личност која има тенденција да го наметне сопственото размислување не е соодветна; важно е да бидете сочувствителни и затоа мора активно да слушате.
- **Неподготвеност за учење и прилагодување:** Нефлексибилните ментори+ кои се спротивставуваат на различните перспективи и потреби може да се сретнат со тешкотии во меѓународната мобилност, бидејќи таму флексибилноста е од суштинско значење.
- **Недостаток на време и посветеност:** Ментор+ кој е премногу зафатен или нема време и посветеност потребни за поддршка на менторираниот, можеби не е сигурен или ефикасен во обезбедувањето насоки.
- **Комуникациски предизвици:** Ментор+ кој се бори со јасна, отворена или почитувана комуникација можеби не е најдобра опција.
- **Негативен став:** Ментор+ со постојано негативен или песимистички став може да влијае на моралот и благосостојбата на менторираниот за време на нивното меѓународно искуство.
- **Незаинтересираност за менторство:** Доколку менторот+ изгледа без волја и заинтересираност за улогата во менторство, тоа може да доведе до недостаток на ангажман и поддршка за менторираниот.
- **Конфликт на интереси:** Осигурајте се дека

менторот+ нема никакви лични или финансиски пристрасности што може да влијаат на нивното објективно мислење и водење на менторираниите

- **Недостаток на меѓукултурно искуство:** Ментори+ без претходна изложеност на различни средини може да се има потешкотии за целосно да ги разбере и поддржи предизвиците во меѓународната мобилност.
- **Грижи за безбедноста:** Било какви индикации за безбедносни грижи или потенцијални ризици поврзани со менторот+, како на пример минати ситуации на недолично однесување или лошо поставување, треба сериозно да се земат во предвид.



### СВЕДОШТВО

**Матие АЛБЕРТО,**  
проект менаџер во  
Асоцијацијата ADICE,  
Франција

ADICE регрутира два типа ментори. Прво, оние што сакам да ги нарекувам „алумни“, иако мислам дека ова не е најсоодветниот термин. Тоа се поранешни корисници на ADICE, волонтери, специјализанти или претприемачи кои, откако се вратиле од меѓународната мобилност, се подготвени да дадат совет и да го споделат своето искуство со следните што ќе одат. Генерално, тие веќе имале корист од ментор за време на нивната мобилност и го познаваат Здружението; Затоа тие се директно поканети на обука на ментори кога ќе изразат желба да бидат вклучени во програмата.

Останатите ментори се волонтери кои аплицираат за проектот на француската владина платформа „JeVeuxAider“. Разговарам со нив за да ги запознаам, да ги разберам нивните мотиви и да ги запознаам со ADICE и менторскиот проект на здружението. Доколку волонтерите се совпаѓаат со очекувањата на ADICE за овој проект и тие сè уште сакаат да се вклучат во здружението, ги поканувам на обука на ментори со „алумни“.

## ЧЕКОР 2: ОБУКА ЗА МЕНТОРИ+

Улогата на ментор+ е значајна одговорност која треба да се сфати сериозно. Имајќи го ова на ум, станува очигледно дека соодветната обука е од суштинско значење за да се осигура дека менторите+ се опремени со потребните вештини и знаења за ефективна поддршка на нивните слушатели. Обуката за Ментор+ има за цел да ги поттикне поединците кои се заинтересирани да станат ментори+, да ја подобри нивната подготовка пред да се совпаднат со идните учесници, и да ја максимизира поддршката обезбедена од организациите од кои се испратени.

### ЦЕЛИ НА ОБУКАТА

Цели на обуката ментор+ се:

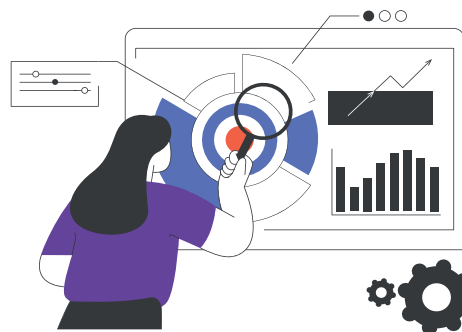
- **Да се зајакнат поединците** кои се заинтересирани да станат ментори+ со основни знаења и вештини за ефективно менторство.
- **Подобрување на подготовката за ментор+** пред спојувањето со иден учесник.
- **Помош при максимизација на поддршката што веќе ја обезбедуваат испраќачките организации**, дополнително охрабрувајќи ги идните учесници во мобилности да го извечат максимумот од ова искуство со тоа што ќе бидат што е можно подобро подготвени.

Според резултатите од транснационалната студија, идните ментори+ посочија дека очекуваат обука на следните теми:

- Конструктивна повратна информација (64% од испитаниците).
- Интеркултурна свесност (58% од испитаниците).
- Управување со конфликти (55% од испитаниците).
- Решавање проблеми (55% од испитаниците).
- Управување со очекувањата и целите (49% од испитаниците).
- Активно слушање (47% од испитаниците).
- Медијација (47% од испитаниците).
- Попреченост или посебни потреби (33% од испитаниците).
- Лидерство (27% од испитаниците).

Предметите опфатени во обуката значително **влијаат на квалитетот и релевантноста на менторска програма.**

Проектот “MENTOR” има развиено програма за обука Ментор+. Младинските организации кои поставуваат системи за менторство можат директно да ја користат оваа програма или да црпат инспирација од неа за да создадат свои програми за обука.



### КОНТУРИ НА ОБУКАТА

За да се зголеми веројатноста за развој на оперативни ментори+ способни ефективно да ги задоволат потребите на нивните менторирани учесници, од суштинско значење е сеопфатна програма за обука. Оваа обука ќе опфати неколку клучни области:

#### Клучни елементи на менторството

Младинските професионалци мора прво да го дефинираат опсегот на менторство за ментори+, да ги разјаснат нивните улоги и да ја воведат сеопфатната рамка на системот за менторство. Оваа воведна фаза поставува јасни очекувања и обезбедува контекст за менторскиот процес. Во оваа фаза, менторите+ ќе стекнат длабоко разбирање за нивните одговорности, вклучително и водење на менторираниите учесници, нудење поддршка и поттикнување на нивниот развој. Тие, исто така, ќе се запознаат со целокупната структура на системот за менторство, вклучувајќи ги клучните процеси и процедури.

Со дефинирање на менторските улоги и компонентите на системот при самиот почеток, менторите можат да пристапат кон обуката со јасност и цел, градејќи цврста основа за ефективно менторство.

### Методот „ЛИСА“

Одредени вештини се неопходни за да се стане ефективен ментор+. Транснационалната студија ги посочи следните вештини како особено неопходни:

- Вештини за активно слушање (93% од испитаниците),
- Комуникациски вештини (80%),
- Способност да се даде конструктивна повратна информација (78%),
- Способност за поттикнување и мотивирање (75%),
- Вештини за градење односи (73%),
- Отвореност и отворен ум (67%).

Сесиите од обуката ќе ги опфатат овие вештини, ќе ги запознаат со менторите+ и длабински ќе ги истражуваат вештините преку практични вежби. Од суштинско значење е менторите+ да ги препознаат, дефинираат и ценат овие компетенции во нивните менторски улоги.

Овие вештини можат да се развијат преку методот „ЛИСА“, кој се фокусира на четири столбови: Слушање, Мултикултурност, Споделување и Советување.

- **Слушање:** Развивање вештини за активно слушање за разбирање не само зборовите на менторираните учесници, туку и нивните првични емоции. Учење како да се толкува говорот на телото и да се препознаат знаци на непријатност или ентузијазам. Покажување емпатија, потврдување на нивните чувства и создавање безбеден простор за изразување.
- **Мултикултуралност:** Почитување на културните разлики кои можат да влијаат на менторските односи. Разбирање на начинот на кој културните средини ја обликуваат комуникацијата и вредностите. Подготвување за и справување со меѓукултурните предизвици, поттикнувајќи отворен дијалог и изнаоѓање заемно прифатливи решенија.
- **Споделување:** Споделување лични и професионални искуства за да се обезбедат вредни сознанија и практични примери. Дискусија за меѓународните искуства за да им се помогне на менторираните учесници да се снајдат во нови средини. Споделување релевантни аспекти од потеклото и искуството на менторот за да изгради доверба и да ја нагласите важноста на различните перспективи.

- **Советување:** Обезбедување на практични совети и примери за поддршка на менторираните учесници во постигнувањето на нивните цели. Понуда на доследна поддршка, помош во поставувањето реални цели и помош во развојот на работни планови. Споделување на ресурси и водење на менторираните учесници кон можности за раст.

Следејќи го ваквиот пристап (ЛИСА методот), менторите+ ќе ги стекнат потребните вештини за да обезбедат релевантна, персонализирана и интеркултурна поддршка, поттикнувајќи го успехот и растот на младите луѓе што ги менторираат.

### Имплементација на менторството

За време на обуката, учесниците на Ментор+ ќе добијат исклучително важни насоки за зајакнување на нивните менторски односи. Ова вклучува стратегии за градење доверба, активно слушање, јасна комуникација, поставување цели и обезбедување конструктивен повратен одговор.

Менторите+, исто така, ќе научат да идентификуваат и да се справуваат со потенцијалните предизвици, да го приспособат својот стил на менторство за да задоволат различни потреби и да користат алатки и ресурси за поддршка на развојот на менторираните учесници. Со опремување на менторите со овие вештини, обуката обезбедува повлијателни и позначајни менторски искуства.

Младинските професионалци треба да ги советуваат менторите+ да вклучат активности за „кршење на мразот“ во нивните интеракции со менторираните учесници за да изградат однос и да поттикнат отворена комуникација. Овие активности помагаат да се урнат првичните бариери, да се создаде опуштена средина и да се поттикнат значајни меѓусебни размени.

Менторите+ можат да користат техники како што се споделување лични приказни, вклучување во „тим-билдинг“ или играње интерактивни игри. Овие активности им помагаат на менторираните учесници да се чувствуваат поудобно, поставувајќи ја основата за подлабок ангажман во текот на менторската врска. Со промовирање на мразокршачи („ајс-брејкери“), менторите+ можат да создадат поддржувачка, инклузивна атмосфера



што го подобрува менторскиот процес.

ДАЛИ ПОВЕЌЕ БИ САКАЛЕ	ДВЕ ВИСТИНИ И ЕДНА ЛАГА
<p>Оваа игра може да се игра во живо или онлајн, каде што менторот+ и менторираниот учесник наизменично одговараат на прашањата „Дали повеќе би сакале“. Ги открива личните преференци и поттикнува дискусија. Еве неколку примери на прашања:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Дали повеќе би сакале да гледате филм или да одите на планинарење?</li> <li>• Дали повеќе би сакале лето или зима до крајот на животот?</li> <li>• Дали повеќе би сакале ручекот да ви го приготвуваат секој ден, но никогаш да не можете да избирате мени или да можете да избирате, но да го приготвувате сами?</li> <li>• Дали повеќе би сакале никогаш повеќе да не гледате друга ТВ-емисија или филм или никогаш повеќе да не ги користите социјалните мрежи?</li> <li>• Дали повеќе би сакале да бидете позната славна личност или да бидете познати во вашето професионално поле?</li> </ul>	<p>Менторот+ и менторираниот учесник наведуваат три факти за себе, од кои два се вистинити и еден е лажен. Другата личност погодува која изјава е лага.</p>

#### Примери за „ајс-брејкери“:

Обуката, исто така, треба да ја нагласи важноста на редовните состаноци со менторираниите лица, препорачувајќи фреквенција на двонеделни или месечни проверки. Треба да се предложат јасни средства за комуникација, како што се видео повици, телефонски повици, е-пошта и состаноци во живо. Со воспоставување редовен контакт и структурирана комуникација, менторите+ можат да поттикнат поддршка и продуктивни односи со нивните менторирани.

#### Пирамида за комуникација и потенцијални проблеми со менторираниите

Менторските односи може да не одат секогаш според планираното, а може и да настанат конфликти поради различни фактори, особено во контекст на меѓународната мобилност. Разликите во очекувањата, проблемите при комуникацијата и културните недоразбирања се најчести извори на тензија.

Подолу се наведени неколку типични конфликти и предизвици што може да се појават помеѓу менторите+ и менторираниите учесници:

<b>Неусогласени очекувања</b>	Конфликтите може да настанат кога менторите+ и менторираниите учесници имаат различни ставови за менторскиот однос. На пример, менторираниот може да очекува практично водство, додека менторот+ може да претпочита понезависен пристап.
<b>Неусогласеност на целите</b>	Кога целите на менторираниот учесник и менторот+ не се усогласени, тоа може да предизвика неслога. Менторираниот учесник може да бара насоки што одговараат на нивните лични цели, додека стручноста на менторот+ можеби нема целосно да одговара на тие потреби.
<b>Проблеми во комуникацијата</b>	Можат да настанат недоразбирања поради јазични бариери, различни стилови на комуникација или лоша комуникација. Овие проблеми можат да ја ограничат ефективноста на менторскиот однос.
<b>Културни разлики</b>	Конфликтите може да произлезат од различни културни норми, вредности или обичаи, што доведува до недоразбирања помеѓу менторот+ и менторираниот.
<b>Справување со културолошки шок</b>	Менторираниите учесници кои се соочуваат со културен шок може да се чувствуваат преоптоварени, што може да доведе до фрустрација или конфликти со нивниот ментор+ или со другите во земјата-домаќин.
<b>Разлика во карактерите</b>	Судирите на карактерите, родовите улоги или различните комуникациски преференции можат да создадат тензија. На пример, интровертен ментор+ и екстрортертен менторирани учесник може да имаат различни очекувања во однос на зачестеноста и стилот на интеракција.

<b>Географска далечина</b>	Во далечинските менторски односи, разликите во временските зони и предизвиците во распоредот може да доведат до комуникациски проблеми и конфликти.
<b>Стилови за разрешување на конфликти</b>	Различните пристапи за решавање на конфликтите може да предизвикаат дополнителен стрес. Некои поединци можеби претпочитаат директно воочување, додека други може да го избегнуваат, што ќе доведе до нерешена тензија.
<b>Пристапноста на менторот</b>	Ако менторот+ не е достапен толку често колку што очекува менторираниот учесник, тоа може да доведе до фрустрација или чувство на запоставување.
<b>Исцрпеност и стрес</b>	И менторите+ и менторираните може да доживеат стрес или исцрпеност, што може негативно да влијае на нивните интеракции и да придонесе за конфликти.
<b>Нејаснотија во улогите</b>	Ако улогите и одговорностите на менторот+ и менторираниот учесник не се јасно дефинирани, може да настане нејаснотија и конфликт околу делегирањето на задачите и одговорноста.

Добро осмислената програма за менторирање, јасната комуникација и внимателно усогласување на менторите+ со менторираните учесници може да помогнат при спречување на многу од овие проблеми. Доколку се појават конфликти,



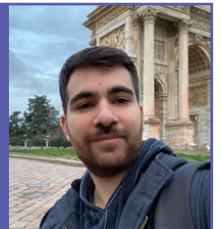
важно е менторите+ и менторираните учесници да ја вклучат младинската организација за посредување и поддршка. Ова дава сигурност дека двете страни имаат пристап до потребните ресурси за решавање на споровите и одржување на позитивен менторски однос.



Обуката за менторство ни помогна да ги подобриме нашите вештини и да разбереме како можеме да им помогнеме на странските волонтери. Стекнавме подобро разбирање дека ЕСК-волонтерите од различни земји може да имаат различни потреби врз основа на нивната возраст и култура. Една од нашите цели е да им обезбедиме најголема можна поддршка за време на нивниот период на приспособување со тоа што ќе бидеме тука за нив. Ја сфативме важноста на односот ментор-менториран и научивме како ефективно да се поддржуваме едни со други.

Во текот на обуката, добивме практични сознанија за разбирање на потребите на волонтерите во рамките на програмата

**СВЕДОШТВО**  
Турап Актај,  
ментор во РИУА,  
Турција



ЕСК и помагање да се прилагодат на средината. Ги зајакнавме нашите способности за решавање проблеми и научивме да бидеме присутни за нив секогаш кога ќе се соочат со какви било предизвици. На пример, разменивме сознанија за тоа како да постапиме ако некој волонтер се разболи или разговаравме што можеме да направиме за да му помогнеме да се чувствува подобро ментално доколку се соочат со предизвици. Истражувавме начини како да им помогнеме полесно да се интегрираат во нашиот градски живот и култура. Оваа обука ни обезбеди вредни гледишта и не опреми да понудиме поефикасна поддршка на идните волонтери.

## ОБУКА НА ТРЕНЕРИТЕ

За да се обезбеди ефективност на системот за менторство во секоја организација, од суштинско значење е секој член, вклучително и новиот персонал, **да биде способен да обучува ментори+**. По пристигнувањето на нов член, препорачливо е поединецот да се запознае со целите и фазите на системот за менторство, вклучувајќи го и процесот на обука.

Поради тоа, важно е да се презентираат и објаснат различните материјали за обука, како што се PowerPoint презентации, педагошки прирачници и шаблони. Ова дава сигурност дека сите членови имаат пристап до потребните ресурси и ја разбираат структурата на обуката, што овозможува ефективна обука на ментори+ и го поддржува успехот на менторската програма.

## ЧЕКОР 3: СПОЈУВАЊЕ НА МЕНТОРИ+ И МЕНТОРИРАНИ

Бидејќи менторските односи се наменети да траат неколку недели или дури месеци, процесот на спојување не треба да биде случаен и мора да се заснова на одредена методологија и критериуми. Младинските организации треба внимателно да го разгледаат нивниот пристап и како сакаат да спроведат спојување. Еве неколку предложени

чекори и методи за ефективно и квалитативно спојување.

## СОБИРАЊЕ ИНФОРМАЦИИ И АНАЛИЗА НА ПРОФИЛОТ

Првиот чекор е да се земат предвид информациите собрани и од ментори+ и од менторираните, вклучувајќи ги нивните **интереси, цели, вештини и потреби**. Овие податоци се добиваат преку интервјуа со менторите+ и за време на фазата на развој на проектот на менторираните вклучени во меѓународната мобилност. Потоа, младинските професионалци треба внимателно да ги испитаат профилите на менторите+ и менторираните за да ги идентификуваат потенцијалните совпаѓања врз основа на однапред утврдени критериуми.

## ВОСПОСТАВУВАЊЕ НА КРИТЕРИУМИ ЗА СПОЈУВАЊЕ

Дефинирањето специфични критериуми за усогласување, како што се компатибилност на вештини, професионален или личен развој на цели и достапност. Овие критериуми може да варираат од еден систем на менторство до друг. **Еве листа која не е целосна исцрпна во однос на критериуми за спојување:**

СПОЈУВАЧКИ КРИТЕРИУМИ	ОПИС	ПРИМЕРИ
<b>Експертиза и вештини</b>	Усогласување на вештините и знаењата на менторот+ со потребите на менторираниот.	Ментор+ кој има одржано часови по англиски јазик за менториран кој сака да го подобри својот англиски јазик.
<b>Професионално искуство</b>	Усогласување на професионалното искуство на менторот+ со аспирациите на менторираниот.	Ментор+ со искуство во забавување на деца и рекреативни активности за менториран заинтересиран за оваа област.
<b>Личност и комуникација</b>	Обезбедување компатибилност во личности и стилови на комуникација за хармоничен однос.	Ментор+ со отворена личност и вклучувачки стил на комуникација за менторираниот кој претпочита пријателски пристап.
<b>Достапност</b>	Усогласување на распоредот и достапноста на менторот+ со потребите на менторираниот.	Ментор+ достапен за неделни вечерни состаноци за менториран со мисија со полно работно време.
<b>Развојни цели</b>	Усогласување на развојните цели на менторираниот со понудените вештини на менторот+.	Ментор+ обезбедува насоки и ресурси за да му помогне на менторираниот да развие лидерски вештини.

<b>Културни и јазични преференции</b>	Усогласување на културните и јазичните преференци за да се олесни комуникацијата.	Ментор+ кој претходно патувал во Естонија и е запознаен со естонската култура за менториран заинтересиран за оваа земја.
<b>Усогласување на луѓе со иста земја</b>	Олеснување на дискусии за интеркултурните аспекти и потенцијалните предизвици. Создавање силна врска.	Спојување на поединци од иста земја за размена на омилени места (ако се во истиот град). Имаат иста културна позадина, често доведува до слични пристапи во справувањето со ситуации/тешкотии.
<b>Усогласување на луѓе со истиот проект</b>	Поттикнување на заедничка визија и цел бидејќи и двете работат кон заеднички цели. Упатството на Ментор+ служи како инспирација за значаен напредок.	Спарување на поединци со усогласени цели и работа на истиот проект за взаемна поддршка и напредок.
<b>Разгледување на позадината на менторираните како клучен детерминант</b>	Подобрување на разбирањето помеѓу парот, олеснување на водството и поддршката. Менторите+ можат да ја споделат својата мрежа, создавајќи доверба за менторираните да се отворат за нивните грижи.	Спарување врз основа на потеклото на менторираните за да се изгради доверба и разбирање, овозможувајќи ефективно менторство.

Откако ќе се дефинираат критериумите, споредете ги профилите на менторите+ и менторираните и продолжете со процесот на спојување.



*Во последните неколку години, работев како одговорен за волонтерите ангажирани во Универзалната цивилна служба, една од волонтерските програми на АСПЕМ. Тоа се млади луѓе кои одлучуваат да се вклучат во овој проект во духот на помагањето, со желба да ги стават на располагање своите вештини на другите и во исто време да ги зголемат во размената и споредбата со другите.*

*Мојата улога е на тивок режисер кој го замислува, конципира и планира искуството на волонтерите преку воспоставување односи со локални партнери домаќини. Откако во странство, останувам малку подалечна и отстранета од секојдневието. Менторот, пак, е присутен и близок.*

*Волонтерското искуство има своја практична конкретност составена од секојдневието, емоциите, па дури и физичките напори кои што се мачам да ги*

#### СВЕДОШТВО

**Ана Маури, АСПЕМ одговорна за националната волонтерска програма Универзална цивилна служба (Universal Civil Service)**



*придружувам и кои таторот ги искусува од прва рака. За мене, менторот е личноста која споделува вистински простор и време со волонтерот: тој или таа споделува оброк, позајмува книга, укажува каде да се најде нешто и советува каде да се купат најдобрите емпауди; во пракса, тој или таа помага да се рекреираат оние секојдневни референтни точки кои често се губат на места толку оддалечени и различни од нивните домови.*

*Затоа е многу важно на менторираниот да му се довери на ментор кој многу добро ја познава земјата домаќин, за тој/таа навистина да има улога на водич и поддршка.*

## ПОВИК ЗА СПАРУВАЊЕ МЕНТОР+ - МЕНТОРИРАН

Во пракса, отворениот повик за спарување на ментор+-менториран може да се направи преку различни средства, во зависност од преференциите и практиките на менторска организација. Еве неколку вообичаени методи:

- **Известување преку е-пошта:** Испратете официјална е-пошта до менторите+ и менторираните за самите да направат евалуација. Е-поштата може да содржи релевантни информации за нивниот партнер за менторство, како што се име и детали за контакт. Може да биде корисно да додадете кратко резиме на нивните вештини и искуства.
- **Телефонски повик или состанок во лице:** за особено важни или чувствителни спарувања, може да биде корисно да контактирате со ментори+ и менторираните по телефон или да организирате состанок лице во лице за да разговарате за меѓусебните очекувања.
- **Онлајн платформа:** Ако менторска организација користи посветена онлајн платформа, менторите+ и менторираните може да добијат автоматско известување на платформата откако ќе се направи спојувањето.
- **Лично следење:** По објавувањето на спојувањето, се препорачува да се надоврзете со ментори+ и менторираните за да се уверите дека ги добиле информациите и да одговорите на какви било прашања што може да ги имаат. Ова може да се направи преку е-пошта, телефон или лични состаноци.

Без разлика која стратегија ќе ја избере организацијата, важно е и двете страни да се чувствуваат удобно и задоволни од партнерството. Во случаите кога се потребни прилагодувања, организацијата треба да биде подготвена да направи промени.



### СВЕДОШТВО

Јоланта Чопчињска,  
програмски координатор во  
Волонтерски Центар Скопје,  
Македонија

„ Јас ја имам привилегијата да ги спојувам нашите локални ментори со меѓународни волонтери (менторираните), и секој пар секогаш е како почеток на нешто посебно.

Спојувањето не е лесна задача бидејќи вклучува разгледување на многу работи. Во ВЦС, ние секогаш ги разгледуваме заедничките интереси, позадини и цели за да бидеме сигурни дека менторот и менторираните ќе се сложуваат. Понекогаш е малку незгодно затоа што и покрај нашите најдобри напори, животот оди во спротивни насоки и распоредот не секогаш се усогласува, што знае да биде исклучително предизвикувачки.

Сепак, и покрај малите предизвици, радоста од олеснувањето на овие врски, гледањето на ентузијазмот на менторот да го сподели своето време и водството и сведочењето на отвореноста на менторираните да запознае некој нов се прави да се чувствува навистина добро!

## ЧЕКОР 4: ОЛЕСНЕТЕ ГО ПРВИЧНИОТ КОНТАКТ

Олеснувањето на првиот контакт помеѓу ментор+ и менториран е од клучно значење, бидејќи воспоставува доверба, го поставува тонот за врската и обезбедува јасна комуникација на очекувањата и целите од самиот почеток.

За да се олесни почетниот контакт помеѓу ментор+ и менториран, препорачливо е да се оди низ следните чекори:

1. **Како да се организира врската?**
2. **Кој канал за комуникација да го користите?**
3. **Како да воспоставите врска?**

### КАКО ДА СЕ ОРГАНИЗИРА ВРСКАТА?

Важно е уште од првиот контакт да ја „врамите“ врската и како таа ќе се одвива. Навистина, неопходно е менторите+ и менторираните да се договорат за зачестеноста и времетраењето на врската. Исто така, важно е да се воспостави јасно разбирање за улогите на секоја личност.

Младинските професионалци обезбедуваат насоки за воспоставување и негување на врската, нудејќи совети за клучните елементи како што се споделување на очекувања, одржување на доверливост, поставување распореди и градење доверба за време на клучниот прв состанок.[9]

#### Граници во односите

Менторството е взаемно наградувачко искуство кое поттикнува личен и професионален раст и за менторите и за менторираните.

Транснационалната студија спроведена како дел од проектот “MENTOR” открива дека потенцијалните ментори+ ја признаваат важноста за воспоставување јасни граници. Учесниците во анкетата ја нагласуваат довербата, емпатијата и почитувањето на личните граници. Од клучно значење е да се признае дека менторите+ имаат дефинирани улоги и одговорности, кои можеби нема да го опфаќаат секој аспект или да ја задоволат секоја потреба на менторираниот.

Овие граници, кои ги дефинираат параметрите

на менторството, се клучни за создавање на безбедна и поддржувачка средина при минимизирање на недоразбирањата, конфликтите и етичките дилеми.

### КОЈ КАНАЛ ЗА КОМУНИКАЦИЈА ДА ГО КОРИСТИТЕ?

Додека Транснационалната студија сугерира отвореност за користење пораки на социјалните медиуми и телефонска комуникација за првичен контакт, интеракцијата лице в лице останува клучна дури и во време на дигитализација.

Менторите+ и менторираните треба да бидат свесни за различните канали за комуникација што можат да ги користат во текот на нивната врска. Овие канали може да вклучуваат:

- Групни состаноци (ако менторираат повеќе менторираните одеднаш).
- Состаноци во живо.
- Инстант пораки (*Messenger, Whatsapp*, итн.).
- Е-пошта.
- Телефонски повици.
- Онлајн состаноци.
- Видео повици (*Skype, Zoom*).

### КАКО ДА СЕ ВОСПОСТАВИ ВРСКА?

Еве предложен почетен пакет за комуникација со менторираниот (неисцрпна листа):

- **Информации за контакт:** Споделете информации за контакт (адреса на е-пошта, телефонски број, контакти за итни случаи) и сите претпочитани методи на комуникација.
- **Календар и алатки за закажување:** Охрабрете ја употребата на алатки за календари за да си помогнете во планирањето редовни состаноци и следењето на важни датуми.
- **Јазични и културни ресурси:** Обезбедете ресурси или врски до материјали поврзани со јазикот, културата и обичаите на земјата-домаќин за да му помогнете на менторираниот да се подготви за меѓународното искуство.
- **Пристап до релевантни мрежи:** Доколку е применливо, овозможете пристап до локални/регионални мрежи што може да имаат корист за целите или проектите на менторираниот.

Почетниот контакт е клучна фаза во односот ментор+ - менториран и не треба да се запостави. Со почитување на чекорите споменати погоре, менторите+ и менторираните се стекнуваат со сите предуслови за успешен однос.

## ФАЗА II - ЗА ВРЕМЕ НА МЕЃУНАРОДНАТА МОБИЛНОСТ

Во текот на времетраењето на меѓународната програма за мобилност, ефективната поддршка и механизмите за комуникација играат клучна улога во обезбедувањето на успехот на менторските односи. Оваа фаза опфаќа различни активности насочени кон олеснување на интеракциите ментор+-менторирани, следење на напредокот на менторските односи, собирање повратни информации од учесниците и препознавање на нивните придонеси и достигнувања. Во овој дел, ние ги истражуваме критичните компоненти на поддршката и комуникацијата за време на меѓународната мобилност, нагласувајќи ја важноста на собирањето повратни информации и иницијативите за препознавање за подобрување на севкупната ефективност на програмата:

Главните чекори:

- **Поставете ефективни менторски сесии:** Погрижете се размената помеѓу ментори+ и менторираните да биде релевантна и со висок квалитет.
- **Поддршка и комуникација:** Дозволете менторите+ и менторираните да бараат помош по потреба.

## ЧЕКОР 5: ПОСТАВЕТЕ ЕФЕКТИВНИ МЕНТОРСКИ СЕСИИ

Поставувањето ефективни менторски сесии вклучува внимателно планирање и јасна комуникација.



## КЛУЧНИ ЕЛЕМЕНТИ ЗА ЕФЕКТИВНИ МЕНТОРСКИ ОДНОСИ

Менторот+ и менторираниот треба да се договорат заедно за тоа колку често да се состануваат, па дури и да закажат термини за средба. Ќе помогне да се има редовен увид во односите, да се постават цели и да се напредува кон нив. Важно е да се воспостави редовен распоред на состаноци, особено во текот на првите неколку недели/месеци. Конечно, ако првичните цели на менторираниот се постигнати или ако менторираниот добро напредува кон постигнување на тие цели, менторот+ и менторираниот може да одлучат да не се среќаваат на редовна основа, туку кога ќе се појават релевантни теми. [10]

За менторите+, подготвеноста да го споделат своето знаење, експертиза и искуства со нивните менторирани е извонредна. Тие, исто така, треба да бидат отворени да учат од нивните менторирани, бидејќи учењето во менторскиот однос треба да биде **взаемно**.

Од друга страна, менторираните треба проактивно да бараат насоки и повратни информации од нивните ментори+. Менторираните, исто така, треба да покажат почит кон времето и напорите на нивните ментори+, изразувајќи благодарност за поддршката што ја добиваат.

Од суштинско значење, ефективната комуникација во менторството зависи од **отвореноста и искреноста** од двете страни. Тоа вклучува вклучување во искрени дискусии за целите, очекувањата и предизвиците. Да се биде отворен за давање и примање повратни информации на конструктивен начин и со почит е од суштинско значење за менторскиот процес.

Ефективните ментори+ ја поседуваат суштинската вештина на **активно слушање**, клучен елемент за успехот на менторството. Во транснационална студија спроведена преку проектот “MENTOR”, 93% од менторите+ го идентификуваат активното слушање како клучна вештина, додека 82% од менторираните очекуваат менторите+ да ја поседуваат оваа вештина. Ова го нагласува значењето на комуникацијата во менторството.

Активното слушање вклучува неколку клучни аспекти:

1. Ментори+ им даваат простор на менторираните.
2. Ментори+ го водат разговорот.
3. Менторите+ ги тераат менторираните да размислуваат.
4. Менторите+ обрнуваат внимание, сумираат и даваат позитивни повратни информации.

Активното слушање, обележано со внимателно држење на телото, фаќањето белешки, испитување и обработување на информациите е од клучно значење за успехот на менторството.

## МЕТОДИ ШТО ТРЕБА ДА СЕ КОРИСТАТ ЗА ВРЕМЕ НА СОСТАНОЦИ СО МЕНТОРИ+ И МЕНТОРИРАНИ

Одговорност на менторите+ е да ги охрабрат менторираните да размислуваат за нивните искуства и наученото. Еве неколку совети како менторираните да се чувствуваат пријатно за време на менторските сесии.

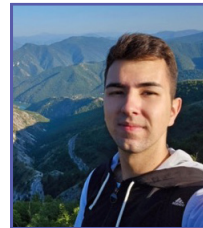
**1. Поставувајте отворени прашања:** Отворените прашања го поттикнуваат менторираниот да ги артикулира своите цели, предизвици, успеси, повратни информации и самооценување.

**2. Користете рамка за размислување:** Менторите+ можат да користат рамка за размислување за да обезбедат насоки и структура за нивната интроспекција на менторираните. Рамката му помага на менторираниот да ги организира своите мисли, да ги премостува теоријата и практиката и да формулира идни стратегии за подобрување.

**3. Обезбедете конструктивна повратна информација:** да ги препознаете нивните достигнувања и да предложите области за раст. Конструктивните повратни информации треба да бидат конкретни, навремени, релевантни и со почит, концентрирајќи се на однесувањето наместо на личните атрибути.

**4. Модел на рефлексивна пракса:** Ментори+ може да го поттикнат размислувањето на менторираниот со пример за рефлексивна практика. Потребно е да се покаже како менторите+ размислуваат за сопственото

меѓународно искуство за мобилност / секојдневните животни практики и применуваат размислување за подобрување на менторските вештини и односи. [11]



### СВЕДОШТВО

**Стефан Николовски,**  
волонтер во Волонтерски  
Центар Скопје, Македонија.



*Здраво. Моето име е Стефан, и веќе подолго време сум волонтер во ВЦС Скопје. Морам да признаам, навистина наградувачко искуство е да се има привилегија да се учествува во промената во нашето општество, придонесувајќи за истото, а притоа растејќи како личност, запознав многу неверојатни луѓе на ова патување - некои од нив станаа доживотни пријатели.*

*Ова беше мојот прв пат да бидам ментор, па малку бев загрижен. Меѓутоа, штом го запознав Јун, целата таа грижа исчезна. Како што почнавме да разговараме, сфатив дека кој и да не ставил во пар ментор-менториран, направил неверојатна работа. Тој, навистина, е човек со добра душа и отворен ум кој сака длабоки разговори исто како и јас и буквално зборувавме за се од почетокот на универзумот до денешниот свет. Неговата решителност да научи македонски навистина ме изненади и навистина ме радува што му помогнав да го поднаучи. За среќа, тој беше најдобриот ученик!*

*Навистина сум среќен што го запознав Јун и што имав можност да бидам негов ментор во текот на неговото патување со ЕСК. Едвај чекам повторно да го видам и да ги споделиме новите нешта за нашите животи!*



## ЧЕКОР 6: ПОДДРШКА И КОМУНИКАЦИЈА

За време на проектот за меѓународна мобилност, од клучно значење е менторите+ и менторираните да добијат поддршка и да одржуваат добра комуникација со младинската организација која го имплементирала системот за менторство, осигурувајќи дека помошта е достапна кога е потребна.

### ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ПОДДРШКА

Младинските организации играат клучна улога во поддршката на менторскиот однос, особено за време на меѓународната мобилност. Тие можат да им обезбедат на менторите+ и на менторираните **ресурси како што се материјали за обука, статии, написи и можности за вмрежување за да помогнат во нивниот развој.**

Организациите треба да понудат насоки и помош за надминување на предизвиците, решавање на конкретни прашања и навигација во процесот на менторство. Редовните проверки и следења од организацијата помагаат да се осигура дека двете страни се усогласени и напредуваат кон своите цели, создавајќи силен систем за поддршка што поттикнува продуктивен менторски однос.

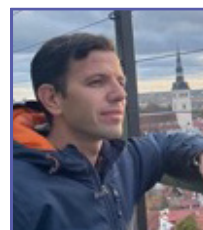
### ОЛЕСНУВАЊЕ НА КОМУНИКАЦИЈАТА

Младинските организации треба да воспостават јасни канали за комуникација за менторите+ и менторираните за време на меѓународната мобилност на менторираните. Поставувањето првични запознавања, обезбедувањето насоки за ефективна комуникација и охрабрувањето на отвореноста и искреноста се од суштинско значење.

Организацијата треба да ги **олесни дискусиите за целите, очекувањата и предизвиците** и да осигура дека повратните информации се даваат и добиваат на конструктивен начин и со почит. Ефективната комуникација е составен дел на успехот на менторскиот процес, а организациите треба да ја нагласат важноста на активното слушање, кое вклучува обрнување внимание,

сумирање и обезбедување позитивна повратна информација.

Менторите+ и менторираните треба да се чувствуваат удобно да пристапуваат кон организацијата која ја поддржува нивната менторска врска. Организациите мора да бидат способни да ја олеснат комуникацијата помеѓу менторите+ и менторираните кога е потребно, особено во случај на конфликт. Тие играат посредничка улога.



#### СВЕДОШТВО

**Мухсин Шен,**  
тutor во PIYA,  
Турција

” Првиот чекор е изборот на вистинските ментори. Во нашата организација избираме ментори од нашиот локален волонтерски тим наречен Pixel Team. Ова е важно затоа што менторството е долгорочна посветеност, а имањето ментори кои се веќе посветени на нашата организација обезбедува сигурност и континуитет. Да им се верува на волонтерите кои веќе се посветени на нашата цел е поефективна од оние кои не се вклучени. Тоа помага да се направи менторскиот процес поодржлив.

За да ги следиме менторите и менторираните, одржуваме месечни состаноци и бараме од нив да пополнат онлајн формулари за повратни информации. Обезбедивме менторство на речиси 400 менторираните низ Европа и Турција, така што користењето на интерактивни дигитални алатки додава забавен елемент во процесот. Дополнително, одржуваме состаноци за пристигнување, среднорочни и финални состаноци за евалуација и со менторите и со менторираните, врз основа на нивните повратни информации и од физичките состаноци и од онлајн формуларите. Ова ни помага да ги направиме потребните прилагодувања или ажурирања на патот.

## ФАЗА III - ПО ВРАЌАЊЕТО ОД МЕЃУНАРОДНА МОБИЛНОСТ

По завршувањето на меѓународниот проект за мобилност, од клучно значење е да се фокусираме на активностите по враќањето кои обезбедуваат тековен успех на менторското искуство. Оваа фаза вклучува следење на континуираната ефективност на менторските односи, евалуација на програмата преку повратни информации од ментори+ и учесници и планирање за во иднина за да се одржи ангажманот и поддршката. Овие чекори се од суштинско значење за оптимизирање на влијанието на програмата и подготовка за идни подобрувања.

По враќањето:

- **Мониторинг:** Како треба да се спроведува менторството и кои фактори треба да се земат предвид.
- **Евалуација:** Соберете повратни информации од ментори+ и учесници за да ја процените ефективността на програмата. Соберете извештаи за да се оцени општиот напредок на процесот и да се подобри истиот.
- **Одржливост и идно планирање:** Истражете ги можностите за ангажман на алумни (лица со искуство во меѓународни мобилни активности) и континуирана поддршка. Размислете за одржливоста на менторската програма и планирајте идна интеракција.

## ЧЕКОР 7: СЛЕДЕЊЕ МЕНТОРСКИ ПРОГРАМИ

### АСПЕКТИ НА МОНИТОРИНГ

Организацијата мора континуирано да го следи проектот во текот на неговото времетраење. Мониторингот овозможува редовно следење и проценка на напредокот, перформансите и резултатите во однос на поставените цели. Тоа помага рано **да се идентификуваат потенцијалните проблеми, ги олеснува навремените прилагодувања и гарантира дека активностите остануваат на вистинскиот курс.** Накратко, ефективен мониторинг е од суштинско значење за успехот на менторството, бидејќи

гарантира ефикасно управување и тековно прилагодување на предизвиците и промените кои се развиваат.

Клучните аспекти на мониторингот во менторството вклучуваат:

- Обично се спроведува внатрешно.
- Тоа е континуиран, постојан процес.
- Тој е релативно евтин, но сепак бара соодветно буџетирање.
- Тој се фокусира на следење на напредокот на програмата, вклучувајќи ги резултатите, буџетите и усогласеноста со процедурите.
- Обично е квалитативен по природа.
- Обезбедува дека програмата доследно ги задоволува потребите на корисниците и се ангажира со нив.
- Тој игра витална улога во секојдневното управување.
- Се концентрира на она што се случува во реално време.
- Тоа првенствено и дава на организацијата потребни сознанија. [12]
- Тоа овозможува презаказување на активностите или корективни прилагодувања во текот на проектот за да се обезбедат резултати и да се одржи квалитетот.

### ВОСПОСТАВУВАЊЕ СИСТЕМ ЗА ТЕКОВЕН МОНИТОРИНГ

Воспоставувањето систем за тековно следење (мониторинг) вклучува создавање рамка каде што менторите+, менторираните и младинската организација ќе се вклучат во редовни интеракции и најдобри практики. Во „Транснационалната студија за потребите за менторство“ на проектот „MENTOR“, **84%** од испитаниците (ментори+) ја нагласиле неопходноста од упатства и документи за поддршка за менторираните. Ова ја нагласува важноста на структурирана рамка што ја надминува почетната фаза на спојување и запознавање и обезбедува континуирана поддршка за паровите ментор-менторираните.

Редовните проверки, сесиите за обука, состаноците на групите за поддршка и практичната помош придонесуваат за успехот и задоволството на иницијативите за менторство.

Клучна компонента на овој пристап вклучува и индивидуални и колективни состаноци.

**Индивидуални состаноци:** овие еден-на-еден сесии помеѓу менторите и менторираните нудат приватен простор за персонализирани дискусии, поставување цели и решавање на специфични потреби. Индивидуалните состаноци играат клучна улога во градењето на силна и поддржувачка менторска врска, овозможувајќи фокусирано внимание на уникатните предизвици и аспирации на секој менториран.

**Колективни состаноци:** колективните состаноци во кои се вклучени сите релевантни страни создаваат форум за групни дискусии, споделување знаење и заедничко решавање на проблеми. Без разлика дали во форма на работилници, семинари или редовни групни сесии, овие колективни состаноци овозможуваат поширока размена на идеи и искуства, збогатувајќи го целокупното менторско искуство. Тие обезбедуваат платформа за ментори+, менторирани и претставници од организацијата што испраќа/домаќин да споделат увид, предизвици и најдобри практики, поттикнувајќи чувство на заедница во рамките на програмата за менторство.

Важен аспект заеднички за сите менторски програми е **потребата да се измери и процени нивниот успех**. Организациите мора да ја покажат ефективност на програмата за да го ублажат ризикот таа да не ги даде очекуваните резултати или да го изгуби интересот на учесниците со текот на времето. Затоа, од суштинско значење е да се воспостават методи и метрика за успех за да се обезбеди тековно оценување на програмата и проценка на влијанието.

Поставувањето на структура за успех од почетокот на програмата е многу важно. Овие структури треба да се усогласат со целите и задачите на менторството и да бидат мерливи за ефективно да се следи напредокот. [13]

На пример, организациите може да го мерат успехот со:

- Гледајќи дали менторираните постигнуваат одредени достигнувања во кариерата или развиваат важни вештини, како лидерство или техничко знаење.

- При проверка дали менторот+ и менторираниот се задоволни со програмата и притоа добивате повратни информации од перформансите на нивната врска.

- Барањето показатели за успех им дава на организациите јасна слика за тоа колку добро функционира програмата за менторство и каде да се направат подобрувања.

- Проверка дали ментори+ се достапни за идни менторски проекти и дали менторираните се предлагаат за идни ментори+.

**Мониторингот во менторството опфаќа следење на различни знаци на успех и вклучува евалуација, ажурирање и прилагодување на програмата врз основа на реалните ситуации.**

Каков и да е воспоставениот систем за следење, тој треба да се оцени. Целта е да се одреди релевантноста и исполнувањето на целите, развојната ефикасност, ефективност, влијанието и одржливоста. Системот за мониторинг се разгледува и оценува врз основа на однапред одредени цели и задачи на проектот, користејќи различни дигитални, писмени (печатени) или усни методи, прашалници и онлајн формулари (анкети) прилагодени на преференциите на сите вклучени страни. [14]

## ЧЕКОР 8: ЕВАЛУАЦИЈА НА МЕНТОРСКИ ПРОГРАМИ

### АСПЕКТИ ЗА ЕВАЛУАЦИЈА

Мониторингот и евалуацијата се природно поврзани. Заедно нудат сознанија кои се вредни за организациите и за младите професионалци. Оценувањето се случува во текот на мониторингот.

Еве неколку евалуациски аспекти за менторство:

- Тоа често се прави надворешно од независен оценувач, но може да се направи внатрешно или заеднички со помош од друга организација или критички експерт.

- Тоа е ретко и се презема во одреден момент во времето.

- Тоа е релативно скапо, особено за мали и средни организации.

- Тоа нуди длабинска, методолошки ригорозна проценка.

- Може да биде квалитативно и/или квантитативно.
- Обезбедува дека проектот е одговорен пред финансиерите и засегнатите страни.
- Тоа гледа ретроспективно и аналитички на резултатите од проектот.
- Се фокусира на она што се случило.
- Обезбедува увиди кои првенствено им се потребни на донаторите. [15]
- Тоа помага да се постават идни проекти преку подобрување каде што е потребно.

Евалуацијата дава слика за тоа што проектот или програма постигнала во одреден момент, како фотографирањето. Набљудувањето, од друга страна, е споредливо со снимање на тековни активности во филм или видео.

## СОБИРАЊЕ ПОВРАТНИ ИНФОРМАЦИИ ОД МЕНТОРИ+ И МЕНТОРИРАНИ

Понатамошната фаза на менторска програма вклучува собирање повратни информации од ментори+ и менторирани. Од клучно значење е за организациите кои имаат за цел да имаат ефективно менторство да му дадат приоритет на континуиран циклус на повратни информации. Циклусот вклучува три клучни фази: барање повратни информации, примање повратни информации и преземање акција (реакција) врз основа на повратни информации.



Адаптирано од *The Feedback Cycle*, Zachary, L. J. (2011). *Creating a Mentoring Culture: The organisation's Guide*. Germany: Wiley, стр.132

### 1. Барање повратни информации

Изборот на соодветни методи и алатки е од клучно значење, земајќи ги предвид факторите како фреквенцијата, форматот, содржината, временските ограничувања и достапните ресурси. Примери на најчесто користени методи вклучуваат анкети, квизови, интервјуа, набљудувања и тестови за самооценување.

#### Ефективноста на повратните информации зависи од јасноста и релевантноста на поставените прашања.

За да се постигне ова, комбинација од отворени и затворени прашања е од суштинско значење за да се соберат и квантитативни и квалитативни податоци. Прашањата треба да бидат јасни, конкретни и активни. Важно е да избегнувате наводувачки, затворени, пристрасни или нејасни прашања кои би можеле да влијаат или да доведат до погрешни одговори.

На пример, младинскиот професионалец кој се среќава со ментор+ и менторирани може да праша за нивните цели, очекувања, предизвици, достигнувања, задоволство и предлози за подобрување.

- *Кои се вашите краткорочни/долгорочни цели?*
- *Што очекувате од вашата менторска врска?*
- *Со какви предизвици се соочувате во моментов?*
- *На кои неодамнешни достигнувања се гордеете?*
- *Колку сте задоволни од вашиот напредок/ мобилност/менторски однос?*
- *Каде гледате простор за подобрување?*

Секогаш кога е можно, собирањето анонимни повратни информации може да биде корисно, бидејќи обезбедува целосна искреност од учесниците. Потоа, може да биде корисно да се соберат сите повратни информации на пленарна сесија, да се даде можност на сите да се објаснат (без присилување на луѓето), да се поттикне дискусија за она што произлегло и да се процени дали некое прашање ги интересира другите.

## 2. Примање повратни информации

Младинските професионалци треба да бидат со отворен ум и приемливи, коректни кога добиваат повратни информации. Клучно е да не се спротивставувате на негативните повратни информации, туку да ги препознаете. Исто така, сумирањето на собраните повратни информации е од суштинско значење, бидејќи промовира конструктивен дијалог помеѓу младинските професионалци и менторите/менторираните.

## 3. Реагирање на повратни информации

Анализирањето и известувањето за собраните повратни информации е следниот чекор. Треба да се идентификуваат шаблони, трендови, празнини и согледувања за да се оцени ефективност на менторската програма и да се наведат областите за подобрување.

За да се проценат и подобрат овие области, организациите треба да се фокусираат на две главни категории:

ПРОГРАМА	ОДНОС
<ul style="list-style-type: none"> <li>Проценете дали менторската програма ги исполнува своите цели.</li> <li>Идентификувајте ги причините зошто програмата не успева (ако е така) и оценете ја нејзината целокупна организација.</li> <li>Испитајте колку добро програмата се усогласува со очекувањата на менторите+ и менторираните.</li> <li>Определете ја временската рамка на која менторите и менторираните треба да даваат извештаи/повратни информации за напредокот и односите.</li> <li>Препознајте ги омилените аспекти на програмата.</li> <li>Истакнете одредени области за подобрување.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проценете дали се исполнети однапред одредените цели на односот.</li> <li>Испитајте ги промените во односите ментор+-менторирани.</li> <li>Определете ги начините на кои менторираните имаат корист од менторскиот однос.</li> <li>Воспоставете методи за да се осигурате дека идентификуваните придобивки може да се припишат на менторството.</li> <li>Истражете го влијанието на менторството врз самите ментори+.</li> <li>Развијте стратегии за одржување и подобрување на продуктивноста на односите ментор+ - менторирани.</li> <li>Идентификувајте ги потребните механизми за поддршка за менторираните и менторите+ по завршувањето на менторството. [17]</li> </ul>

Спроведувањето на повратни информации е динамичен процес кој бара ангажираност и посветеност на постојано подобрување. Ширењето на наодите е од клучно значење,

поттикнувајќи ја транспарентноста и препознавањето во тимот и организациите. Овој процес поддржува менторска средина која поттикнува раст и развој за сите вклучени.

”

*Од организациски аспект, оценувањето на парот се врши редовно за време и по менторската програма. Менторите пополнуваат извештаи за време на менторството, по секоја сесија направена со менторираните, со цел да ги следат општите информации и текот на состаноците, притоа чувајќи ја приватноста на разговорите. Менторите се во постојана комуникација со еден од координаторите на организацијата за известување, самоевалуација и дискусија за понатамошни чекори во менторскиот процес. Комуникацијата се врши со повици, пораки или лице в лице, во зависност од достапноста на двете страни.*



### СВЕДОШТВО

Сорин Бербекар,  
проект менаџер во  
Curba de Cultură

*За менторираните, целокупната евалуација се врши на крајот на процесот, со помош на формулар со прашања. Прашањата се направени за да се евалуираат и да имаат повратна информација од менторираните за односот и ставот на менторот, употребените алатки и методи, процесот на планирање и личен развој, како и резултатите од процесот на учење. Исто така, бараме какви било предлози за да го подобриме нашиот процес на менторство.*

## ЧЕКОР 9: ПРОМОВИРАЊЕ НА ОДРЖЛИВОСТ

### СТРАТЕГИИ ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ОДРЖЛИВОСТ НА МЕНТОРСКИ ПРОГРАМИ

#### Спроведувајте (одржувајте) активности.

Еден од првите начини да се направи проектот одржлив е да се одржат, спроведуваат активности од истиот и по завршувањето. **Самиот принцип да се направат проектите одржливи е да се создадат активности и алатки кои можат да се користат по завршувањето на проектот.** Исто така, можно е да се осигура дека активностите се диверзифицирани за да можат да се прилагодат на поширок опсег на ситуации.

Младинските професионалци треба да размислуваат за иднината уште од самиот почеток на процесот на дизајнирање, за да создадат систем кој може да се одржува со текот на времето.

#### Ажурирање на имплементираните систем/програми за менторство.

За да се осигури дека менторските програми се одржливи, самиот систем треба да се ажурира откако ќе се соберат повратни информации, коментари и предлози од корисниците на системот. **Затоа е многу важно и релевантно системот да се оценува редовно со цел да се прилагоди на потребите и очекувањата на корисниците, кои постојано се развиваат.**

Особено за време на евалуацијата на проектот (видете ги деловите за „Мониторинг“ и „Евалуација на менторската програма“), собирањето повратни информации анонимно овозможува промени и прилагодувања врз основа на собраните сознанија.

#### Дисеминација

Една од стратегиите за обезбедување одржливост на менторска програма е да се дистрибуира не само до корисниците, туку и до пошироката јавност.

**Дисеминацијата се јавува преку секојдневните активности на организациите со имплементирани системи за менторство,**

**вклучувајќи ги социјалните мрежи, билтените и локалните медиуми (радио, телевизија, итн.).** Дисеминацијата се одвива и преку настани организирани од организацијата, без разлика дали се лице в лице или онлајн. За време на настаните, присуството на ментори+ и менторирани го зголемува влијанието на програмата и ја прави поинтерактивна. Особено, тие можат да зборуваат за сопствените искуства. Комуницирањето и ширењето на проектот значи дека може да продолжи да се зборува за резултатите и влијанието врз корисниците.

#### Развој на нови алатки

Доколку е потребно, организациите можат да развијат нови алатки и методи за приспособување на нивниот систем/програма на сите видови публика. Наместо да се започне од почеток, ова може да се направи со користење на веќе развиените алатки како основа за создавање нови. Всушност, одредени алатки можат да произлезат од други алатки или системи, а притоа да се прилагодат на специфични ситуации.

### ПОТТИКНУВАЊЕ НА МЕНТОРИРАНИТЕ ДА СТАНАТ МЕНТОРИ+ ВО ИДНИТЕ ИНИЦИЈАТИВИ, СОЗДАВАЈЌИ ЦИКЛУС НА ПОДДРШКА

#### Истакнете ги придобивките од менторството

Проектната студија им овозможи на партнерите да ги идентификуваат придобивките од менторството и како секој учесник може да добие од искуството. Имено, беше откриено дека значително мнозинство ментори+ веруваат дека искуството ќе ги подобри нивните интеркултурни и комуникациски вештини (67% од испитаниците). Дополнително, искуството може да помогне да се развијат други вештини, вклучувајќи јазик, лидерство и способности за решавање проблеми.

Студијата спроведена за проектот откри дека на менторираниите сè уште им е потребна поддршка за да ги прошират своите професионални и лични мрежи. Менторското искуство ја истакна важноста на вмрежувањето, а менторираниите сега ја препознаваат потребата да ги прошират и

да ги искористат своите мрежи во нивните идни кариери.

### Менторство: долгорочно влијание

Менторството нема само краткорочно влијание; навистина станува збор за создавање на долгорочен проект, кој може да доведе до други проекти.

Станувањето ментор+ овозможува развој на нови социјални, лични, професионални и интеркултурни вештини, подобрувајќи го професионалниот и личниот раст.

### Проширете ги личните и професионалните мрежи и развојот на кариерата

Со тоа што ќе останат вклучени и самите ќе станат ментор+, менторираниите можат да ги прошират своите професионални и лични мрежи со други ментори+ (на пр. Алумни - заедница) и менторирани. Тие имаат можност да запознаат луѓе кои учествувале во истата програма, со различни профили, потекла и искуства.

Алумни - заедницата негува врски и интеракција меѓу поранешните ментори+. Служи како професионална и лична мрежа, нудејќи простор за размена на идеи за поединци со слични искуства. Вообичаено, алумни - заедницата е организирана директно од организацијата која управува со системот за менторство.

Менторството може да ги зајакне кариерите на менторите+ и да отвори нови можности. Тие се посposобни да ги надминат пречките во нивните кариери.



### СВЕДОШТВО

Диего Санчез Чико,  
поранешен волонтер  
на ASPEм EUAV

Имав голема среќа што запознав двајца многу посебни луѓе, такви луѓе кои понекогаш ви ги дава животот затоа што тие се големо богатство, со квалитети кои ве инспирираат и ве учат како да се подобрувате.

Една од нив е Нарда, ментор на полето на искуство во Боливија. Нејзината самодоверба и слобода ме натераа да ги истражам моите можности и да ги подобрам полиња на дејствување во областа на комуникацијата. Тоа беше нејзината доверба во мене, нејзината визија и солидарност кои го направија волонтерството незаборавно искуство. Многу ми е јасно дека ѝ должам многу на Нарда и навистина сум благодарен што е вредна, чесна и семејна жена, со одлична смисла за хумор, која исто така е подготвена да поддржи предлози и да сподели одговорности.

Другата, исто така извонредна и одлична менторка е Камила, менторка во организацијата испраќач АСПЕм. Од самиот почеток таа беше секогаш таму, подготвена и сакаше детално да ги објасни сите информации, да даде совети од искуство и да ги реши сите видови сомнежи и ситуации. Нејзината професионална вредност е непроценлива, а нејзината хуманост сè уште ме учи многу. Благодарение на нејзиното разбирање, емпатија и радост, пријателството од организацијата - испраќач ме натера да се чувствувам безбедно и поддржано.

Многу сум среќен што имав двајца ментори кои ми ги отвораат очите и ме преградуваат од срце.

## ДИСЕМИНАЦИЈА НА УСПЕШНИ МЕНТОРСКИ ПРИКАЗНИ НА СОЦИЈАЛНИТЕ МЕДИУМИ, ВЕБ-СТРАНИЦИ ИТН

### Идентификување и собирање

Според речникот на Кембриџ, успешна приказна е кога нешто или некој постигнува голем успех<sup>1</sup>. За да се презентираат успешни приказни кои ја покажуваат ефективностa на менторскиот проект, важно е да знаете како да ги идентификувате.

**Успешните приказни се ситуации кои поминале максимално непречено од почеток до крај или кои имале предизвикувачки почеток, но се покажале како високо наградувачки искуства за мобилноста.** Во случај на менторство, тоа се односи кои биле корисни и имале влијание врз двете страни. Тие се и врски кои ги исполниле сите цели поставени на почетокот на врската. Оние кои се вклучени се исполнети и честопати се подготвени да го повторат искуството.

Менторството, исто така, може да биде и катализатор за нова ситуација, како што е отворањето нови можности, развој на професионална кариера или лична благосостојба на менторирааниот.

### Достапност и ширење на сведоштвото

За да бидеме сигурни дека системот за менторство влијае на пошироката јавност, важно е да се прикажат успешните приказни и да се направат достапни. Ова може да се постигне со креирање на посебна страница на веб-страницата на организацијата за препораки од корисниците на проектот (ментори+ и менторирани).

Дополнително, ако организацијата користи социјални мрежи за комуникација, споделувањето на овие успешни приказни таму - може да биде ефективно. Социјалните мрежи се добри канали за комуникација и нивната различност значи дека можат да допрат до многу различни публики: LinkedIn за професионалци, Facebook и Instagram за пошироката јавност.



Доколку структурата има меѓународна димензија со корисници и партнери кои не го зборуваат локалниот јазик, преведувањето на сведоштвата и успешните приказни на англиски јазик ќе ја подобрат нивната пристапност.

Нудењето различни видови препораки, како што се писмени, фото, видео, стрип и усни формати (на настани или на други ментори+ и менторирани во одредени прилики), им овозможува на младинските професионалци редовно да ги обновуваат и ревитализираат комуникациите.

<sup>1</sup> <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success-story>



Целта на овој водич е да им обезбеди на младинските професионалци практична алатка како да спроведат успешна програма за менторство.

Почнувајќи од важноста на менторството и неговата теорија, заедно со тоа како треба да дејствуваат младинските професионалци за да воспостават ефективна менторска програма и нејзиното влијание, овој водич дава сеопфатен преглед на менторските практики и теорија.

Водичот нуди чекор по чекор пристап за имплементација на менторство во меѓународни проекти за мобилност. Сепак, тој оди подалеку од овој опсег нудејќи поширока перспектива за програмите за менторство. Имајќи ја предвид улогата на менторството, како и поддршката од Европската Унија и признанието од нивна страна за ефективноста на менторството, проектот и неговите партнери имаа за цел да го развијат овој водич за да помогнат во воспоставувањето на поуспешни менторски практики. Воспоставување менторска програма од млади професионалци, регрутирање и обука на ментори+ се почетна точка на секоја менторска програма. Креирање јасни програмски цели и задачи, дефинирање на улоги, методологија и активности се основа за добра програма. За да се усогласат менторите+ и менторираните, од клучно значење е најпрво да се пристапи кон мотивацијата и обуката на менторот+ со внимание. Младинските професионалци мора да обезбедат темелна и внимателна подготовка во овој поглед.

Врз основа на Транснационалната студија за потребите за менторство направена во рамките на проектот "MENTOR", на водичот му беше дадена дополнителна вредност и димензија што помага во спојувањето на ментори+ и менторираните. Активното слушање, градењето на конекции, како и силниот личен и професионален раст беа истакнати во текот на студијата и се рефлектираа и во стратегиите за спојување. Нема раст без предизвик и тоа го признаваат и менторите+ и менторираните бидејќи водичот им нуди увид на младите професионалци во охрабрувањето на менторите да го споделат своето искуство, како и да ги охрабрат менторираните да ја задржат својата мотивација.

Обезбедува преглед на придобивките од тоа да се биде ментор+, како и им дава алатки и насоки на младинските професионалци за да им помогнат на менторите+ да започнат контакт со менторираните и да воспостават врска. Но, не може да има напредок ако програмата не се следи или оценува, а водичот нагласува како да се воспостави мониторинг помеѓу сите страни. Последно, но не и најмалку важно, сите програми треба да бидат одржливи, бидејќи влијанието не е секогаш моментално. Обезбедувањето насоки за тоа како да се направат менторските програми поодржливи, како да се задржат ангажирани менторите+ и менторираните, како и како да се шират успешни приказни, прави чекор кон постигнување подобри и поголеми менторски програми во иднина.

Со оглед на успехите на менторството, како и улогата што ја игра меѓународната мобилност во развојот на младите, од клучно значење е да се обезбеди соодветна поддршка и да се обезбеди соодветна имплементација. Имањето посеопфатни алатки за организации и младински професионалци не само што додава вредност на портфолиото на организациите, туку уште поважно - создава позитивно влијание во заедницата каде што се спроведува менторската програма. Градењето подобри програми за менторство помага во градењето на поинклузивно и подобро општество каде младите се активни граѓани кои продолжуваат да придонесуваат за нивните заедници.



[1] *On mentoring, Jeremiah A Barondess MD - Journal of the Royal Society of Medicine, 1997, J R Soc Med 1997; 90:347-349*

[2] *Mentoring, EMCC Global. <https://emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/>*

[3] *Mentoring Europe, <https://www.mentoringeurope.eu/>*

[4] *Mentors core competencies, Interview conducted in 2019 by Coaching House Finland to David Clutterbuck <https://www.youtube.com/watch?v=BG-k2tWG4nXQ&t=16s>*

[5] *The developing literature on developmental relationships. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organisations (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.*

[6] *Making the most of mentors: a guide for mentees. Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). Academic Medicine, 84(1), 140-144.*

[7] *Guide to Mentoring. Instructions for use, "The books of the European Social Fund" series, edited by Isabella Pitoni, head of the ISFOL Project, Information and Advertising for the European Social Fund.*

[8] *Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors. Margaret S. Sherraden, Benjamin Lough, Amanda Moore McBride. Published online: 7 November 2008, International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University 2008*

[9] *A Guide for Mentors, pp.6-9. Center for Health Leadership & Practice: Mentoring Guide.*

[10] *The mentor handbook: a practical guide for VET teacher training. Gray, D. Goregaokar, H. Jameson, J. & Taylor, J. (2013). University of Surrey, UK: CEDEFOP, pp. 18-25.*

[11] *Comment aidez-vous votre mentoré à réfléchir à ses propres progrès? Mentorat des enseignants. <https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-help-your-mentee-reflect-own-progress>*

[12] *What is Monitoring & Evaluation (M&E)? <https://thetoolkit.me/what-is-me/#whatmonitor>*

[13] *How to measure, track and evaluate your mentoring program [with examples], Together, Matthew Reeves, CEO of Together. Published on November 8, 2021.*

*<https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program#:~:text=Monitoring%20a%20mentoring%20program%20at,using%20a%20mentoring%20tracking%20system>*

[14] *Mentoring Students and Young People: A Handbook of Effective Practice. Miller, A. (2004). United Kingdom: Taylor & Francis.*

[15] *M vs E – Test your knowledge, The Monitoring and Evaluation Toolkit. <https://thetoolkit.me/what-is-me/test-your-knowledge/>*

[16] *Creating a Mentoring Culture: The organisation's Guide. Zachary, L. J. (2011). Germany: Wiley, pp. 131-133*

[17] *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programs. Klasen N. & Clutterbuck D. (2002). Routledge, pp.302-303*

**Превод: Теодора Димитриевска, Мартина Даниловска, Дела Додевска, Бисера Солева, Горан Адамовски**

## РЕСУРСИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА МЕНТОРСКИ ПРОГРАМИ: ШАБЛОНИ, ЛИСТИ ЗА ПРОВЕРКА, ВРЕДНОСТИ НА ПОВЕЛБАТА, ДОГОВОР

За да се воспостави ефективен систем за менторство, потребни се одредени документи за да се формализира вклученоста на сите и да се дефинираат условите и условите на програмата. Овие документи може да послужат и како ресурси за менторите+ и менторираните за пристап до потребните информации за непречен напредок на нивната врска, како и за наоѓање насоки.

Преку овој водич, партнерите на проектот “MENTOR” споделуваат шаблони кои можат да се користат или инспирираат младинските работници за да создадат свои документи.

Следните шаблони се:

- Повелба за ангажман за ментори+.
- Повелба за ангажман за менторираните.
- Шаблон за интервју за ментори+.
- Мрежа за интервју за ментори+ (какви прашања да се постават).

## ПОВЕЛБА ЗА АНГАЖМАН ЗА МЕНТОРИ+

Создавањето повелба за ангажман за ментори+ обезбедува рамка за менторскиот систем и гарантира дека менторите+ се посветени на тоа.

Повелбата за ангажман треба да ги содржи следните делови:

- опис на проектот/менторски систем;
- цели;
- модалитети како што се времетраењето на обврската;
- обврски на ментор+;
- метод(и) на проектот;
- очекувано влијание(и) во текот на менторскиот период;
- вклучување на ментори+ и менторирани;
- заштита на податоците.

Важно е менторите+ да потпишат повелба за ангажман, објаснувајќи на што се обврзуваат за време на периодот на менторирање.

Доколку има какво било недолично однесување, младинските професионалци треба да се повикаат на повелбата за ангажман за да разгледаат на што се обврзале менторите+ и да ги потсетат на условите на системот за менторирање.

Повелбата треба да се потпише откако ќе се изберат менторите+. Ова може да биде после првото интервју или после обуката за ментор+.



## ПОВЕЛБА ЗА АНГАЖМАН ЗА МЕНТОРИРАНИТЕ

Како и кај менторите+, важно е менторираните да потпишат повелба за посветеност за да се обезбеди рамка за менторскиот однос. Повелбата

дава контекст и го прави „официјален“ влезот на менторираниот во системот за менторирање.

Еве пример на повелба за ангажман за менторирани:

*Јас, долупотпишаниот .....*

*..., со ова потврдувам дека сакам да учествува во проектот [ВНЕСЕТЕ ИМЕ НА ПРОЕКТОТ] како менториран. Овој проект е поставен во рамките на [ВНЕСЕТЕ ГО ИМЕТО НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА].*

*Свесен сум дека ова може да ми помогне во мојот личен и професионален развој и дека е суштински чекор во успешното спроведување на Менторската програма.*

*Се обврзувам да бидам присутен за време на интервјуата/обуката што ја нуди организацијата и за време на интервјуата со мојот иден ментор+, најмалку [ВРЕМЕ НА РАЗМЕНИТЕ] на минимум од [ВРЕМЕТРАЕЊЕ НА МЕНТОРСКИОТ ОДНОС].*

*Исто така, се обврзувам да ги известам [ИМЕ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА] доколку сакам да се повлечам од процесот на менторство и поддршка.*

*Направено во....., на.....*

*[ПОТПИС]*

## ШАБЛОН ЗА ИНТЕРВЈУ ЗА МЕНТОРИ+

Може да биде корисно на менторите+ да им се обезбедат шаблони или други документи кои ќе им помогнат во нивните први чекори во нивната нова улога.

Еве еден пример:

### Цели на интервјуто:

- Остварете контакт со менторираниот;
- Запознајте го менторираниот;
- Изградете врска ментор+-менториран;
- Разберете ги очекувањата и мотивациите на секоја личност.

### Пред интервјуто:

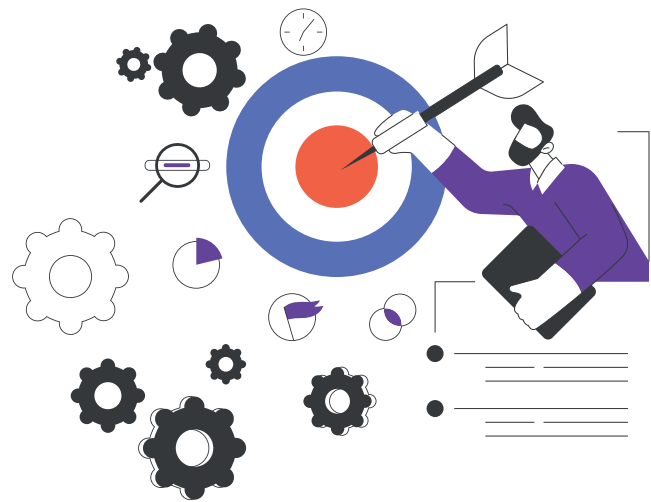
Менторите + треба однапред да контактираат со менторираните за да го договорат датумот на интервјуто (по е-пошта или телефон).

Менторите+ треба да подготват лист за присуство и за нив и за менторираниот да се потпишат (користејќи онлајн софтвер за потпис доколку е потребно). По потпишувањето, менторите+ треба да ја преземат ажурираната верзија и да го повторуваат овој процес за секој следен состанок.

Ментори+ можат да ги подготват информациите што сакаат да ги споделат за сопствените искуства од меѓународната мобилност.

**За време на интервјуто**, менторите + треба да размислат за:

1. Листот за присуство да биде потпишан (за ментори+ и менторирани).
2. Претставување на себеси и барање од менторираните да се претстават.
3. Преглед на целите на интервјуто.
4. За да ги водат менторите+, тие можат да ја користат „мрежата за интервјуа“ создадена за оваа намена. Тие можат да најдат примери на прашања што можат да им ги постават на менторираните за да им помогнат да го разберат нивниот проект.



5. Прашување на менторираните дали имаат какви било прашања за нив.
6. Договорете се за датумот на вашата следна средба(и) и запишете го во вашиот дневник за да не направите никакви грешки или да заборавите нешто.

### По интервјуто:

Доколку организацијата бара како се спроведува системот за менторирање, менторите+ мора да обезбедат доказ за нивните дискусии, како што е лист за присуство потпишан од двете страни.

## МРЕЖА ЗА ИНТЕРВЈУ ЗА МЕНТОРИ+ (КОИ ПРАШАЊА ДА СЕ ПОСТАВАТ)

Додатокот наведува примери на прашања што би можеле да им се постават на менторираните за време на првичните дискусии.

### Цели на проектот:

- Зошто сакате да одите во странство?
- Кои се вашите лични или професионални цели?

### Нивниот проект:

- Со која меѓународна програма за мобилност ќе одите?
- Колку долго ќе бидете во странство? Во која земја?
- На кое поле ќе работите?
- Кои ќе бидат вашите задачи?
- Во каква средина (урбана или рурална)?

### Локален живот:

- Дали некогаш сте патувале надвор од вашата земја? Ако е така, колку долго и во кој контекст(и)?
- Дали некогаш сте биле во земјата каде што одите на мобилност?
- Дали некогаш сте живееле во заеднички стан?
- Дали сте направиле некое истражување за земјата во која одите на мобилност? Ако е така, кои информации ве импресионирале?
- Дали планирате да патувате во самата земја или во соседните земји покрај вашата волонтерска работа?
- Дали ви е удобно да патувате самостојно во странска земја?

### Лични прашања:

- Дали имате некои спортски, уметнички или други активности во вашата земја што би се обиделе да ги продолжите за време на вашата мобилност доколку е можно?
- Дали некогаш сте се ангажирале во волонтерска работа?



### По мобилноста:

- Дали знаете што ќе правите кога ќе се вратите од мобилноста?
- Каде се гледате себеси од професионален аспект за 5 години?

### За соработката на ментор+/менториран:

- Кои се вашите очекувања од нашето партнерство? Што очекуваш од мене?
- Како би сакале да комуницираме (е-пошта, телефон, видео повик итн.)?





#### ADICE

Ул: 42, „Шарл Квинт“  
59100 Рубе  
Франција  
[adice@adice.asso.fr](mailto:adice@adice.asso.fr)

#### ASPEM

Ул: „Виa Далмација“, 2  
22063 Канту  
Италија  
[aspem@aspem.org](mailto:aspem@aspem.org)

#### Волонтерски Центар Скопје

Ул: „Марко Цепенков“, 28Б,  
1000 Скопје,  
Македонија  
[vcs\\_contact@yahoo.com](mailto:vcs_contact@yahoo.com)

#### Pi Youth Association

Ул: „Акдениз Мах. 1353, број 1“ зграда „Taner İş  
Nanı“ кат:5 стан:503 Конак  
35210, Измир  
Турција  
[iletisim@pigenklikdernegi.org](mailto:iletisim@pigenklikdernegi.org)

#### Curba de Cultura

Ул: „Страда Приципала“, 91 А,  
107320 Извоареле  
Романија  
[info@curbadecultura.ro](mailto:info@curbadecultura.ro)