

MENTOR



Co-funded by
the European Union

КАКО ДА СТАНЕТЕ МЕНТОР+? ПЕДАГОШКИ ПРИРАЧНИК



СОДРЖИНА

3 ТЕХНИЧКИ СПЕЦИФИКАЦИИ

5 ВОВЕД

7 МОДУЛ 1: КОНТЕКСТ И УЛОГАТА НА МЕНТОР+

7 Разбирање на улогата на Менторите+ во проектите за мобилност

11 МОДУЛ 2: ПОДГОТОВКА НА РЕЛАЦИЈАТА МЕНТОР+ И МЕНТОРИРАН: ОСНОВИ (РАМКА И ТЕОРИЈА)

11 Улогата, одговорноста и очекувањата на менторираните

13 Клучни улоги во системот за менторска поддршка

16 Ограничувањата на Ментор+ и улогата на татор од поддржувачка организацијата

21 МОДУЛ 3: ШТО Е ПОТРЕБНО ЗА ДА СЕ БИДЕ ДОБАР МЕНТОР+

21 Клучни компетенции на Ментор+

23 Практикување активно слушање

30 Совладување на интеркултурна комуникација

36 Споделување искуства и давање на насоки

44 Управување со предизвици (интеркултурна свест, емоционална поддршка, решавање конфликти)

52 МОДУЛ 4: КАКО ДА ГИ ПРЕЗЕМЕТЕ ВАШИТЕ ОДГОВОРНОСТИ КАКО МЕНТОР+

52 Контакттирање на менторираниот

53 Прво запознавање

56 Месечно следење

57 Завршување на менторскиот однос

58 Образување на потенцијални прашања во менторскиот однос

60 Дополнителни ресурси за Ментори+

61 ЗАКЛУЧОК

62 ЕВАЛУАЦИЈА НА ОБУКАТА

66 ПРИЛОЗИ



СЛАЈД 1

КАКО ДА СТАНЕТЕ МЕНТОР+?

→ Педагошки цели на обуката

- Објаснете ги основите на менторството.
- Подигнување на свеста за неопходноста од менторство за време на проект за меѓународна мобилност.

→ Педагошки процес

- Педагошкиот прирачник е наменет да ги обезбеди потребните информации и знаења на обучувачите за да се овозможи подготовка на обуката.
- Прегледот на обуката им дава на обучувачите детален чекор-по-чекор план за да се овозможи спроведување на обуката.

→ Клучни пораки за обуката

- Вклучете ги учениците во менторство.
- Објаснете ги клучните поими: основите на менторството, улогите и одговорностите на менторот+ и менторираниот, како да се поддржат менторираниите.
- Промовирање на менторство за учесниците во меѓународната мобилност.
- Истакнете ги тековните иницијативи и активности што Менторит+ можат да ги усвојат.

→ Структура и времетраење на обуката

Оваа програма за обука е дизајнирана да ги опреми Менторите+ со потребните вештини и знаења за ефективна поддршка на нивните ментори во текот на нивното искуство во мобилност. Вкупното времетраење на структурираните активности во обуката изнесува 7 часа и 45 минути. Сепак, целокупната должина на обуката може да варира во зависност од тоа како обучувачите избираат да ја испорачаат теоретската содржина и дискусиите.

Обуката може да се спроведе лично или онлајн, при што секоја активност ги нуди двете опции. Обучувачите имаат флексибилност да ја приспособат содржината и времетраењето врз основа на нивната публика, достапното време и специфичните цели за обука. Додека целосната обука може да трае до два дена, на обучувачите им останува да ги изберат и приспособат сесиите според потребите на нивните учесници.



Подолу е проценетото времетраење за секоја структурирана активност:

- **Активност 1** - Светско кафуле: 40 мин
- **Активност 2** - Детектив за поддршка: 60 мин
- **Активност 3** - Студија на случај: 30 мин
- **Активност 4** - Сложување и усовршување: Сложувалка на компетенции: 40 мин
- **Активност 5** - Расипан телефон / Предизвик на јасност: 30 мин
- **Активност 6** - Видео за активно слушање: 30 мин
- **Активност 7** - Културен леден брег: 20 мин
- **Активност 8** - Приказната на Абиџејл: 40 мин
- **Активност 9** - Линија на вредност: 45 мин
- **Активност 10** - Никогаш не сум: 30 мин
- **Активност 11** - Игра со коцка: 40 мин
- **Активност 12** - Решавање на проблемот: 60 мин

Покрај овие активности, обучувачите може да вклучат дискусии, студии на случај и интерактивни размени за да се зајакнат клучните концепти. Според тоа, вкупното време за обука ќе зависи од нивото на интеракција и ангажираност во текот на овие неструктурирани моменти. Обучувачите треба да ги земат предвид овие фактори при планирањето на нивните сесии за да обезбедат ангажирано и ефективно искуство за учење.

Секој фасилитатор е охрабрен да ја прилагоди обуката со избирање на најрелевантните активности и структурирање на сесиите на начин кој најдобро одговара на нивната публика. Без разлика дали се спроведува во една интензивна сесија или се шири на повеќе пократки сесии, клучот е да се осигура дека учесниците целосно ја сфаќаат улогата на Менторит+ и се чувствуваат подготвени за нивните одговорности.

➔ **Преглед на материјали за обука**

За да се обезбеди непречена и добро подготвена тренинг сесија, неопходно е однапред да се соберат сите потребни материјали. Подолу е резиме на потребните материјали за сите активности, категоризирани за лично и онлајн формати.

Општи материјали (Се користи за повеќе активности):

- Материјали за пишување и презентација: флипчарти, маркери, пенкала, хартија.
- Алатки за дигитална соработка: Google Docs, Miro, Jamboard, Mentimeter (за онлајн ангажирање).
- Платформа за видео конференции: Zoom, Teams, или други платформи со функционалност на посебни групни соби.



АКТИВНОСТИ - СПЕЦИФИЧНИ МАТЕРИЈАЛИ



ОБУКА НА ЛИЦЕ МЕСТО

- Флипчарти и маркери (Активности: Светско кафуле, Расипан телефон, Решавање на проблемот)
- Печатени документи (Активности: Студија на случај, Приказната на Абигејл, Детектив за поддршка, Решавање на проблемот)
- Коцки (Активност: Игра со коцка)
- Се согласувам/не се согласувам знаци и лента (Активност: Линија на вредност)
- Екран и звучник (Активност: Видео за активно слушање)
- Графика за леден брег (Активност: Културен леден брег)



ОНЛАЈН ОБУКА

- Онлајн табла или алатки за соработка (Google Docs, Miro, Jamboard)
- Претходно подготвени дигитални документи (Активности: Студија на случај, Приказната на Абигејл, Детектив за поддршка)
- Софтвер за мерење (Mentimeter, Zoom polls - for Value line activity)
- Виртуелна алатка за коцки (Активност: Игра со коцка)
- Способности за споделување екран (Активност: Видео за активно слушање)

Подготвеноста на овие материјали ќе овозможи беспрекорно и привлечно искуство за обука, без разлика дали се спроведува лично или онлајн. Не заборавате да ги проверите додатоците за дополнителни ресурси и документи за печатење.

ВОВЕД

5

СЛАЈД 2

ЦЕЛИ НА ОБУКАТА

- Зајакнување на поединците кои се заинтересирани да станат Ментори+ со основни знаења и вештини за ефективно менторство.
- Подобрување на подготовката на Ментор+ пред поврзување со учесник на меѓународна мобилност.
- Охрабрување на Ментори+ да ја рефинираат својата поддршка преку таргетирани теми.

СЛАЈД 3

СОДРЖИНА НА ОБУКАТА

ВОВЕД

МОДУЛ 1

КОНТЕКСТ И УЛОГАТА НА МЕНТОР+

МОДУЛ 2

ПОДГОТОВКА НА РЕЛАЦИЈАТА МЕНТОР+ И МЕНТОРИРАН: ОСНОВИ (РАМКА И ТЕОРИЈА)

МОДУЛ 3

ШТО Е ПОТРЕБНО ЗА ДА СЕ БИДЕ ДОБАР МЕНТОР+

МОДУЛ 4

КАКО ДА ГИ ПРЕЗЕМЕТЕ ВАШИТЕ ОДГОВОРНОСТИ КАКО МЕНТОР+

ЗАКЛУЧОК



→ Евалуација пред тест

Пред да започне сесијата, обучувачот мора да ги информира учесниците дека треба да ја завршат евалуацијата пред тестот. Овој тест ќе помогне да се проценат нивните првични знаења и очекувања во врска со обуката. Треба да се заврши пред да започне обуката за да се обезбеди ефективно искуство за учење.

→ Испратете го пред-тестот однапред

- Најмалку една недела пред обуката, испратете е-пошта до учесниците со:
- Кратко објаснување за целта на тестот (да се прилагоди обуката на нивните потреби).
- Линкот до онлајн прашалникот (или приложете документ за оние кои претпочитаат хартиена верзија).
- Краен рок за завршување (идеално 2-3 дена пред сесијата).

→ Следете ги одговорите

Неколку дена пред обуката, прегледајте ги одговорите за да ги идентификувате празнините во знаењето и приспособете го фокусот на обуката доколку е потребно.

→ Проверете го комплетирањето на денот на обуката

- Пред да започнете со сесијата, прашајте дали сите учесници го завршиле пред-тестот.
- Ако некои не го сториле тоа, оставете им 5 минути да го сторат тоа на почетокот на сесијата (ако времето дозволува).



СЛАЈД 4

КОЈ Е КОЈ?

Пред да нурнете во суштината на обуката, важно е да одвоите еден момент за сите да се запознаат. Ова помага да се создаде удобно и доверливо опкружување, што го олеснува размената на идеи во текот на сесијата.

Секој човек ќе има неколку минути да се претстави и да одговори на прашање кое го крши мразот. Целта е да се скрши мразот и да им се помогне на сите да се чувствуваат поудобно.

СЛАЈД 5

ЧЕКОР 1. ИНДИВИДУАЛНО ПРЕТСТАВУВАЊЕ

На секој учесник му требаат неколку минути за да се претстави. Водете ги со следните теми за да биде едноставно и ефективно:

- Име.
- Ситуација.
- Менторско искуство (доколку постои).
- Што очекуваат да научат од оваа обука.
- Забавен или интересен факт за себе (за да биде лесно и привлечно).

ЧЕКОР 2. АКТИВНОСТ ЗА КРШЕЊЕ НА МРАЗ: „ПРЕДМЕТ КОЈ МЕ ПРЕТСТАВУВА“

Ова е интерактивна и едноставна активност, совршена за поттикнување врски меѓу учесниците.

→ Чекор по чекор

Побарајте од учесниците да одвојат неколку минути за да размислат за предмет што ги претставува, нешто што симболизира кои се тие или што има лично значење за нив. Овој објект може да биде реален или имагинарен.

Откако ќе го изберат својот предмет, тие накратко ќе објаснат зошто тој ги претставува.

Пример: „Ако треба да изберам предмет, би избрал книга. Зошто? Затоа што сакам да учам и да споделувам знаење, а книгата ја гледам како алатка за отворање на нови идеи и перспективи“.

Откако секој ќе има прилика да се претстави и да учествува во активността за кршење мраз, завршете ја со завршна изјава.

Оваа структура не само што го крши мразот, туку и им помага на учесниците да се чувствуваат повеќе поврзани уште од самиот почеток, создавајќи средина за поддршка за учење и дискусија за време на обуката.

Додека сакате да извршите различна активност на мразокршач, можете да се повикате на другите примери дадени во [Дел 3.4](#).

МОДУЛ 1: КОНТЕКСТ И УЛОГАТА НА МЕНТОР+

РАЗБИРАЊЕ НА УЛОГАТА НА МЕНТОРИТЕ+ ВО ПРОЕКТИТЕ ЗА МОБИЛНОСТ

→ Цели

Дефинирајте ја улогата на Ментор+: Разберете ја суштинската улога на Ментор+ како засилена поддршка, врз основа на нивното лично искуство од меѓународната мобилност.



СЛАЈД 7

СОДРЖИНА

Ментори+ се поединци со долгогодишно искуство во меѓународната мобилност кои служат како ментори на идните учесници. Тие обично вклучуваат:

- **Поранешни учесници во мобилност:** Тоа се лица кои претходно самите учествувале во меѓународни програми за мобилност. Тие имаат искуство од прва рака и увид во предизвиците и можностите за живеење, студирање или работа во странство.
- **Професионалци:** кои имаат експертиза во области релевантни за меѓународна мобилност, како што се интеркултурна комуникација, развој на кариера или личен тренинг. 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 осигурува дека Менторите+ имаат длабоко разбирање за културните, социјалните и практичните аспекти на живеењето во друга земја подолг временски период. Нивното искуство може да им даде на менторираните вредни перспективи и совети.



СЛАЈД 8

АКТИВНОСТ 1 • СВЕТСКО КАФУЛЕ¹

Група (мин. 6 учесници) - најмалку 40 минути

ЛИЧНО / ОНЛАЈН

→ Материјали

ЛИЧНО: големи листови хартија (флипчарт), маркери, маси, столица.

ОНЛАЈН: платформи за состаноци, со поделба во групи и употреба на онлајн алатка како бела табла.

→ Цели на учењето за Ментори+

- Дефинирајте ја улогата на Ментор+;
- Опишете ги специфичните одговорности и должности на Ментор+;
- Објаснете ги личните и професионалните придобивки од тоа да се биде Ментор+, вклучувајќи развој на вештини и напредување во кариерата.

¹ A Quick Reference Guide for Hosting World Café, 2015 The World Café Community Foundation Creative Commons Attribution, <https://theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Cafe-To-Go-Revised.pdf>

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Наредете ги табелите во мали кластери, осигурувајќи се дека секоја од нив има достапни материјали (хартија со флипчарт и маркери). Направете отворена и инклузивна атмосфера каде што учесниците се чувствуваат удобно да ги изразат своите мисли. Претходно, можете да ги запишете различните теми на листови хартија што ќе ги користат групите.
- 2 Поделете ги учесниците во мали групи од 3-4.
- 3 Доделете под-тема на секоја табела. Примери поттеми:
 - a. Кој може да биде Ментор+?
 - b. Кои се улогите и одговорностите на Ментор+?
 - c. Кои се придобивките од тоа да се биде Ментор+?
- 4 Секоја група дискутира за својата подтема 5-10 минути, пишувајќи или цртајќи клучни идеи на нивната хартија со табла.
- 5 Откако ќе истече времето, учесниците ротираат на друга табела, оставајќи едно лице како фасилитатор на масата за да ја сумира претходната дискусија.
- 6 Овој процес продолжува додека сите групи не дадат свој придонес за секоја поттема.
- 7 Учесниците се враќаат на нивната оригинална маса.
- 8 Секоја табела ги сумира клучните сознанија од сите дискусии и ги прикажува во 5-минутно повторување.
- 9 Обучувачот ги запишува клучните точки на голема табла за референца.
- 10 Доколку постои точка што не била спомната од учесниците, изнесете ја или поврзете ја активноста со содржината подолу.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН

- 1 Поставете соби за разговори за мали групи. Доделете олеснувач во секоја соба, кој ќе користи онлајн табла или заеднички документ за да ги забележи клучните точки. Обезбедете учесниците да се чувствуваат удобно да зборуваат со поставување на норми за ангажман на почетокот.
- 2 Доделете ги учесниците во соби од 3-4 лица.
- 3 На секоја соба и е доделена поттема и фасилитатор кој ќе ја документира дискусијата користејќи виртуелна табла или споделен документ.
- 4 Групите разговараат 5-10 минути пред да ротираат во нова просторија за пробивање. Во секоја соба останува по едно лице за да ги сумира претходните дискусии.
- 5 Процесот продолжува се додека секоја група не даде свој придонес за сите поттеми.
- 6 Учесниците се враќаат во главната соба за состаноци.
- 7 Секој фасилитатор ги презентира клучните информации од дискусиите во нивната соба за напојување.
- 8 Обучувачот евидентира увид на споделен документ видлив за сите учесници. Доколку постои точка што не била спомната од учесниците, изнесете ја или поврзете ја активноста со содржината подолу.

Еве неколку корисни прашања што може да се постават за секоја тема:

Кој е Ментор+?

- Каква личност може да стане Ментор+?
- Кои квалитети се суштински?
- Дали мислите дека некој може да стане Ментор+ или има некои основни предуслови?
- Дали ја истражувавте идејата за хоризонтално менторство? Како луѓето со различни искуства можат меѓусебно да се поддржуваат?

Кои се улогите и одговорностите на Ментор+?

- Кои клучни улоги и одговорности ги идентификувавте за Ментор+?
- Како Ментор+ ја балансира одговорноста за нудење насоки со поттикнување на автономијата на менторирааниот?
- Кои одговорности бараат најголема посветеност и како Ментор+ може да управува со нив со текот на времето?
- Дали има улоги или одговорности кои се разликуваат во зависност од контекстот или видот на понуденото менторство?

Кои се придобивките од тоа да се биде Ментор+?

- Кои придобивки ви се најзначајни за некој во улогата Ментор+?
- Дали има само професионални придобивки или има и лични предности?
- Дали ги разгледавте реципрочните придобивки во односот Ментор+-Менториран? Како овие придонесуваат за растот на двете?
- Какви бенефиции може да добие организацијата од структурирана програма за менторство?

Овие прашања можат да им помогнат на учесниците да размислуваат подлабоко на темата за менторство, создавајќи безбеден и инклузивен простор за споделување различни идеи и перспективи.

→ Главни придобивки

Ментори+ ќе влезат во менторски сесии со јасно разбирање на нивната улога и одговорности.



СЛАЈД 9

МЕНТОР+ ИМА КЛУЧНА УЛОГА ВО ОБЕЗБЕДУВАЊЕТО НА ДОПОЛНИТЕЛНА ПОДДРШКА НА УЧЕСНИЦИТЕ ВО ПРОЕКТИ ЗА МОБИЛНОСТ

Еве како функционира:

1. Дополнете ги упатствата на таторот со нудење совети и поддршка врз основа на нивното сопствено искуство од меѓународната мобилност.



СЛАЈД 10

2. УЛОГИ НА МЕНТОР+

- **Да понуди емоционална поддршка:** Да ги сослуша и одговори на грижите на учесникот.
- **Да сподели искуство:** Дискутира за она што го научил на своите лични патувања или меѓународни проекти
- **Да обезбеди контекстуален и културолошки совет:** Да им помогне на учесниците да ја се вклопат во новата средина, културата, обичаите и нормите.

СЛАЈД 11

3. ОДГОВОРНОСТИ

- Одржувајте редовен контакт со учесникот во текот на целиот период на мобилност.
- Бидете достапни за слушање и давање поддршка секогаш кога е потребно.
- Организирајте и закажете менторски сесии за да се обезбеди доследно следење.
- Прилагодете ја фреквенцијата и форматот на состаноците за да одговараат на потребите на менторираниот.
- Обезбедете совети и споделувајте релевантни искуства почитувајќи ја автономијата на учесникот.
- Препознајте кога за некое прашање е потребна стручна или надворешна поддршка и насочете го учесникот кон соодветните ресурси.

Накратко, нивното искуство и поддршка ќе им помогнат на учесниците да транзираат понепречено и подобро да се прилагодат на нивната нова ситуација.



СЛАЈД 12

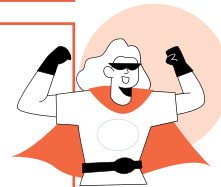
БЕНЕФИЦИИ ЗА МЕНТОР+

Менторите+ ќе добијат придобивки од нивниот менторски ангажман, како што се:

Подобре ја нивната комуникација и вештините за решавање проблеми водејќи ги менторираните низ нивните искуства за мобилност.



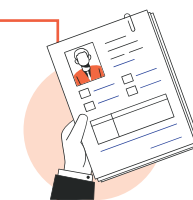
Стектете доверба и можат подобро да ги ценат и да размислуваат за сопствените меѓународни искуства.



Проширете ја нивната професионална мрежа со ангажирање со заедница на други Ментори+ и професионалци за мобилност.



Додадете вредност на нивните биографии, демонстрирајќи лидерски и интеркултурни компетенции што ги бараат работодавците.



Придонесете за успехот на младите учесници, помогнете им да се подготват и да напредуваат во новите културни средини.



Учете од нивните менторирани додека го споделуваат сопственото знаење.



МОДУЛ 2: ПОДГОТОВКА НА РЕЛАЦИЈАТА МЕНТОР+ И МЕНТОРИРАН: ОСНОВИ (РАМКА И ТЕОРИЈА)

Дел 2.1

УЛОГАТА, ОДГОВОРНОСТА И ОЧЕКУВАЊАТА НА МЕНТОРИРАНИТЕ



Цели

Идентификувајте, разјаснете и управувајте со очекувањата на менторираните.

СЛАЈД 14

КОЈ Е МЕНТОРИРАН?

Менторираните се поединци кои се подготвуваат или планираат да учествуваат во меѓународни програми за мобилност во иднина. Тие бараат насоки и поддршка од Ментори+ за да се справат со предизвиците и да го искористат максимумот од нивните меѓународни искуства. Менторираните може да вклучуваат:

- **Идни учесници во мобилност:** Тоа се лица кои се примени или се во процес на аплицирање за меѓународни програми за мобилност.
- **Млади професионалци:** Поединци кои планираат да ги следат можностите за кариера 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 да истражуваат културна размена или личен раст преку меѓународни програми за мобилност.

СЛАЈД 15

ОЧЕКУВАЊА НА МЕНТОРИРАНИОТ

Очекувањата на менторираните од менторскиот однос, исто така, може да варираат од личност до личност. Ментори+ може да дознаат за целите на менторираните кога ги поставуваат конкретните цели на врската и обратно.



Еве неколку примери за нивните очекувања за менторска врска:

- **Да има некој да поставува прашања:** Менторираните очекуваат нивните Ментори+ да бидат пристапни и достапни за да одговорат на какви било прашања што можеби ги имаат, нудејќи им насоки во текот на нивното патување по мобилност.
- **За размена со некој кој веќе има искуство во странство:** Менторираните со нетрпение очекуваат да се поврзат со Ментор+ кој има искуство од прва рака за живеење во странство и кој може да сподели вредни сознанија засновани на лични искуства.
- **Да бидат поддржани во случај на недостаток на мотивација:** од менторите+ се очекува да пружат охрабрување и емоционална поддршка, особено кога менторираните се соочуваат со предизвици или чувствуваат недостаток на мотивација.
- **За споделување практични информации за секојдневниот живот:** менторираните ги ценат Менторите+ кои можат да споделуваат практични совети и совети за навигација во секојдневниот живот во нова земја, од домување до локални обичаи.
- **Да имате информации за културните разлики:** Менторите+ се гледаат како ресурс за разбирање и навигација на културните разлики, помагајќи им на менторираните непречено да се прилагодат на нивната нова средина.
- **Да се советуваат за професионалните и личните патеки:** Менторираните се надеваат на персонализирани совети и насоки и за нивниот личен раст и професионален развој, вклучувајќи ги кариерата и академските избори.



СЛАЈД 16

ДОЛЖНОСТИ НА МЕНТОРИРАНИОТ

Менторираните не се неактивни во менторска врска и имаат и одговорности. Одговорностите на менторираните се следните:

- Од менторираните се очекува активно да учествуваат во менторскиот однос. Ова значи да се биде отворен за нови идеи и подготвен да се учи од искуствата на нивните ментори.
- Важно е менторираните да одржуваат редовен контакт со нивниот Ментор+. Тие треба да ги споделат своите цели, предизвици и напредок во текот на нивното време во странство, обезбедувајќи да се одржи силна врска.
- Менторираните треба да бидат желни да растат и да се развиваат во текот на нивното искуство со мобилност. Со прифаќање на советите и увидите на нивниот Ментор+, тие можат да го подобрат своето меѓукултурно разбирање, како и нивните лични и професионални вештини.
- Менторираните ќе се соочат со предизвици за време на нивниот престој во странство, и од суштинско значење е тие да останат прилагодливи и еластични. Со поддршка и водство на нивниот Ментор+, тие можат да се движат низ овие пречки и да ги претворат во вредни искуства за учење.



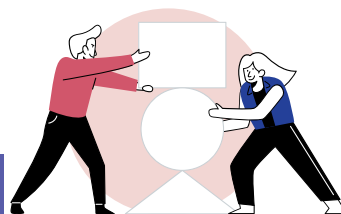
СЛАЈД 17

СОДРЖИНА

Менторството е **заеднички процес** кој бара **активен ангажман** и од Менторот+ и од Менторираниот. Секој од нив игра витална улога во обезбедувањето значајна и продуктивна врска.

За успешно менторство, менторираните треба:

- **Отворено и редовно комуницирајте** со нивниот Ментор+.
- **Бидете проактивни и приемливи** на повратни информации и нови перспективи.
- **Користете ги упатствата на Ментор+** за да се движите низ предизвиците и да го подобрите личниот и професионалниот раст. Со поттикнување на взаемна посветеност, менторството станува динамична размена од која има корист и Ментор+ и Ментор.



СЛАЈД 18

КЛУЧНИ ПРИНЦИПИ ЗА СИЛНА ВРСКА МЕНТОР+-МЕНТОР

Успешната менторска врска е изградена на четири основни принципи:

- **Доверливост:** Довербата е основна. Дискусиите треба да останат приватни за да се создаде безбеден простор каде што менторираните ќе се чувствуваат удобно да споделуваат предизвици и аспирации.
- **Почитување:** Признавањето на различните перспективи, позадини и граници поттикнува поддршка и инклузивна средина. Кога ќе се појават разлики, почитта треба да ги води интеракциите.
- **Тимска работа:** Менторството е партнерство. И Ментор+ и Менториран треба да придонесуваат, да споделуваат одговорности и да работат кон заеднички цели на нехиерархиски, колаборативен начин.
- **Ефикасна комуникација:** Отворено, јасно и активно слушање помага да се дефинираат очекувањата, да се спречат недоразбирањата и конструктивно да се решаваат предизвиците.

Следејќи ги овие принципи, Ментор+ создаваат доверлив и поддржувачки простор каде Менторите можат да растат и да успеат.

→ **Содржина**

СЛАЈД 19

МЕТОДОТ LISA

За да се воведе методот LISA“, се препорачува да се започне со кратко објаснување видео кое ги опишува неговите четири клучни концепти: слушање, интеркултуралност, споделување и совет. Ова видео ќе им помогне на учесниците да визуелизираат како овие принципи се применуваат во вистински менторски ситуации и да послужат како основа за подлабоки дискусии во текот на обуката.

СЛАЈД 20

МЕТОДОТ LISA ОБЕЗБЕДУВА СТРУКТУРИРАН ПРИСТАП КОН МЕНТОРСТВОТО, ОСИГУРУВАЈЌИ ДЕКА МЕНТОРИТЕ+ МОЖАТ ЕФИКАСНО ДА ГИ ПОДДРЖАТ НИВНИТЕ МЕНТИРАНИ СО:

Слушање

Создавање безбеден простор за отворена комуникација и активно разбирање на искуствата на менторирааниот.



Интеркултуралност

Помагање на менторираните да се движат кон културните разлики и поттикнување на приспособливост во нова средина.



Споделување

Користење на лични искуства за водење, поддршка и инспирација на менторираните преку примери од реалниот живот.



Совети

Нудејќи внимателен и приспособен насоки истовремено, почитувајќи ја автономијата на менторирааниот.



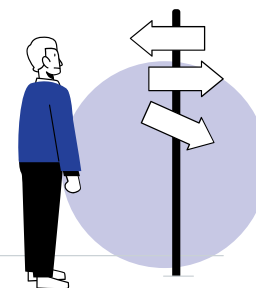
По гледањето на видеото, обучувачите треба да поттикнат дискусија и размислување, дозволувајќи им на учесниците да ги споделат своите сознанија и размислувања за тоа како овие четири принципи обликуваат успешна менторска врска.

Дел 2.2

КЛУЧНИ УЛОГИ ВО СИСТЕМОТ ЗА МЕНТОРСКА ПОДДРШКА

→ **Цели**

- Јасно разбирање на поделбата на улогите меѓу Ментори+, Тотор од организацијата-испраќач и Тотор од организацијата-домаќин.
- Да знаете кому да се обратите за поддршка или помош.



СЛАЈД 21

АКТИВНОСТ 2 • ДЕТЕКТИВ ЗА ПОДДРШКА

Групна активност - 60 минути

ЛИЧНО / ОНЛАЈН

→ **Материјали**

ЛИЧНО: печатени копии од табелата, пенкала, мали простори за групна работа, простор за момент на колективна дискусија.

ОНЛАЈН: онлајн платформа која овозможува истовремена работа, табелата во WORD формат. [Додаток бр. 1.](#)

→ **Цели на учењето за Ментори+**

- Помага им на Менторите+ да разберат кому да се обратат во конкретни ситуации.
- Поттикнува групно решавање на проблеми и колективно размислување.
- Ја негува способноста за објаснување на изборите и разгледување на различни перспективи.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Поделете ги учесниците во мали групи.
- 2 Секоја група добива копија од табелата.
- 3 Учесниците разговараат за секоја ситуација и одредуваат кому менторираниот прво треба да се обрати и да контактира.
- 4 На пленарна сесија, групите ги објаснуваат своите избори и мотивации.
- 5 Погрижете се секоја група да го претстави своето размислување за барем една ситуација.
- 6 На крајот од активността секој случај се анализира колективно.



ОНЛАЈН

- 1 Обезбедете секој учесник да има пристап до онлајн платформа која дозволува заедничка и истовремена работа (на пр. Google Drive).
- 2 Создадете споделена папка за секоја група (на пр., „Група 1“, „Група 2“).
- 3 Поделете ги учесниците во виртуелни соби за групи.
- 4 Секоја група пристапува до својата папка и заеднички ја пополнува табелата.
- 5 На крајот, сите групи се враќаат во главната просторија за колективна дискусија, следејќи ја истата структура како и активността во лице.

Резултати за секоја ситуација:

- Ментор+: 2, 7, 8, 11, 12
- ТUTOR од организацијата-испраќач (ОИ): 1, 5, 10
- ТUTOR од организацијата-домаќин (ОД): 1, 3, 4, 5, 6, 9



Главни придобивки

- Менторите+ ќе научат да идентификуваат специфични поединци или ресурси на кои треба да се обратат за поддршка во различни ситуации, подобрувајќи ја нивната алатка за решавање проблеми.
- Активността го поттикнува критичкото размислување со тоа што ги поттикнува Ментори+ внимателно да ја анализираат секоја ситуација и да ја проценат соодветноста на различните опции за поддршка.
- Учесниците стануваат посвесни за мрежата на поддршка што им е достапна на нив и нивните менторирани, зголемувајќи ја нивната способност ефективно да ги водат менторираниите.

СЛАЈД 22

СОДРЖИНА

Овој дел ги анализира клучните улоги во процесот на менторство: ТУТОР од организации за поддршка (ОИ), ТУТОР од организации-домаќини (ОД), ТУТОРИ и МЕНТОРИ+. Секој од нив игра специфична улога во поддршката на менторираниот за време на нивното меѓународно искуство, а разбирањето на овие улоги е од клучно значење за ефективна комуникација и поддршка.

Јасно дефинирање на улогите и одговорностите е од суштинско значење за успешна менторска врска. Менторираниот мора да ги разбере улогите на сите вклучени страни, вклучително и нивната, за да обезбеди ефективна комуникација. Знаењето со кого да контактирате за различни потреби, барања и барања помага да се насочи процесот и да се спречат недоразбирања.

1

МЕНТОР+

Една од првите точки на контакти за менторираниот, обезбедување лична поддршка и решавање на непосредните проблеми. Менторираниот може да разговара за низа лични предизвици со Менторот+ и различни ситуации како што се прашања со цимерите, тешкотии при прилагодување на нова културна средина, чувство на носталгија и управување со слободното време итн.

2

ТУТОР ОД ОРГАНИЗАЦИЈА-ИСПРАЌАЧ (ОИ)

Овој татор е референтно лице во матичната земја и може да се повика во врска со бирократијата и општото управување со проектот, контактот поврзан со Ментор+, какви било прашања со семејството и потребата од продолжување на фазата на волонтирање.

Познавањето на различните засегнати страни им помага на менторираниот и Ментор+ да го идентификуваат соодветното лице за контакт, подобрувајќи ја ефикасноста на комуникацијата и решавањето на проблемот.

Иако обезбедува општа рамка, од суштинско значење е да се препознае дека секоја ситуација е единствена. Ако менторираниот се чувствува непријатно да разговара за прашања со својот

3

ТУТОР ОД ОРГАНИЗАЦИЈА-ДОМАЌИН (ОД)

Доколку е потребна дополнителна помош, менторираниот треба да го контактира учителот од организацијата-домаќин (ОД) за некои поврзани ситуации, која се занимава со логистика и поддршка на лице место. Менторираниот можеби ќе треба да разговара со овој учител или ОД за прашања како што се:

- Појаснувања за слободни денови или барања за одмор.
- Структурни проблеми или дефекти во сместувањето.
- Тешкотии во завршувањето на зададените активности или потреба од поддршка при работните задачи.
- Се што е поврзано со мисиите и задачите на проектот и планирањето на активностите.
- Потреба да се најдат локални инфраструктури (лекари, продавници,...)
- Контактирање со локалните власти, институции или итна медицинска помош (полиција, болници, канцеларија за имиграција,...)

Ментор+, тој треба да се чувствува овластен да му се обрати директно на Воспитувачот од ОИ или ОД. Флексибилноста во комуникацијата гарантира дека менторираниот секогаш може да пристапи до поддршката што му е потребна. Од друга страна, ако Ментор+ се чувствува непријатно додека го продолжува процесот на менторирање со тој Менториран, тој може да го контактира таторот на организацијата што испраќа со нивните причини да го сменат својот менториран. На овој начин се создава систем кој ги штити двете страни.

Дел 2.3

ОГРАНИЧУВАЊАТА НА МЕНТОР+ И УЛОГАТА НА ТУТОР ОД ПОДДРЖУВАЧКА ОРГАНИЗАЦИЈАТА

→ Цели

- Разберете ги ограничувањата на улогата на Ментор+.
- Разберете каде можеби ќе треба да го упатат менторираниот на други одговорни луѓе.



СЛАЈД 23

АКТИВНОСТ 3 • СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ

Групно (мин 4 учесници) - 15 до 30 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

ЛИЧНО: печатена студија на случај

ОНЛАЈН: електронска форма

Користи [Додаток бр 2](#).

→ Цели на учењето за Ментори+

- Јасно разберете и артикулирајте ги клучните одговорности и очекувања поврзани со улогата на ментор.
- Признајте ги границите на улогата на менторот, вклучително и кога да ги упатувате менторираниите на други ресурси или професионалци.
- Развијте ја способноста за донесување етички одлуки кои ги почитуваат границите на менторскиот однос, истовремено обезбедувајќи ја благосостојбата на менторираниот.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Поделете ги учесниците во мали групи и доделете различно сценарио на секоја група.
- 2 Учесниците го читаат своето доделено сценарио и дискутираат 15-20 минути, одговарајќи на следниве прашања:
 - Како би реагирале/одговориле на оваа ситуација?
 - Како би обезбедиле оваа ситуација да не се повтори?
 - Одредете го нивото на итност со помош на семафор-скала за итни случаи.
- 3 Секоја група го презентира своето сценарио и заклучоците пред поголемата група.
- 4 Поттикнете отворена дискусија и размислување за етичкото одлучување.
- 5 Сумирајте ги клучните сознанија и стратегиите за решавање проблеми од активността.



ОНЛАЈН

- 1 Погрижете се сите учесници да имаат пристап до онлајн платформа за соработка (на пр., Google Drive, Microsoft Teams).
- 2 Поделете ги учесниците во соби за групи и доделете на секоја група различно сценарио.
- 3 Секоја група пристапува до своето доделено сценарио во споделен документ и дискутира 15-20 минути, обраќајќи се:
 - Како би реагирале/одговориле на оваа ситуација?
 - Како би обезбедиле оваа ситуација да не се повтори?
 - Одредете го нивото на итност со помош на семафор-скала за итни случаи.

- 4 Групите се враќаат во главната онлајн сала за состаноци и ги презентираат своите сценарија и заклучоци.
- 5 Олеснете отворена дискусија, осигурувајќи дека сите учесници ќе придонесат.
- 6 Сумирајте ги главните согледувања и техниките за решавање проблеми кои се дискутирани.

→ Примери на сценарија*

*Оваа обука можете да ја завршите со ситуации од реалниот живот што сте ги сретнале додека сте домаќини на ментори од вашата организација или во различни програми во различни земји.

Сценарио 1

Вие сте Ментор+ на менториран кој живее во друга земја. 23:00 часот и добивате итна порака од вашиот менториран кој бара помош за проблем со машината за перење. Не ја затворија вратата како што треба, а сега барабанот е заглавен.

РЕШЕНИЕ

1. Проценете ја ситуацијата

- Каква е природата на барањето? Дали е навистина итно или може да се почека?
- Како можете да одговорите на начин што ќе му помогне на менторираниот без да ги пречекорите вашите граници како ментор?

2. Формулирајте го вашиот одговор

- Имајте го на ум времето од денот, итноста и вашата улога како Ментор+. Одговорот треба да биде практичен, да ги почитува границите и да ги поттикнува вештините на менторираниот за решавање проблеми. Прашувајќи за каков проблем станува збор? Ако има животи во опасност?
- Ако менторираниот го фати паника, вашата порака мора да биде смирувачка. Може да објасните дека ако не е итен случај, проблемот ќе биде земен предвид следниот ден од страна на таторот на организацијата-домаќин или домашната помошничка и ќе го решат тие откако ќе контактираат со нив.
- Доколку станува збор за итен случај, можете да го поттикнете менторираниот да контактира со учителот на организацијата-домаќин или со домашната помошничка.

Сценарио 2

Вашиот менториран постојано ви ги испраќа своите идеи за активности со млади луѓе во организацијата-домаќин, барајќи од вас да помогнете во структурирањето и планирањето на неделните активности. Волонтирајте во истата организација.

РЕШЕНИЕ

1. Проценете ја ситуацијата

- Што бара менторираниот? Дали е тоа насоки или директна помош при планирањето?
- Како можете да го поддржите менторираниот на начин кој поттикнува независно решавање на проблеми и раст, без да ги преземете нивните одговорности?

2. Формулирајте го вашиот одговор

- Охрабрете ги да се повикаат на нивниот учител во нивната организација домаќин.
- Вклучете конструктивна повратна информација која му помага на менторираниот да ги изгради своите вештини без да се потпира премногу на вашата директна вклученост.
- Доколку Менторот+ е поранешен учесник на организацијата-домаќин (и го знае контекстот, целната група и целта на организацијата), може да им испрати линкови и совети.

Сценарио 3

Вашиот менториран ви кажува дека се заситени од својот живот и не се задоволни од нивната работа во проектот. Тие не знаат како да го спречат и единственото решение што го гледаат е само да скокаат од мост.

РЕШЕНИЕ

1. Проценете ја ситуацијата

- Препознајте ја итноста на ситуацијата. Менторираниот изразува мисли за самоповредување, што мора да се третира како критична ситуација.
- Признајте дека иако можете да понудите непосредна емоционална поддршка, ова ја надминува вашата улога како Ментор+ и бара професионална интервенција и организациско вклучување.

2. Формулирајте го вашиот одговор

- Нацртајте порака или вербален одговор кој се однесува на ситуацијата со внимание, итност и сочувство.

- Вашиот примарен фокус треба да биде обезбедување на непосредна безбедност на менторираниот и помагање да стигнат до професионална поддршка, како што се советник, телефонска линија за помош или медицински итни служби. Контактирајте со 112 доколку сметате дека е потребно.
- Исто така, важно е да се информира учителот на организацијата-домаќин за да може да преземе соодветни активности и да обезбеди постојана поддршка.
- Бидете сигурни дека не се чувствувате преоптоварени поради ситуацијата и побарајте поддршка исто така доколку е потребно.

Сценарио 4

Вашиот менториран има проблеми со своите домаќини во врска со чистењето на куќата и не им е удобно да разговараат директно со нив. Ја бараат вашата помош со испраќање порака, недела во 2.30 часот. Ја читате пораката кога ќе се разбудите.

РЕШЕНИЕ

1. Проценете ја ситуацијата

- Препознајте ја итноста на ситуацијата.
- Кои се чекорите што менторираниот може да ги следи за да зборува?
- Како можете да го поддржите менторираниот на начин кој поттикнува независно решавање на проблеми и раст?

2. Формулирајте го вашиот одговор

- Нацртај порака која покажува разбирање и емпатија.
- Дајте им ги чекорите што треба да ги следат за да го поттикнете решавањето на проблемите. Во случај менторираниот навистина да се чувствува лошо што разговара со нив, предложете состанок за посредување помеѓу него и останатите сограѓани. Охрабрете го менторираниот да се повика на таторот на организацијата домаќин кој треба да биде свесен за ситуацијата.
- Направете го менторираниот свесен за времето во кое ја испратиле пораката. И поставете заедно временска рамка во текот на денот за лесни итни ситуации. Само за итни случаи, менторираниот може да контактира во текот на ноќта.

→ Главни придобивки

- Менторите+ подобро ќе ги разберат нивните одговорности и етички граници.
- Учесниците ќе развијат вештини за решавање проблеми применливи во реални ситуации на менторство.
- Активноста ја поттикнува соработката и ги охрабрува Менторите+ да размислуваат за нивниот пристап кон различни сценарија.
- Структурираниот пристап за анализа на сценаријата ќе им помогне на Менторите+ да донесуваат информирани одлуки во сложени ситуации.

→ Рефлексја

- Што научивте од заклучоците и согледувањата на другите групи? Како овие учења можат да го подобрат вашиот менторски пристап?
- Како сценаријата помогнаа да се разјасни вашето разбирање за вашата улога како Ментор+? Дали се појавија некои нови одговорности или ограничувања?

→ Содржина

Како Ментор+, од суштинско значење е да знаете кога да понудите поддршка директно и кога да го пренасочите менторираниот до соодветниот контакт. За да ја одредите вашата улога во која било дадена ситуација, разгледајте ги следниве прашања:

СЛАЈД 24

ЛИЧНА И ЕМОЦИОНАЛНА ПОДДРШКА



Дали менторираниот чувствува носталгија, изолираност или несигурна за своето искуство?

- **Ако ДА** → Обезбедете емоционална поддршка со активно слушање, споделување лични искуства и охрабрување на саморефлексја.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или периодично пријавувајте се. Дури и ако сега изгледаат добро, подоцна може да се појават предизвици за адаптација. Охрабрете ги да останат општествено активни и отворени за дискусија за нивните искуства на идните состаноци.



Дали менторираниот се бори со културна адаптација или социјална интеграција?

- **Ако ДА** → Понудете совет за навигација на културните разлики, предложете локални активности и поттикнете трпение во процесот на адаптација.
- **Ако НЕ** → Одете на следниот чекор или поттикнете подлабоко размислување. Поставувајте отворени прашања за да разберете како тие ја доживуваат локалната култура. Понекогаш, менторите можеби нема да ги сфатат своите борби додека подоцна не наидат на културен шок.



Дали на менторираниот му треба мотивација, охрабрување или градење доверба?

- **Ако ДА** → Споделете стратегии за поставување цели, самоверба и надминување на сомнежот во себе.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или набљудувајте ги нивоата на ангажирање. Ако менторираниот изгледа премногу самоуверен, погрижете се да имаат реални очекувања за нивното искуство. Дискутирајте за потенцијалните предизвици со кои би можеле да се соочат во иднина и како да се справат со нив проактивно.

СЛАЈД 25

ПРАКТИЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ



Дали менторираниот се соочува со тешкотии во секојдневниот живот (на пр. транспорт, храна, социјални активности)?

- **Ако ДА** → Понудете практични совети засновани на вашето искуство, помогнете во создавањето решенија или предложете корисни ресурси.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или проверете дали се добро информирани. Дури и ако сега не се мачат, дајте корисни совети и поттикнете ги да планираат однапред (на пр. како да пристапат до здравствената заштита, каде да најдат контакти за итни случаи).



Дали на менторираниот му треба помош во комуникацијата (јазична бариера, социјални недоразбирања)?

- **Ако ДА** → Охрабрете, препорачајте стратегии за учење јазик или социјални интеракции со играње улоги.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или промовирајте долгорочно јазично и културно учење. Охрабрете ги да го практикуваат локалниот јазик со мајчин јазик, да посетуваат јазични курсеви или да се вклучат во интеркултурни размени за да ја подобрат нивната адаптација.



Дали менторираниот доживува помали конфликти со цимери, колеги или локални жители?

- **Ако ДА** → Водете ги во решавање на конфликти помагајќи им да размислуваат за ситуацијата и предлагајќи им техники за конструктивна комуникација.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или поучете превентивни стратегии. Споделете стратегии за отворена комуникација и почитување на различни културни перспективи пред да се појават конфликти. Охрабрете ги менторираниите да изразат загриженост рано наместо да чекаат додека не ескалираат прашањата.

СЛАЈД 26

СИТУАЦИИ КОИ БАРААТ КОНСУЛТАЦИЈА



Дали менторираниот се соочува со сериозен проблем поврзан со работата со нивната организација домаќин?

- **Ако ДА** → Препратете ги кај ОД татор за решавање.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или поттикнете проактивна комуникација. Погрижете се да ја разберат нивната улога, одговорности и со кого да контактираат доколку подоцна се појават проблеми. Охрабрете ги редовните чекирање со нивниот ОД-татор.



Дали менторираниот има финансиски, правни проблеми или проблеми поврзани со визи?

- **Ако ДА** → Упатете ги кај ОИ-тутор, кој може да обезбеди соодветна административна поддршка.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или поттикнете го финансиското планирање и свесност. Дури и ако нема тековни проблеми, советувајте ги да ги следат трошоците, да ги разберат нивните услови за виза и да зачуваат контакти за итни случаи.



Дали менторираниот изгубил важни документи (пасош, лична карта, дозвола за престој)?

- **Ако ДА** → Упатете ги кај ОД-тутор за локална помош и правни упатства.
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или поттикнете ја безбедноста на документите. Потсетете ги да направат дигитални копии од важни документи и безбедно да ги чуваат во случај на идна загуба.



Дали менторираниот се соочува со здравствена или безбедносна вонредна состојба?

- **Ако ДА** → Веднаш контактирајте со службите за итни случаи и информирајте ја структурата за менторирање (ОИ или ОД-тутор, во зависност од локацијата).
- **Ако НЕ** → Префрлете се на следниот чекор или промовирајте свесност за благосостојбата. Охрабрете ги менторираниите да се грижат за своето ментално и физичко здравје, да останат информирани за локалните медицински ресурси и да бараат помош доколку се чувствуваат лошо во иднина.

СЛАЈД 27

КРИЗА ИЛИ ИТНА СОСТОЈБА



Дали менторираниот доживува вознемирување, дискриминација или злоупотреба?

- **Ако ДА** → Веднаш префрлете се на структурата за менторирање и уверете се дека менторираниот е безбеден. Понудете емоционална поддршка, но не се справувајте сами.



Дали менторираниот доживува ментално здравје (на пр., тешка анксиозност, депресија, мисли за самоповредување)?

- **Ако ДА** → Охрабрете го менторираниот да побара стручна поддршка и информирајте ја менторска структура за дополнителни насоки.



Дали менторираниот е вклучен во правна ситуација (апсење, вмешаност на полицијата, правен конфликт)?

- **Ако ДА** → Упатете ги кај ОИ-тутор и законските застапници за соодветно дејство.

За повеќе информации, видете го **Додаток бр. 3** за скалата за итни случаи.

МОДУЛ 3: ШТО Е ПОТРЕБНО ЗА ДА СЕ БИДЕ ДОБАР МЕНТОР+

Дел 3.1

КЛУЧНИ КОМПЕТЕНЦИИ НА МЕНТОР+

→ Цели

- Идентификувајте ги компетенциите на Ментор+.
- Разберете што Ментор+ треба да знае, да прави и како да се однесува.

СЛАЈД 29

АКТИВНОСТ 4 • СЛОЖУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ: СЛОЖУВАЛКА НА КОМПЕТЕНЦИИ

Групно (3 до 5 учесници во група) - 40 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

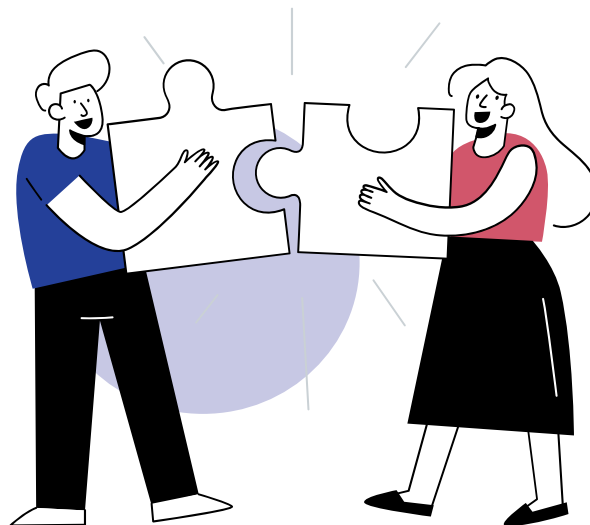
Картички или листови со секоја вештина и нејзините варијации: „Важно“, „Помалку важно“, „Не е релевантно“ (види Додаток бр. 4 - *Match & Master: The competency puzzle*).

ЛИЧНО: Картички или листови со секоја вештина и нејзините варијации: „Важно“, „Помалку важно“, „Не е релевантно“, табла. Отпечатете ги и исечете ги деловите што ќе се групираат подоцна користејќи го *Додатокот бр. 4*

ОНЛАЈН: Алатки за соработка како што се *Google Docs* или *Miro*.

→ Цели на учењето за Ментори+

- Идентификувајте ги клучните вештини потребни за да бидете ефективен Ментор+.
- Разликувајте помеѓу вештините кои се важни, помалку важни и нерелевантни за Ментори+ во контекст на меѓународната мобилност.
- Поттикнете критичко размислување и групна дискусија за приоритетите на улогата Ментор+.
- Разберете го влијанието на избраните вештини врз односот Ментор+/Ментор.



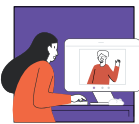
ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Објаснете ја целта на активността: давање приоритет на основните вештини за улогата Ментор+. Дефинирајте категории: Важно, Помалку важно, Нерелевантно и наведете пример (5 минути).
- 2 Поделете ги учесниците во тимови од 3 до 5 луѓе. Секој тим добива сет на вештини и картички за класификација (5 минути).
- 3 Секој тим дискутира за секоја вештина и ја класифицира како Важна, Помалку важна или Нерелевантна. Охрабрете ги тимовите да дебатираат за различните гледишта и да постигнат консензус (20 минути).
- 4 Секој тим го презентира својот избор и го оправдува своето рангирање. Обучувачот поттикнува дискусија и ги разјаснува недоразбирањата (10 минути).
- 5 Споредете ги заедничките и разликите во рангирањето низ тимовите. Дискутирајте зошто одредени вештини се критични и како тие влијаат на односите со Ментор+/Ментор (10 минути).

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН

- 1 Погрижете се учесниците да имаат пристап до платформа за соработка како што се Google Docs или Miro.
- 2 Објаснете ја целта на активноста и категоризирајте ги вештините како Важни, Помалку важни или Нерелевантни (5 минути).
- 3 Доделете ги учесниците во посебни соби во групи од 3 до 5. Секоја група работи на заеднички документ каде што ги класифицираат вештините и додаваат резонирање зад нивниот избор (5 минути).
- 4 Групите дискутираат за секоја вештина, ја класифицираат и го оправдуваат својот избор. Поттикнете активно учество и градење консензус (20 минути).
- 5 Групите се враќаат на главната сесија и ги споделуваат своите рангирања. Обучувачот ја олеснува дискусијата и дава појаснувања (10 минути).
- 6 Идентификувајте заеднички теми меѓу групите и разговарајте за клучните разлики. Размислете за тоа како различните приоритети влијаат на менторските односи (10 минути).



Пример

Организациски вештини

- **Важно:** планирајте редовни состаноци со менторираниот за да го следите нивното искуство. (Ова обезбедува постојано следење и овозможува навремено да се задоволат потребите на менторираниот).
- **Помалку важно:** Создадете детални алатки за следење за мерење на напредокот на менторираниот. (Корисно во некои случаи, но не е суштинско за сите Менторит+ кои повеќе се фокусираат на човечката интеракција отколку на техничките алатки).
- **Не е релевантно:** Управувајте со логистичките аспекти на престојот на менторираниот, како што се сместувањето и транспортот. (Овие задачи обично се делегирани на проектните координатори или на организациите домаќини. Менторите+ не се одговорни за овие логистички аспекти).



Главни придобивки

- Менторите+ треба да им дадат приоритет на вештините кои го зајакнуваат слушањето, емоционалната поддршка и културната адаптација.
- Некои задачи или вештини, иако интересни, не се директно поврзани со нивната мисија.



Рефлексија

- **Прашања за учесниците:**
 - Која вештина сметате дека е најважна во вашата улога? Зошто или зошто не?
 - Дали има некои вештини што ги потценивте пред оваа активност?
- **Поен за обучувачот:** Охрабрете ги Менторите+ да ја гледаат оваа вежба како основа за нивниот тековен развој и да идентификуваат начини за подобрување на вештините што ги сметаат за неопходни.

Дел 3.2

ПРАКТИКУВАЊЕ АКТИВНО СЛУШАЊЕ

→ Цели

- Разберете го влијанието на погрешната комуникација и важноста на јасноста.
- Спроведување стратегии за ефективна и јасна комуникација.

→ Содржина

Според транснационалната студија, вештините за активно слушање се една од најважните вештини што ги има Ментор+. Менторираните кои се далеку од својот дом заради меѓународни проекти за мобилност се особено ранливи и желни да бидат слушнати, разбрани и потврдени. Овозможувањето на менторираните да се изразат додека активно се занимаваат со слушање, разбирање и покажување емпатија кон нивните перспективи, им помага поефикасно да управуваат со своите емоции, сомнежи и грижи.

СЛАЈД 30

ДЕФИНИЦИЈА

Активно слушање² оди подалеку од само слушање на зборови, кон вистинско разбирање на мислите и чувствата на соговорникот, создавајќи динамична, неконкурентна интеракција.

СЛАЈД 31

АКТИВНО СЛУШАЊЕ: АСПЕКТИ

Постојат три аспекти на активното слушање за кои треба да бидете свесни доколку сакате ефективно да поддржите некого:

- **Когнитивен аспект**
 - Обрнете внимание на сите информации, и експлицитни и имплицитни.
 - Интегрирајте и сфатете го она што го пренесува говорникот.

- **Емоционален аспект**

- Останете смирени и сочувствителни за време на разговорот.
- Управувајте со сопствените емоционални реакции, како што се нервоза или досада.

- **Бихејвиорален аспект**

- Покажете интерес и разбирање преку вербални и невербални знаци.
- Користете говор на телото, контакт со очите и афирмативни гестови.

Активното слушање е важен аспект за време на меѓународното менторство за мобилност од следниве причини:

- Ја подобрува врската Ментор+-Ментиран преку создавање безбеден простор за споделување.
- Олеснува подобро разбирање и ги намалува недоразбирањата.
- Ги зајакнува емоционалните врски и односот.

Вежбањето активно слушање не само што ги подобрува вашите комуникациски вештини, туку придонесува и за попозитивна работна средина. Истражувањата покажуваат дека оние кои се занимаваат со активно слушање се перцепирани како покомпетентни, подопадливи и доверливи.

² What Is Active Listening?, Harvard Business Review, by Amy Gallo, January 2 2024, <https://hbr.org/2024/01/what-is-active-listening>



СЛАЈД 32

АКТИВНОСТ 5 • РАСИПАН ТЕЛЕФОН / ПРЕДИЗВИК НА ЈАСНОСТ

Групно – 30 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

ЛИЧНО: Претходно подготвени пораки поврзани со менторство, хартија и пенкала (опционално), тајмер, табла или флипчарт (по избор).

ОНЛАЈН: Платформа за видео конференции со посебни соби, заеднички документ (*Google Docs*, *Miro*, или *Jamboard*).

→ Цели на учењето за Ментори+

- Идентификувајте како може да се појави погрешна комуникација во менторска врска.
- Вежбајте активно слушање и јасна артикулација на пораките.
- Истражувајте стратегии за да ги минимизирате недоразбирањата и да ја подобрите јасноста на комуникацијата.
- Размислете за тоа како различните толкувања влијаат на менторските интеракции.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

(Расипан телефон)

- 1 Воведете го концептот „Расипан телефон“ и објаснете како пораките може да се искриват кога се пренесуваат низ повеќе луѓе.
- 2 Поделете ги учесниците во мали групи со еднаква големина. Доколку нема доволно учесници, може да се користи една група.
- 3 Наредете ја секоја група во линија или круг, така што секој учесник може само да му шепоти на личноста до него.
- 4 Шепнете конкретна порака до првата личност во секоја група. Примери на пораки што треба да се користат за време на активността:
 - Ефективното менторство вклучува активно слушање и меѓусебно почитување.
 - Најдобрите менторски односи се градат на доверба и отворена комуникација.
 - Поставувањето отворени прашања може да ги поттикне менторираните да споделуваат повеќе.
 - Довербата е основа на успешна менторска врска.
- 5 Секоја личност ја шепоти пораката на следниот во ред, со само една шанса да ја пренесе.
- 6 Последниот човек од секоја група јавно ја кажува пораката што ја добил.
- 7 Споредете ги последните пораки со оригиналните и разговарајте за промените.
- 8 Спроведете дебрифинг сесија фокусирајќи се на предизвиците со кои се соочуваат и стратегиите за подобра комуникација

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН (Предизвик на јасност)

- 1 Користете платформа за видео конференции со соби за пробивање.
- 2 Доделете ги учесниците во соби со 4-6 луѓе по група.
- 3 Обезбедете ѝ на секоја група ист краток, сложен текст (на пр., кратко упатство за менторство со двосмислена фраза).
- 4 Секој учесник го препишува текстот со свои зборови и го споделува во споделениот документ на групата.
- 5 Споредете ги различните верзии и дискутирајте за тоа како се промениле значењата, нагласувајќи ја улогата на јасност во комуникацијата.
- 6 Вратете ги сите групи на главната сесија и олеснете ја дебрифинг-дискусијата.

Дебрифингот по активноста дава можност да се размислува за тешкотиите што се среќаваат и да се разговара за начините за подобрување на комуникацијата. Тоа помага да се идентификуваат областите за подобрување и да се развијат стратегии за поефикасна комуникација.

→ Рефлексија

- Дали бевте изненадени од тоа колку се промени пораката? Зошто или зошто не?
- Дали сте доживеале слични погрешни комуникации во вашите менторски односи? Можете ли да дадете пример?
- Како мислите дека погрешната комуникација може да влијае на односот Ментор+ - Менториран?
- Што ве научи оваа активност за важноста на јасната комуникација?
- Кои стратегии можете да ги користите за да обезбедите појасна комуникација со вашите менторирани?

→ Главни придобивки

- Ментори+ ќе препознаат како пораките може да се менуваат преку повеќе размени, нагласувајќи ја потребата за јасност и прецизност во комуникацијата.
- Ментори+ ќе развијат свест за „губење на порака“ и за тоа како малите промени во комуникацијата може да доведат до недоразбирања.
- Ментори+ ќе ја разберат важноста од активно слушање и јасна артикулација за да се осигураат дека пораките се прецизно пренесени.
- Ментори+ ќе истражуваат стратегии за да побараат појаснување и да го потврдат разбирањето за да се спречи погрешна комуникација.
- Ментори+ ќе размислуваат за влијанието на културните разлики врз комуникацијата и ќе применуваат стратегии за подобрување на меѓукултурното разбирање.

Двата формати ја нагласуваат важноста од прецизна комуникација и размислување за тоа како пораките се толкуваат и пренесуваат во менторските односи.

СЛАЈД 33

УПАТСТВА ЗА УСПЕШНО МЕНТОРСТВО

Еве неколку принципи за Ментори+ за спроведување успешна менторска врска преку активно слушање.

- Обрнете внимание
- Не осудувајте
- Рефлектирајте/Анализирајте
- Осмелете се да поставувате прашања/Појаснете
- Резимирајте/Реформулирајте
- Споделувајте

За време на оваа обука, од суштинско значење е да се истражи како секој принцип на активно слушање може практично да се примени. Еве детално објаснување за секој принцип, заедно со практични примери за Ментори+ кои ги поддржуваат учесниците во меѓународните програми за мобилност.

СЛАЈД 34

1. ОБРНЕТЕ ВНИМАНИЕ

Менторот+ мора да биде целосно присутен и ангажиран, без одвлекување на вниманието, кога менторираниот зборува. Ова оди подалеку од слушање зборови - се работи за перцепција на емоции, говор на телото и контекст.

→ Практична примена



Елиминирајте ги одвлекувањата:

Пред да започне разговорот, Менторот+ треба да ги остави настрана телефонот, компјутерот или сите други потенцијални одвлекувања.



Одржувајте контакт со очите:

Одржувањето контакт со очите помага да се зајакне врската и покажува внимание.



Внимавајте на невербалните знаци:

Обрнете внимание на гестовите, тонот на гласот и изразите на лицето, бидејќи тие даваат дополнителен увид во чувствата или грижите на менторираниот.



Слушајте со целото тело: Усвојувањето отворена поза (малку наведнати напред, непрекрстени раце) покажува дека сте целосно ангажирани во разговорот.

СЛАЈД 35

2. НЕ ОСУДУВАЈТЕ

Менторот+ треба да усвои отворен и прифатлив став. Целта е да се разбере без судење или претпоставки.

→ Практична примена



Не осудувајте: Менторот+ мора да прифати дека искуствата на менторираниот, дури и ако изгледаат различни или необични, се валидни. Избегнувајте да го прекинувате или минимизирате она што го споделува менторираниот.



Внимавајте на личните предрасуди:

Менторот+ можеби има однапред замислени поими за ситуацијата на менторираниот (култура, потекло, итн.), но тој мора да биде внимателен да не дозволи тие пресуди да влијаат на нивните одговори.



Останете неутрални: Менторот+ не треба да има моралистички пристап. На пример, ако разговарате за предизвици поврзани со културата во странска земја, Менторот+ треба да се воздржи од кажување работи како „Тоа е типичен француски проблем“ или „Не се справивте толку добро“.

СЛАЈД 36

3. РЕФЛЕКТИРАЈТЕ/АНАЛИЗИРАЈТЕ

На Менторот+ му треба време да го парафразира и анализира она што менторираниот го споделил, размислувајќи за нивниот говор за да ги разјасни своите емоции или што сакаат да го изразат.



→ Практична примена



Парафразирајте: На пример, „Ако разбираам правилно, се чувствувате изгубени во оваа нова култура и се борите да се прилагодите на локалното темпо“. Ова покажува дека Менторот+ активно слуша и ја разбира ситуацијата.



Истакнете ги емоциите: Рефлексијата помага да се открие она што може да биде во основата на зборовите на менторираниот, како што се анксиозност, фрустрација или возбуда. На пример: „Се чини дека се чувствувате под стрес поради оваа ситуација, дали е така?“



Проверете дали разбирате:

По парафразирањето, Менторот+ може да праша: „Дали правилно разбираам што чувствуваш?“ Ова бара дополнително појаснување.

СЛАЈД 37

4. ПОСТАВУВАЈТЕ ПРАШАЊА/ПОЈАСНЕТЕ

Менторот+ поставува отворени прашања за да ги разјасни точките, дополнително да ги истражи размислувањата на менторираниот и да му помогне да ги организираат своите мисли.

→ Практична примена



Поставувајте отворени прашања:

Избегнувајте прашања со да/не што го ограничуваат размислувањето. На пример, наместо „Дали ви се допадна ова искуство?“, Менторот+ може да праша „Што ви се истакна во ова искуство?“ или „Како се чувствуваше за оваа ситуација?“.



Разјаснете ги нејасните точки:

ако менторираниот зборува со нејасни зборови, неопходно е да се поставуваат прашања за подобро да се разбере. На пример, „Спомнавте дека се чувствувате изгубено. Може ли поконкретно да објасните што ве тера да се чувствувате така?“.



Поттикнете подлабоко размислување:

Менторот+ исто така може да поставува прашања што го поттикнуваат менторираниот да размислува за решенија. На пример: „Како следниот пат би можеле поинаку да и пристапите на оваа ситуација?“.

СЛАЈД 38

5. СУМИРАЈТЕ/РЕФОРМУЛИРАЈТЕ

По слушањето, Менторот+ го сумира или преформулира она што менторираниот го кажал со цел да го потврди разбирањето и да го олесни понатамошното размислување.

→ Практична примена



Резимирајте ги клучните точки:

на пример, откако ќе разговарате за предизвикот со кој се соочувате за време на програмата за мобилност, Менторот+ може да каже: „Спомнавте дека имате проблем со

разбирање одредени општествени правила, што прави да се чувствувате непријатно“.



Преформулирајте ги клучните идеи:

Ова може да се направи со преформулирање на главните точки што ги споделува менторираниот. На пример, "Се чини дека она што најмногу ви пречи е разликата во невербалното однесување. Дали тоа ви е тешко?"



Појаснете ги целите:

штом менторираниот ќе ги сподели своите грижи, Менторот+ може да ги повтори целите што треба да се постигнат. „Разговаравме за тоа како подобро да ги разбереме социјалните кодови. Како се чувствувате за преземање на следниот чекор?"

СЛАЈД 39

6. СПОДЕЛУВАЊЕ

Менторот+ споделува лични искуства или ресурси кои може да бидат корисни, додека ги задржува потребите на менторираниот во центарот.



→ Практична примена



Споделете лични искуства: Менторот+ може да каже: „Се сеќавам кога бев во странство, се соочив со слични предизвици и она што ми помогна беше...“ Ова создава емпатична врска додека нуди конкретен ресурс.



Понудете корисни ресурси:

на пример, Ментор+ може да препорача книга, веб-локација или група за поддршка за да му помогне на менторираниот подобро да ја разбере локалната култура или да развие стратегии за адаптација.



Охрабрете го менторираниот да ги сподели сопствените ресурси: Менторот+ исто така може да го охрабри менторираниот да споделува решенија или увиди што му помогнале, поттикнувајќи меѓусебна размена.

Накратко, овие принципи на активно слушање му овозможуваат на Менторот+ ефективно да го поддржува менторираниот преку градење доверба, олеснување на истражувањето на предизвиците и поттикнување подлабоко размислување. Секој принцип помага да се создаде безбеден и отворен простор за споделување и учење на менторираниите во текот на нивното меѓународно искуство за мобилност.



СЛАЈД 40

АКТИВНОСТ 6 • ВИДЕО ЗА АКТИВНО СЛУШАЊЕ

Индивидуално / Групно - 30 мин
ЛИЧНО / ОНЛАЈН

→ Материјали

- Најдете 1 видео за активно слушање.
 - Пример: Извадок од филмот „Inside Out“: : <https://www.youtube.com/watch?v=QT6Fdh-KriB8&t=1s>
 - Пример: „The Present“ - Краток филм награден со CGI: <https://youtu.be/3XA0bB79oGc>
 - Пример: „Let's Eat“ - Награден анимиран краток филм: https://youtu.be/0MX_fJAhmEE

ЛИЧНО: екран за прикажување на видеото, звучниците, таблата или флипчартот (опционално за правење белешки).

ОНЛАЈН: Платформа за видео конференции, можности за споделување екран и споделен документ за белешки за дискусија.

→ Цели на учењето за Ментори+

- Проценете ги сопствените вештини за слушање на Ментори+ и идентификувајте области за подобрување.
- Развијте вештини за активно слушање за подобро да ги разберете емоциите и потребите на менторираниите.
- Создадете безбеден и отворен простор за менторираниите да се изразат слободно.
- Зајакнете ја довербата и емпатијата во менторскиот однос.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Изберете и репродуцирајте видео за активно слушање.
- 2 Поделете ги учесниците во мали групи за дискусија.
- 3 Обезбедете водечки прашања за да го олесните размислувањето за видеото (Видете го примерот подолу со извадокот од видеото „Inside Out“).
- 4 Побарајте од учесниците да се осврнат на принципите видени претходно.
- 5 Секоја група ги споделува своите сознанија со поголемата група.
- 6 Сумирајте клучни точки и истакнете ги стратегиите за ефективно активно слушање во менторските односи.



ОНЛАЈН

- 1 Учесниците нека го гледаат видеото со споделување на екранот.
- 2 Користете ги посебните соби за да ги олесните дискусиите во мали групи.
- 3 Обезбедете водечки прашања за да го олесните размислувањето за видеото (Видете го примерот подолу со извадокот од видеото „Inside Out“).
- 4 Побарајте од учесниците да се осврнат на принципите видени претходно.
- 5 Вратете ги учесниците на главната сесија и поканете ја секоја група да сподели клучни сознанија.
- 6 Сумирајте ја дискусијата, зајакнувајќи ги техниките на активно слушање и нивната важност во менторството.

Пример со извадок од филмот „Inside Out“:

Како Тагата демонстрира активно слушање на Бинг Бонг?

Очекувани одговори

- **Обрнете внимание:** Тагата му дава целосно внимание на Бинг Бонг. Таа останува блиску до него, воспоставува контакт со очите и внимателно слуша, покажувајќи дека е присутна и фокусирана на неговите емоции.
- **Не осудувајте:** таа не ја осудува тагата на Бинг Бонг. Таа едноставно ги прифаќа неговите чувства без да се обидува да ги промени или минимизира.

Што прави Тагата кога Бинг Бонг ја изразува својата тага? Како можете како Ментор+ да го направите истото со вашиот менториран?

Очекувани одговори

- **Рефлектирајте/Анализирајте:** Тагата му дозволува на Бинг Бонг да ги изрази своите емоции, а потоа го рефлектира она што го чувствува, потврдувајќи ја неговата тага без да брза да ја поправи. Менторот+ исто така треба да го одрази она што го кажува нивниот Ментор за да покаже разбирање.
- **Осмелете се да поставувате прашања/Појаснете:** Тагата не нуди веднаш решенија, туку останува присутна, охрабрувајќи го Бинг Бонг да ги истражува своите емоции. Ментор+ може да поставува отворени прашања за да му помогне на менторираниот да размислува за своите чувства без да наметнува решенија.

Зошто тишината е важна во менторскиот разговор?

Очекувани одговори

- **Обрнете внимание:** Тишината му дава простор на менторираниот да ги обработи и да ги изрази своите емоции, покажувајќи дека Менторот+ внимателно слуша и дава време за размислување.
- **Резимирајте/Реформулирајте:** Паузите му дозволуваат на менторираниот да ги најде своите зборови. По момент на тишина, Менторот+ потоа може да резимира или преформулира за да обезбеди разбирање и да го продлабочи разговорот.

→ Рефлексија

- Препознајте ја важноста на активното слушање. Кога и зошто е неопходно активно да се слуша?
- Проценете ја нивната способност да го слушаат менторираниот. Дали се чувствуваат сигурни во примањето и разбирањето на она што имаат да го кажат?
- Идентификувајте што ќе одземат од оваа вежба и како ќе го применат во нивната менторска практика.

→ Главни придобивки

- Оценете ги нивните способности за слушање и идентификувајте области за подобрување.
- Создадете средина каде што менторираниите ќе се чувствуваат удобно да ги споделат своите мисли и грижи.
- Изградете и одржувајте доверба во нивните менторски односи со покажување вистинско разбирање и емпатија.

Дел 3.3

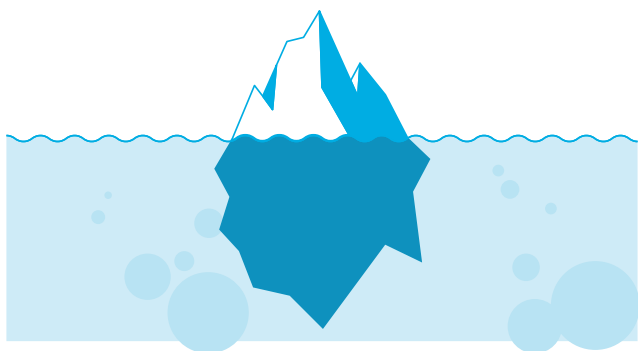
СОВЛАДУВАЊЕ НА ИНТЕРКУЛТУРНА КОМУНИКАЦИЈА

→ Содржина

Интеркултуралноста во менторството ја зајакнува врската преку градење доверба, поттикнување отворен дијалог и зголемување на свеста за културните влијанија врз комуникацијата и вредностите. Почитувањето на овие разлики и справувањето со интеркултурните предизвици создава поинклузивна и поразбирлива средина за менторираните, ги поддржува нивните адаптации и помага да се изгради нивната еластичност.

СЛАЈД 41

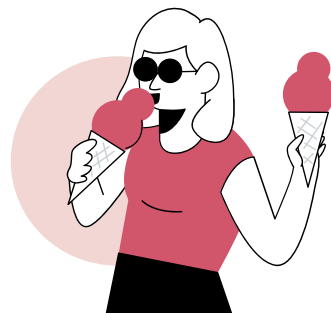
КУЛТУРЕН ЛЕДЕН БРЕГ³



Еден од најпознатите модели за претставување на културата е моделот на ледениот брег. Неговата цел е да ги илустрира различните компоненти на културата, нагласувајќи дека некои се видливи, додека други се скриени и затоа е поголем предизвик за откривање.

Овој модел сугерира дека културата може да се спореди со санта мраз бидејќи само мал дел е видлив над водата. Видливиот врв на ледениот брег е поддржан од неговиот многу поголем, потопен дел, кој останува скриен од погледот. И покрај тоа што е невиден, овој потопен дел формира цврста основа за она што е видно погоре.

³ L'apprentissage interculturel, T-KIT, Conseil de l'Europe & Commission Européenne, page 21



СЛАЈД 42

АКТИВНОСТ 7 • КУЛТУРЕН ЛЕДЕН БРЕГ

Индивидуално / Групно – 20 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

Дигитална или физичка слика „Културен леден брег“ (може да користите и едноставна графика која прикажува санта мраз со етикети за видливи и скриени елементи на културата).

→ Цели на учењето за Ментори+

- Препознајте ги видливите и скриените аспекти на културата во менторските односи.
- Разберете како културните вредности и верувања влијаат на интеракциите со менторираните.
- Размислете за сопственото културно потекло и неговото влијание врз комуникацијата.
- Развивање на свеста за културните разлики и промовирање на инклузивноста во менторството.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1** Прашајте ги учесниците: „Дали некогаш сте слушнале за моделот на културата на ледениот брег? и дозволете им да ги споделат своите размислувања.“
- 2** Накратко објаснете го концептот користејќи визуелна претстава на ледениот брег.
- 3** Побарајте од учесниците да идентификуваат видливи елементи на културата („врвот“ на ледениот брег) и да ги запишат на подготвената графика.

- 4 Замовете ги да идентификуваат скриени културни елементи кои можат да влијаат на однесувањето и интеракциите.
- 5 Доколку е потребно, наведете примери од моделот Културен леден брег.
- 6 Презентирајте однапред подготвен список на примери и проверете дали има изненадувања или елементи што се занемаруваат.
- 7 Побарајте од учесниците да размислат за сопственото културно потекло и како тоа може да влијае на нивниот стил на менторство.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН

- 1 Споделете дигитална верзија на моделот на културата на ледениот брег преку сподолување на екранот или платформа за соработка.
- 2 Прашајте ги учесниците: „Дали некогаш сте слушнале за моделот на културата на ледениот брег? и дозволете им да ги споделат своите размислувања во разговорот или на споделен документ.“
- 3 Користете споделен документ или алатка за табла за да наведете примери на видливи културни елементи.
- 4 Побарајте од учесниците да придонесат со скриени елементи на културата со нивно додавање во споделениот документ.
- 5 Доколку е потребно, наведете примери од моделот на Културен леден брег за да ја води дискусијата.
- 6 Дискутирајте за сличностите и разликите во перцепциите на културата на учесниците.
- 7 Поканете ги учесниците да размислуваат за сопствената културна позадина и нејзиното влијание врз менторските интеракции.

СЛАЈД 43

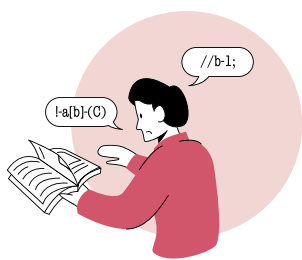


Кога станува збор за културата, одредени аспекти се лесно видливи: архитектура, уметност, кујна, музика и јазик, да наведеме неколку. Сепак, многу потешко е да се препознаат вистинските основи кои ја обезбедуваат неговата стабилност. Тие ја вклучуваат историјата на луѓето кои ја поддржуваат културата, нивните норми, вредности и основните претпоставки за просторот, времето и природата.

Моделот на ледениот брег илустрира дека видливите аспекти на културата се само манифестации на нејзините скриени елементи. Исто така, го нагласува предизвикот за разбирање на луѓето од различни културни средини. Иако можеме да ги набљудуваме видливите делови на нивната „санта мраз“, идентификувањето на основните темели е потешко. Сепак, моделот санта мраз не одговара целосно на сите прашања што ги поставува. Тоа генерално служи како почетна точка за подлабока анализа на културата, нудејќи првична визуелизација за тоа зошто разбирањето и „гледањето“ на културата може да биде предизвик.

Суштински елемент на меѓународната мобилност е интеркултуралноста. Бидејќи учесниците искусуваат нови култури од прва рака и работат заедно со државјани на земјата домаќин и други учесници од различно културно потекло, тие имаат единствена можност да развијат интеркултурни вештини кои се „подобро разбирање на другите култури, поголема приемчивост кон мултикултурализмот, поголема толеранција и почит кон другите култури и подобрен меѓукултурен дијалог“. (Европска комисија, 2017: 166)

Така, меѓународната мобилност резултира со тоа што учесниците усвојуваат различни размислувања и нови начини на размислување преку проширување на нивниот хоризонт, како и зголемување на нивното знаење за другите култури и развивање интерес за нови култури. Од друга страна, јазичните разлики и длабоко втемелените верувања и вредности кои ја обликуваат перспективата на секоја култура за светот може да доведат до недоразбирања и да ги попречат вештините што доаѓаат со престојот во интеркултурна средина. Затоа, советот, искуството и насоките дека ментор кој претходно завршил проект во истата земја како менторираниот или бил вклучен во слични проектни активности ќе бидат вредни за менторираниот.



СЛАЈД 44

АКТИВНОСТ 8 • L'HISTOIRE D'ABIGAIL

Индивидуално / Групно – 40 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

ЛИЧНО: Неколку верзии на текстот на Приказната на Абигејл (отпечатете го ако лично). Изборно: флипчарт

ОНЛАЈН: Споделен документ (Google Docs, Miro) со достапен текст на приказната.

Види [Додаток бр. 5](#).

→ Цели на учењето за Ментори+

- Препознајте и ценете различни вредности и перспективи.
- Развијте отворен ум со истражување на различни гледишта.
- Практикувајте почитувана и конструктивна комуникација додека изразувате различни мислења.
- Зајакнете го критичкото размислување со преиспитување на личните предрасуди и претпоставки.
- Негувајте култура на почит и толеранција преку охрабрување на дискусија за етичките дилеми.

Приказната на Абигејл илустрира како поединците го перцепираат светот преку различни перспективи, имаат различни вредности и извлекуваат различни заклучоци врз основа на идентични информации.

При интеракција со поединци од различни култури, важно е да се препознае дека не сите нивни постапки, вредности и ставови се обликувани единствено од нивната културна позадина. Преку оваа вежба, можете да илустрирате како луѓето кои изгледаат слично може да пристапат поинаку на работите, да поседуваат различни морални вредности и да ја перцепираат реалноста на различни начини.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Дистрибуирајте печатени копии од Приказната на Абигејл или прочитајте ја на глас.
- 2 Дајте им на учесниците 3 минути да утврдат кој е најмногу и кој е најмалку виновен во приказната.
- 3 (Факултативно) Поделете ги учесниците во парови и оставете 5 минути за дискусија.

- 4 Секој учесник го презентира своето рангирање и го оправдува своето размислување (1 минута по учесник).
- 5 Олеснете 15-минутна групна дискусија, поттикнувајќи дебата и различни гледишта.
- 6 Спроведете 5-минутен дебрифинг каде учесниците размислуваат за нивните перспективи и можните предрасуди.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН

- 1 Споделете го текстот со приказната во колаборативен документ.
- 2 Побарајте од учесниците самостојно да ги рангираат ликовите врз основа на чувството на вина во рок од 3 минути.
- 3 Доделете соби со парови или мали групи за 5-минутна дискусија.
- 4 Секој учесник нека го претстави своето рангирање и расудување на главната сесија (по 1 минута).
- 5 Олеснете 15-минутна структурирана дискусија, осигурувајќи се да се слушнат сите перспективи.
- 6 Спроведете 5-минутно дебрифинг за да размислите за научените лекции и преиспитаните гледишта.

Можете да додадете неколку варијации:

- Изменете ја приказната за да вклучи имиња на унисекс со цел да се справи со темата род.
- Побарајте од учесниците да дебатираат од случајно доделена перспектива за да го продлабочат ангажманот.
- Заземете го спротивниот став на секој лик кој бил повеќе или помалку виновен за да се осигурате дека ниту еден учесник не остане без ехо на нивната молба. Текстот е многу општ, па можете да ги замислите деталите. Ова е за да им покажеме дека се работи за перспектива.

→ Рефлексја

За време на дискусијата поставувајте прашања за странично размислување како: „Дали би го прередице вашиот список доколку Абигејл имала 13 години? Како?“.

→ Прашајте ги учесниците

1. Кои се различните гледишта/перспективи истражени: култура, семејни врски, насилство, пријателство, лојалност, ставови кон сексуалните активности, пол, религија, моќ и доминација, ера.

2. Што земате со себе од оваа активност?

→ Главни придобивки

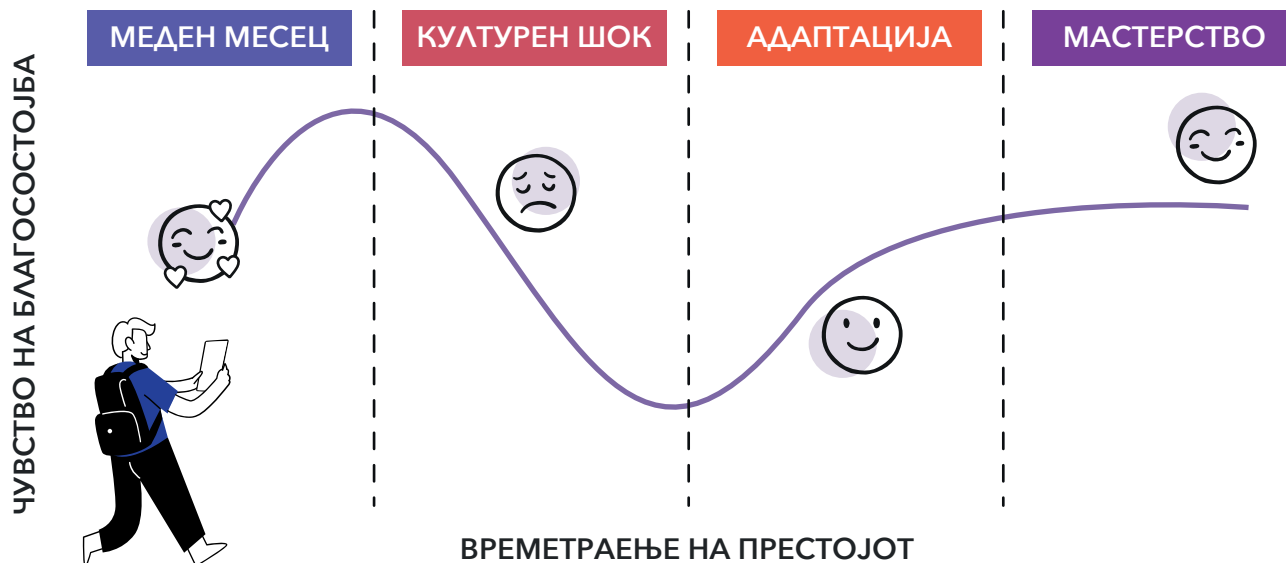
- Навигирајте ги етичките дилеми и сложените одлуки со обезбедување насоки и поддршка, истовремено почитувајќи ја автономијата на менторираните.
- Промовирајте разбирање на културните разлики и охрабрате ги менторираните да ги земат предвид овие фактори во нивните интеракции и донесување одлуки.
- Нагласете ја важноста од јасна, отворена комуникација и доверба во односите.
- Дискутирајте за значењето на личните граници и етичкото однесување во професионални и лични контексти.
- Охрабрате ги менторираните да градат мрежи за поддршка и да бараат совет кога ќе се соочат со предизвици.

СЛАЈД 45

ФАЗИ НА КУЛТУРЕН ШОК

Кога се во странство, без разлика дали се работи за краток или подолг период, учесниците веројатно ќе поминат низ период на приспособување. Во нивниот нов меѓународен амбиент, тие ќе се сретнат со различни култури, работни пристапи, политички пејсажи и услови на животната средина. Некои од овие нови искуства може да бидат возбудливи и стимулирачки, додека други може да претставуваат предизвици и фрустрации.

Многу учесници ќе го искушат она што професионалците од областа на студирањето во странство го нарекуваат фази на културен шок. Оваа крива ги илустрира фазите на прилагодување низ кои обично поминуваат



поединците. Важно е да се признае дека не секој ќе се движи низ овој процес на ист начин. Некои може да прескокнат одредени фази, да ги искушат во различна секвенца или да имаат пократки или подолги периоди на прилагодување во споредба со другите.

Од клучно значење е менторираните да ги признаат и да размислуваат за нивните емоции, и позитивни и негативни, додека се во странство. Тие треба да разберат дека доживувањето такви чувства е нормално и дека им се достапни ресурси за поддршка (Тутор, Ментор+...). Менторите+ треба да бидат свесни за овој аспект на меѓународната мобилност и да бидат подготвени да ги поддржат своите Ментори кои потенцијално може да ги искушат овие емоции.

СЛАЈД 46

ПОДОЛУ МОЖЕТЕ ДА ГИ НАЈДЕТЕ РАЗЛИЧНИТЕ ФАЗИ НА КУЛТУРНИОТ ШОК



→ Фаза 1: Меден месец/почетен ентузијазам

- **Опис:** Личноста е возбудена од промените. Сè изгледа ново, фасцинантно и полно со можности. Ова е фаза на откривање и љубопитност, каде културните разлики се перципираат позитивно.
- **Емоции:** ентузијазам, оптимизам, воодушевање.
- **Пример:** „Боливијците се толку добредојдени и топли. Се чувствувам интегрирано веднаш и

сите се подготвени да ми помогнат и да ми го покажат градот“.

- **Врска со ужаленост (одрекување):** Како и во фазата на негирање, личноста е заштитена од негативните аспекти и се фокусира на новото, без да ги гледа предизвиците што претстојат.



→ Фаза 2: Кризна фаза/шок и отпор

- **Опис:** реалноста на промените почнува да се наметнува. Се појавуваат првите тешкотии, како што се јазичните бариери, различните општествени норми и непријатноста со локалното темпо на живот. Оваа фаза често е обележана со чувство на отпор, фрустрација, па дури и изолација.
- **Емоции:** фрустрација, осаменост, лутина.
- **Примери:**
 - „Големата надморска височина ме прави многу уморен. Имам главоболки и се чувствувам без здив кога се качувам по падините на Ла Паз. Потешко е отколку што замислував“.
 - „Часовите овде се многу флексибилни. Луѓето одвојуваат време, што е фрустрирачко за мене, бидејќи чувствувам дека сè трае подолго отколку што треба“.
 - „Луѓето овде се потактилни, а јас не сум навикнат на ова ниво на блискост. Тоа ми прави малку непријатно во одредени ситуации“.
- **Врска со тагата (Гнев):** Како и во фазата на гнев, личноста изразува фрустрација поради културните разлики, кои стануваат пречки.



→ Фаза 3: Депресија/тага и копнеж

- **Опис:** Свесноста за културните предизвици може да доведе до фаза на тага и носталгија, каде што лицето се чувствува обесхрабрено и изолирано. Оваа фаза на депресија е обележана со чувство на дезориентација и жалење за културата на потекло.
- **Емоции:** Тага, осаменост, носталгија.
- **Пример:** „Се чувствувам осамено и ми е тешко да се дружам. Ми недостигаат моите сакани и се чувствувам како да не припаѓам овде“.
- **Врска со ужаленост (депресија):** Оваа фаза наликува на депресија во кривата на тага, каде што личноста целосно го чувствува губењето на својата позиција и доживува негативни емоции во лицето на реалноста.



→ Фаза 4: Адаптација/фаза на истражување и прифаќање

- **Опис:** Лицето почнува да ја прифаќа ситуацијата и да бара начини да се прилагоди. Тие истражуваат нови стратегии за интегрирање во локалната култура, без разлика дали со учење на јазикот, стекнување нови пријатели или усвојување нови навики.
- **Емоции:** Смирување, прифаќање, посветеност.
- **Примери:**
 - „Учам да се прилагодувам на боливискиот ритам. Наместо да бидам нетрпелив, се обидувам да го искористам времето на чекање за да разговарам и подобро да ги запознаам луѓето околу мене“.
 - „Почнав да пијам чај од кока за подобро да се справам со надморската височина. Многу ми помага и е дел од локалните навики“.
 - „Стеднав пријатели од Боливија кои ги објаснуваат локалните обичаи и ми ги покажуваат помалку туристичките делови од градот“.
- **Врска со тага (преговарање):** Како и во фазата на преговарање, лицето бара начини да ја подобри својата ситуација и почнува да се прилагодува со истражување на решенија.



→ Фаза 5: Мајсторство/фаза на интеграција и прифаќање

- **Опис:** Лицето се чувствува удобно во новата култура и ги интегрирало локалните елементи во својот начин на живот. Тие се во мир со културните разлики и се чувствуваат сигурни во нивните секојдневни интеракции.
- **Емоции:** Доверба, задоволство, припадност.
- **Примери:**
 - „Се навикнувам на топли поздрави и прегратки. Сега се чувствувам природно, и се чувствувам поудобно во моите интеракции.“
 - „Почнувам да готвам боливиски јадења дома и да вградувам локални состојки во моите оброци. Тоа сега е дел од мојата секојдневна рутина“.
 - „Сега го ценам спокојството и трпението на Боливијците. Се чувствувам поопуштено и помалку избрзано, што ми овозможи навистина да се интегрирам во локалниот живот“.
- **Врска со ужаленост (Прифаќање):** Како и во фазата на прифаќање на кривата на тага, личноста целосно ја интегрирала промената и се чувствува мирно со својата нова реалност.

За да им се помогне на менторираните да поминат низ различните фази на културен шок и кривата на расположение, еве неколку стратегии за справување што Ментори+ можат да ги предложат за време на меѓународната мобилност:

- **Развијте рутини за да го намалите секојдневниот стрес:** Охрабрете го вашиот менториран да создаде рутина што ќе донесе стабилност во нивниот ден. Со планирање на нивниот ден и интегрирање на моментите на релаксација - како спорт, читање или едноставно одвојување време за истражување на локалната култура со сопствено темпо - тие можат да чувствуваат поголема контрола и да го намалат стресот во непозната средина.
- **Поставете мали, остварливи цели:** помогнете му на вашиот менториран да ги разложи огромните предизвици на податливи, остварливи задачи. На пример, учењето по еден нов збор или фраза секој ден или обврзувањето да комуницирате со локалното население еднаш неделно може да ги задржи мотивирани. Овој пристап им помага да

изградат самодоверба и да се спротивстават на чувствата на несоодветност.

- **Поттикнете ја физичката активност за ослободување од стресот:** поддржете го вашиот менториран во интегрирањето на редовната физичка активност во нивната рутина, како што се јога, пешачење, планинарење или рекреативни спортови. Вежбањето не само што го намалува стресот, туку и го зголемува расположението со ослободување на ендорфин. Дури и едноставните движења, како истегнување, можат да имаат значителни придобивки за менталната благосостојба.
- **Промовирајте социјални врски за да избегнете изолација:** Охрабрете го вашиот менториран да остане социјално поврзан со приклучување на иселенички групи или со учество во локални активности. Важно е тие да бараат поддршка кога е потребно - без разлика дали преку пријатели, колеги или групи за поддршка - за да се борат со чувствата на осаменост и изолација за време на нивното време во странство.
- **Предложете да водите дневник за обработка на емоциите:** советувајте го вашиот менториран да пишува во дневник како начин да ги изрази своите мисли и емоции. Овој личен простор може да им помогне да ги разјаснат своите чувства, да го следат нивниот личен раст и да се ослободат од вознемиреноста без страв од осуда. Пишувањето им овозможува да размислуваат и да најдат значење во нивните искуства.
- **Направете паузи и истражувајте нови места:** Охрабрете го вашиот менториран да одмори од својата вообичаена средина. Кратко патување во земјата домаќин или промена на пејзажот може да им помогне да ги наполнат батериите и да обезбедат нова мотивација. Истражувањето нови места ќе им овозможи да направат ментална пауза и да се отргнат од секојдневните стресови, помагајќи им да се чувствуваат подмладено.

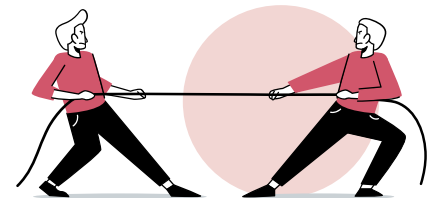
Со имплементирање на овие стратегии, Ментори+ може да им помогнат на своите менторирани да се справат со емоционалните предизвици на културното приспособување и да создадат средина за поддршка која поттикнува издржливост и личен раст во текот на нивното меѓународно искуство за мобилност.

Дел 3.4

СПОДЕЛУВАЊЕ ИСКУСТВА И ДАВАЊЕ НА НАСОКИ

→ Цели

- Размислете за личните верувања за почитување и доверливост.
- Научете да градите доверба и да создадете безбеден простор за отворена комуникација.



СЛАЈД 47

АКТИВНОСТ 9 • ЛИНИЈА НА ВРЕДНОСТ

Групно/Индивидуално - 45 минути

ЛИЧНО / ОНЛАЈН

→ Материјали

ЛИЧНО: Знаци „Целосно се согласувам“ и „Воопшто не се согласувам“, лента, листа на изјави поврзани со почитување и доверливост.

ОНЛАЈН: Виртуелна табла со линија и етикети за „Целосно се согласувам“ и „Воопшто не се согласувам“ или алатка за гласање (на пр. Zoom polls, Menti.com).

→ Цели на учењето за Ментори+

- Размислете за личните искуства и верувања за почитување и доверливост.
- Идентификувајте начини за подобрување на односите со менторираниите.
- Разберете различни перспективи за почитување и доверливост.
- Подобрете го критичкото размислување за етичките дилеми при менторството.
- Подобрете ги вештините за донесување одлуки во врска со прашањата за доверливост.
- Развијте ефективни комуникациски стратегии за дискусија за чувствителни теми.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Поставете знак на едниот крај од просторијата на кој пишува „Целосно се согласувам“, а друг на спротивниот крај на кој пишува „Воопшто не се согласувам“.
- 2 Објаснете го концептот на активността „Линија на вредност“ и нејзината цел во истражувањето на перспективите за почитување и доверливост.
- 3 Прочитајте изјава поврзана со менторство, почитување или доверливост (видете ги изјавите подолу).
- 4 Побарајте од учесниците физички да се позиционираат по линијата на вредности според нивниот став.
- 5 Поканете неколку учесници да споделат зошто ја избрале својата позиција.
- 6 Повторете го процесот со различни изјави, поттикнувајќи дискусија и саморефлексија.
- 7 Сумирајте ги клучните сознанија и како тие се применуваат на менторските односи.



ОНЛАЈН

- 1 Поставете виртуелна табла со означена скала или користете алатка за гласање (на пр., Menti.com, Zoom polls) со опсег од 1 (Воопшто не се согласувам) до 5 (Целосно се согласувам).
- 2 Објаснете ја целта на активността и како учесниците ќе се вклучат со изјавите.
- 3 Прочитајте изјава поврзана со менторство, почитување или доверливост (видете ги изјавите подолу) и замолете ги учесниците да ја изберат својата позиција на виртуелната скала.

- 4 Поканете неколку учесници да споделат зошто ја избрале својата позиција во разговорот или преку микрофон.
- 5 Повторете го процесот со различни изјави, поттикнувајќи дискусија и саморефлексија.
- 6 Сумирајте ги клучните сознанија и како тие се применуваат на менторските односи.



Примери на искази кои треба да се користат за време на активността

- II Важно е секогаш да се почитуваат мислењата на менторираниот, дури и ако не се согласувате.
Објаснување: „Нормално е да не се согласувате, но почитта е на прво место. Да не ги диктираме нашите мислења на менторираниот дури и ако не се согласуваме и само да продолжиме понатаму.“
- Да се почитува менторираниот значи да не се оспоруваат нивните одлуки.
Објаснување: „Не се согласувам: Почитувањето на менторираниот значи да го предизвикувате. Важно е да разјасниме што подразбираме под предизвик. Понекогаш треба да интервенирате за да ги оспорите мислењата на менторираниот. Пример: Ако менторираниот сака да си оди дома, прашајте го зошто. Не предизвикувајте премногу, натерајте ги да размислуваат за други опции, други начини на размислување треба да се развијат со цел да бидат мотивирани. некои мали цели“.
- Почитувањето бара да му се даде простор на менторираниот да прави грешки и да учи од нив.
Објаснување: Важно е да му дозволите на менторираниот да прави грешки како дел од нивниот процес на учење. Грешките се природни и вредни можности за раст. Како Ментор+, вашата улога не е да се вклучите и да го решите секое прашање, туку да давате насоки и да му помогнете на менторираниот да размисли за тоа што тргнало наопаку и како може да се подобрат. Со тоа што ќе им дадете простор да учат од своите грешки, ја поттикнувате нивната независност и им помагате да изградат издржливост, што е клучно за нивниот развој.

- **Ментор+** треба да ги охрабрува Менторите да споделуваат лични приказни за да ја продлабочат врската, дури и ако тие приказни се тешки или емотивни.

Објаснување: Споделувањето лични приказни на крајот може да ја продлабочи врската. Сепак, Ментори+ не треба да ги притискаат Менторите да го сторат тоа, бидејќи ова се многу лични приказни. Мора да се почитуваат сечии граници. Ако менторираниот не сака да ја сподели сопствената приказна, треба да ја почитувате нивната одлука и обратно.

- Угледниот Ментор+ никогаш не дава критички повратни информации до својот менториран.

Објаснување: Ментор+ секогаш треба да дава конструктивна повратна информација, дури и ако се чувствува критично, се додека тоа се прави со почит.

- Треба да се чува доверливост освен ако информациите не вклучуваат штета на менторираниот или на други лица.

Објаснување: Доверливоста е важна, но доколку менторираниот е во непосредна опасност, Менторот+ треба да го пријави, без оглед на договорите за доверливост.

- Споделувањето лични анегдоти од менторираниот со други Ментори+ помага да се подобри процесот на менторирање.

Објаснување: Споделувањето лични анегдоти од менторираниот со други Ментори+ понекогаш може да биде корисно, но само со експлицитна дозвола за да се осигура дека ќе се одржи довербата.

→ Главни придобивки

- Ментори + ќе развијат подлабока свест за тоа како личните вредности ги обликуваат менторските односи.
- Менторите+ ќе ја препознаат важноста од почитување на различните перспективи и културни влијанија.
- Ментори+ ќе ја зајакнат нивната способност да донесуваат информирани етички одлуки во однос на доверливоста.
- Ментори+ ќе добијат стратегии за дискусија за чувствителни теми на почитуван и отворен начин.

- Ментори+ ќе научат како да поттикнат средина на доверба и транспарентност со менторираниите.

→ Рефлексија

- Како оваа активност ги промени вашите ставови за менторскиот однос?
- Кои се некои стратегии што можете да ги користите за да обезбедите почит и доверливост во вашата менторска врска?
- Како одлучувате кои информации треба да останат доверливи помеѓу Ментор+ и менторираниот?
- Како можете да се справите со ситуации кога почитта или доверливоста може да бидат загрозени?
- Кои се најдобрите начини за подобрување на врската?
- Ако Ментор+ случајно употреби несоодветен јазик или изрази мислење што може да го навреди менторираниот, како треба да му се обрзат?
- Што правите ако менторираниот изрази штетни мислења или „говор на омраза“ за време на менторска сесија?
- Како го балансираат почитувањето на слободата на изразување на менторираниот со потребата да се заштитат другите од штетен или навредлив јазик?

Во случаи како што се говорот на омраза, сексизмот и расизмот, треба да се заземе цврст став користејќи ненасилни методи на комуникација. Ненасилството не е повлекување. Овозможува решавање на конфликтот без создавање ново насилство преку ненасилни комуникациски методи.

СЛАЈД 48



АКТИВНОСТ 10 • НИКОГАШ НЕ СУМ...

Групно 30 минути

ЛИЧНО / ОНЛАЈН

→ Цели на учењето за Ментори+

- Разберете ја важноста од создавање безбеден простор за отворена комуникација.
- Научете да градите доверба преку споделена ранливост.

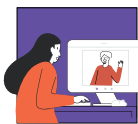
ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Накратко објаснете ги правилата на „Никогаш не сум...“ и важноста на искреноста и почитта.
- 2 Поставете основни правила за безбеден простор (на пр., без расудување, доверливост, активно слушање).
- 3 Наредете ги учесниците во круг.
- 4 Споделете личен пример за да го поставите тонот.
- 5 Секој учесник започнува со кренати десет прсти.
- 6 Учесниците наизменично кажуваат „Никогаш не сум...“ проследено со нешто што никогаш не го направиле.
- 7 Секој што ја направил споменатата активност спушта еден прст.
- 8 Продолжете додека не истече времето или додека учесниците немаа повеќе вртења.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ОНЛАЈН

- 1 Накратко објаснете ги правилата на „Никогаш не сум...“ и важноста на искреноста и почитта.
- 2 Поставете основни правила за безбеден простор (на пр., без расудување, доверливост, активно слушање).
- 3 Споделете личен пример за да го поставите тонот.
- 4 Побарајте од учесниците да ги вклучат своите камери и да ги прикажат рацете.
- 5 Секој учесник наизменично изјавува „Никогаш не сум...“ во разговорот или на глас.
- 6 Секој што ја направил споменатата активност спушта еден прст.
- 7 Продолжете додека не истече времето или додека учесниците немаа повеќе вртења.

→ Главни придобивки

- Ментори+ ќе ја препознаат важноста за создавање на безбеден и без осудување простор за менторираните.
- Ментори+ ќе развијат вештини за градење доверба и поттикнување на отворена комуникација преку заедничка ранливост.
- Ментори+ ќе разберат како отвореноста поттикнува подлабоки врски и значајни менторски односи.
- Менторите+ ќе стекнат доверба во олеснувањето на искрените дискусии кои ги поддржуваат менторираните да се изразат слободно.

→ Рефлексција

- Каково е чувството да се учествува во оваа активност?
- Како активноста ви помогна да го разберете концептот на безбеден простор?
- Дали имало моменти кога сте почувствувале чувство на поврзаност со другите?

- Дали имало моменти кои се чувствувале особено предизвикувачки или непријатно? Како се справивте со нив?
- Каква улога игра ранливоста во градењето на силна врска Ментор+ - Менториран?

Погрижете се учесниците да се чувствуваат удобно да споделуваат. За да го скршите мразот, можете први да започнете и да дадете пример. Со вашиот пример, вие ја испраќате пораката дека „Споделувањето е и споделување на вашата ранливост“.



СЛАЈД 49

АКТИВНОСТ 11 • ИГРА СО КОЦКА

Индивидуално / Групно – 40 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

ЛИЧНО: Коцка

ОНЛАЈН: Виртуелна алатка за коцки достапна преку онлајн платформа.

→ Цели на учењето за Ментори+

- Научете да споделувате искуства јасно и привлечно за да се поврзете и ефективно да ги водите менторираните.
- Продлабочете го знаењето на Ментори+ за социо-професионалното опкружување на земјата домаќин за подобра поддршка на менторираните.
- Споделувајте кратки приказни смислено, осигурувајќи дека тие даваат значајни сознанија за менторираните.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Објаснете ги правилата на играта со коцки и нагласете ја важноста од почитното и промислено раскажување приказни.
- 2 Секој учесник наизменично фрла физички коцки.
- 3 Во зависност од бројот што го пуштаат, тие споделуваат кратка приказна што одговара на доделената категорија:
 - 1: Непријатна ситуација.
 - 2: Интересна средба.
 - 3: Интеркултурно искуство.
 - 4: Социо-професионална карактеристика на земјата домаќин.
 - 5: Неочекуван цел.
 - 6: Преземена иницијатива.
- 4 Зајакнете дека учесниците имаат избор да споделат или не, нагласувајќи ја почитта и границите.
- 5 Продолжете додека сите учесници не споделат барем една приказна или не истече времето.



ОНЛАЈН

- 1 Користете виртуелна алатка за коцки и погрижете се сите учесници да имаат пристап до неа.
- 2 Секој учесник по ред ги фрла виртуелните коцки.
- 3 Во зависност од бројот што го пуштаат, тие споделуваат кратка приказна што одговара на доделената категорија:
 - 1: Непријатна ситуација.
 - 2: Интересна средба.
 - 3: Интеркултурно искуство.
 - 4: Социо-професионална карактеристика на земјата домаќин.
 - 5: Неочекуван цел.
 - 6: Преземена иницијатива.
- 3 Поттикнете активно слушање и ангажирање со почит во виртуелното опкружување.
- 5 Сумирајте ги клучните споделени сознанија и поврзете ги со контекстот на менторството.

→ Главни придобивки

- Ментори+ ќе ја подобрат нивната способност да споделуваат релевантни и влијателни искуства со менторираните.
- Ментори+ ќе добијат увид во социо-професионалното опкружување на земјата домаќин и како ефективно да се пренесе ова знаење.
- Ментори+ ќе развијат доверба во раскажувањето приказни како алатка за водство и поддршка.
- Ментори+ ќе научат да создаваат безбеден простор за отворени дискусии, обезбедувајќи споделени приказни да се усогласат со целите на менторството.

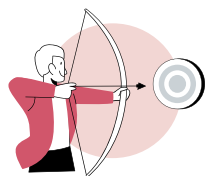
→ Рефлексија

- Што земате со себе од оваа активност?
- Дали мислите дека ќе се чувствувате удобно да споделувате приказни со вашиот менториран?

СЛАЈД 50

КОГА СПОДЕЛУВАТЕ ЛИЧНИ ИСКУСТВА СО МЕНТОРИРАНИТЕ, ВАЖНО Е ДА СЕ ПРИСТАПУВАТЕ НА МИСЛЕН И НАМЕРЕН НАЧИН.

Фокусот секогаш треба да биде на обезбедување релевантни, корисни сознанија кои го поддржуваат развојот на менторираниот и им помагаат да се движат по сопственото патување.



1. Обезбедете релевантност во споделувањето

Од суштинско значење е да се осигура дека секое споделено искуство е релевантно за моменталната ситуација на менторираниот. Фокусирајте се на нудење совети и примери кои директно се однесуваат на нивните цели, предизвици и потреби. Приспособувањето на увидите на нивниот специфичен контекст ќе го направи упатството повлијателно и позначајно.



2. Дајте приоритет на разбирањето на менторираниот

Пред да споделите лични искуства, одвојте време за да ја разберете позадината, целите и предизвиците на менторираниот. Активно слушајте ги нивните грижи и добијте јасност за тоа што се надеваат да постигнат. Со прво истражување на нивната ситуација, споделените совети ќе бидат усогласени со нивните потреби и ќе обезбедат поефикасна поддршка.



3. Споделете со цел

Погрижете се секоја споделена приказна да има јасна цел. Целта не треба да биде само да се раскажуваат анегдоти, туку да се понудат вредни сознанија кои придонесуваат за растот на менторираниот. Секое споделено искуство треба да обезбеди нешто конкретно, како што се совети, лекции или перспективи, што му помага на менторираниот да продолжи напред во своето патување.

Следејќи ги овие принципи, менторите можат да се погрижат нивните заеднички искуства да бидат значајни и влијателни, што на крајот ќе поттикне поефективен менторски однос. Споделувањето со намера, релевантност и цел ќе го поддржи растот на менторираните и ќе им помогне да се справат со своите предизвици со доверба.

→ Цели

- Препознајте ги улогите на поддршка и доверба во односите Ментор+ - Менториран.
- Развијте комуникациски вештини и критичко размислување.



СЛАЈД 51

СОВЕТУВАЊЕ - КАКО ДА СЕ СОВЕТУВААТ МЕНТОРИРАНИТЕ / КАКО ДА СЕ ДАВА СОВЕТИ / „ПРАВИ“ И „НЕ ПРАВИ“

→ Содржина

Една од главните улоги на Ментори+ е да им нуди совети на нивните менторирани во текот на искуството со мобилност. Без разлика дали е пред, за време или по мобилноста, ова упатство е од суштинско значење за поддршка на менторираниите да се прилагодат и да го искористат максимумот од нивното искуство. Сепак, Ментори+ треба да запомнат дека нивната улога не е да донесуваат одлуки за нивните Ментори, туку да даваат информирани предлози врз основа на нивното знаење и искуство.

Добро прашање за кое може да размислуваат Ментори+ е: „Што би сакал да ми беше кажано пред да заминам од моето меѓународно искуство за мобилност?“



СЛАЈД 52

ПРЕД МОБИЛНОСТ

Прашајте ги учесниците како Менторите+ можат да ги поддржат своите менторирани пред да започне мобилноста. Ментори+ ќе дадат предлози кои може да се разликуваат од оние предложени подолу.

Забележете ги предлозите за да можете да се вратите на нив доколку е потребно и да ги пополните со предлозите подолу.

Ментори+ може да дадат вредни совети за време на подготвителната фаза, помагајќи им на Менторите да се чувствуваат сигурни и подготвени за патувањето што претстои.

Областите на фокус може да вклучуваат, на примери:

1. Градење на проектот за мобилност

- **Пишување биографија и мотивационо писмо:** предложете формати и пристапи кои се усогласени со нормите на земјата домаќин.
- **Јазична одготовка:** препорачајте јазични апликации или ресурси (на пр., Duolingo, Babbel) и споделете совети за учење практични фрази.
- **Поставување реални цели:** Помогнете им на менторираниите да дефинираат што се надеваат да постигнат за време на нивната мобилност, и лично и професионално.

2. Практична подготовка

- **Што да се спакува:** Обезбедете листа за проверка на основните работи (адаптери, документи, облека соодветна на временските услови).
- **Патувачка логистика:** понудете совети за навигација по аеродроми, резервирање превоз и справување со какви било потенцијални компликации при патувањето (на пр., доцнења на летови).
- **Локални информации:** споделете сознанија за обичаите, климата и транспортот на земјата домаќин.

3. Ментална и емоционална подготовка

- **Културни очекувања:** Дискутирајте за потенцијалните културни разлики со кои може да се сретнат и како да им пристапите со отворен ум.
- **Поставување реални очекувања:** Подгответе ги за почетната возбуда (фаза на меден месец), но и за можни предизвици, како што се културен шок и носталгија.



СЛАЈД 53

ЗА ВРЕМЕ НА МОБИЛНОСТ

Прашајте ги учесниците како Ментори+ можат да ги поддржат своите менторирани за време на проектот за мобилност. Ментори+ ќе дадат

предлози кои може да се разликуваат од оние предложени подолу.

Забележете ги предлозите за да можете да се вратите на нив доколку е потребно и да ги пополните со предлозите подолу.

Поддршката на Ментор+ е од клучно значење додека менторираниот се прилагодува на животот во странство. **Редовните пријавувања** им помагаат на менторите да управуваат со своите емоции и да се справат со сите предизвици. Ментори + може да советуваат за следново:

1. Управување со емоциите и културниот шок

- **Крива на расположение:** Потсетете ги менторираните дека е нормално да се доживуваат високи и падови, од возбуда од нови искуства до фрустрации од секојдневните разлики. На пример, во одреден момент од проектот, менторираните може да доживеат носталгија. Охрабрете ја отвореноста да разговарате за тоа со доверливата личност.
- **Управување со стресот:** Помогнете им на менторираните повторно да се фокусираат на целите на проектот и како тие напредуваат кон нив. Поттикнете техники како внимателност, пишување дневник или посегнување по поддршка.

2. Управување со буџетот

- **Совети за трошење и заштеда:** споделете практични совети за тоа како да го буџетирате нивниот додаток, избегнувајте непотребни трошоци и планирајте слободни активности.

3. Управување со односи

- **Решавање на конфликти:** Понудете стратегии за справување со спорови со колегите учесници или во рамките на заедничките сместувања. Охрабрете ја отворената комуникација и емпатија.
- **Културно разбирање:** Водете ги менторираните за тоа што треба и што не треба во земјата домаќин за да им помогнете да избегнат недоразбирања.

4. Поттикнување на интеграцијата

- **Ангажирање во локалниот живот:** предложете да присуствувате на локални настани, да учествувате во културни активности или да им се придружите на социјалните групи за подобро да се интегрирате.

- **Барање поддршка:** Охрабрете ги менторираните да се поврзат со заедниците на иселениците или со локалните структури за поддршка доколку се соочат со предизвици.
- **Задржете ја мотивацијата:** споделете ја важноста од прегледување на целите и напредокот на менторираниот, како и поттикнувајте поставување нови цели. Се однесуваат на барање опкружување на позитивни луѓе кои можат да негуваат мотивација.

СЛАЈД 54

ПОСЛЕ МОБИЛНОСТ



Прашајте ги учесниците како Менторите+ можат да ги поддржат своите менторирани по мобилноста. Ментори+ ќе дадат предлози кои може да се разликуваат од оние предложени подолу. Забележете ги предлозите за да можете да се вратите на нив доколку е потребно и да ги пополните со предлозите подолу.

Како што завршува периодот на мобилност, на менторираните често им треба водство за тоа како да се вратат назад или да ги планираат своите следни чекори. Ментори+ можат да дадат совети за:

1. Идна кариера и лични проекти

- **Структури за поддршка:** упатете ги менторираните кон локални или меѓународни ресурси (како што се услуги за кариера, студиски програми или можности за волонтери) за да им помогнат да ги остварат своите цели.
- **Поставување на правилни прашања:** Охрабрете ги менторираните да размислуваат за нивното искуство прашувајќи: „Што научив? Како ова искуство ги промени моите цели во кариерата или личните вредности?“

2. Споделување мрежи

- **Професионални врски:** Воведете ги менторираните во вашата професионална мрежа, особено ако тоа би можело да им

помогне да напредуваат во нивните кариери или идни проекти.

- **Останете поврзани:** Охрабрете ги менторираните да одржуваат односи што ги изградиле за време на мобилноста, и со локалното население и со другите иселеници.

3. Рефлексија и евалуација

- **Самооценување:** Водете ги менторираните да размислуваат за нивното искуство. Предложете да креирате лично или професионално портфолио што ги доловува вештините и знаењата стекнати за време на мобилноста.
- **Реинтеграција:** Понудете совет како да се справите со обратен културен шок по враќањето дома и како да останете поврзани со глобалниот начин на размислување што го развиле. Охрабрете ги идните планови и помогнете да се разбере како научените вештини може да се стават во овој контекст.



СЛАЈД 55

КОГА ДА ПОБАРАТЕ ПОМОШ

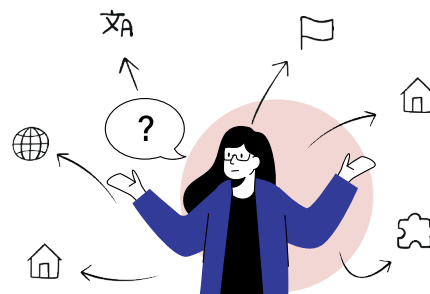
Од Ментори+ не се очекува да ги имаат сите одговори. Ако најдете на теми надвор од вашата експертиза, контактирајте со младинската организација или други Ментори+ во мрежата. Ова осигурува дека менторираните добиваат точни информации и се чувствуваат целосно поддржани.

Дел 3.5

УПРАВУВАЊЕ СО ПРЕДИЗВИЦИ (ИНТЕРКУЛТУРНА СВЕСТ, ЕМОЦИОНАЛНА ПОДДРШКА, РЕШАВАЊЕ КОНФЛИКТИ)

Цели

- Разберете ги можните проблеми со кои може да се соочат со нивните менторирани и научете како да ги решат.
- Замислете ја можната ситуација и видете како ќе се развива кога ќе примениме различни решенија.



СЛАЈД 56

СОДРЖИНА

За време на проектот за мобилност, може да се појават голем број потенцијални проблеми поради сложеноста на новата средина и интеркултурниот контекст, и тоа е сосема вообичаено. Во следната активност, има некои од потенцијалните проблеми и решенија кои може да се сретнат во реалниот живот. Овие прашања можат да бидат различни како што се: тешкотии при адаптација во новата средина, или односите меѓу домаќините/семејството домаќин, интеграцијата во заедницата, културниот шок, условите за живеење, активностите на проектите.

Подготвените решенија не се единствените факти или опции за овие проблеми, но Ментор+ може да се повика на овие решенија кога комуницира со менторираните за решавање на проблемите. Бидејќи Ментор+ е, исто така, поранешен учесник во мобилност или живеел во странство најмалку 3 месеци, исто така е важно менторираниот да добие поддршка од сопственото знаење и искуство на Ментор+.

Менторот+ треба да ги насочи менторираните до релевантните лица за решенија за кои не се сигурни и да се надворзе на тоа.



СЛАЈД 57

АКТИВНОСТ 12 • РЕШАВАЊЕ НА ПРОБЛЕМОТ

Групно - 60 минути

ЛИЧНО / **ОНЛАЈН**

→ Материјали

ЛИЧНО: Хартии и пенкала за правење белешки, тајмер, флипчарти за сумирање на дискусиите. Доколку е потребно, испечатете го [Додатокот бр. 6](#)

ОНЛАЈН: Платформа за видео конференции, споделен документ (*Google Docs, Miro, Jamboard*) за заедничко земање белешки.

→ Цели на учењето за Ментори+

- Подобрете го активното слушање и разбирање.
- Знаејќи како да им помогнете на менторираните со нивните проблеми или да ги пренасочите на вистинската личност.

ЧЕКОР ПО ЧЕКОР



ЛИЧНО

- 1 Поделете ги учесниците во мали групи од 3-4 луѓе.
- 2 На секоја група доделете 2-3 потенцијални прашања и причини поврзани со менторството (видете ја табелата подолу). (Изборно) Користете ја печатената и исечената верзија на табелата подолу (Додаток бр. 6).
- 3 Дајте им на групите 15-20 минути да разберат решенија засновани на сопствени искуства или логично размислување.

- 4 Секоја група ги презентира своите зададени проблеми и предложени решенија на другите.
- 5 Олеснете ги повратните информации од другите групи и водете отворена дискусија.
- 6 Спроведете сесија за размислување за тоа како овие стратегии за решавање проблеми се применуваат во реални ситуации на менторство.
- 7 Обезбедете дополнителни увиди користејќи го подготвениот водич/табела за решение.



ОНЛАЈН

- 1 Поделете ги учесниците во соби од 3-4 лица по група.
- 2 Споделете документ за соработка каде групите можат да ги запишат своите идеи.
- 3 На секоја група доделете 2-3 потенцијални проблеми и причини поврзани со менторството (видете ја табелата подолу).
- 4 Дајте им на групите 15-20 минути да разберат решенија засновани на сопствени искуства или логично размислување.
- 5 Вратете се на главната сесија каде секоја група ги презентира своите идеи.
- 6 Олеснете ги повратните информации од другите групи и водете отворена дискусија.
- 7 Спроведете сесија за размислување за тоа како овие стратегии за решавање проблеми се применуваат во реални ситуации на менторство.
- 8 Обезбедете дополнителни увиди користејќи го подготвениот водич/табела за решение.

Напомена: Колоната „Решенија за ОД Tutor / ОИ Tutor“ е како информативни решенија што треба да им се дадат на учесниците по активност. Не барајте од учесниците да најдат решенија бидејќи тоа не е нивна улога.

Табела 2: Потенцијални проблеми со кои се соочуваат, нивните причини и решенија

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>НЕДОСТАТОК НА КОМУНИКАЦИЈА МЕЃУ МЕНТОРИРАНИТЕ И ОРГАНИЗАЦИЈАТА-ДОМАЌИН</p> <p>Тие не чувствуваат дека дадените мисии и задачи се совпаѓаат со информациите пред поаѓање.</p> <p>Комуникацијата не е јасна и се јавуваат некои несогласувања за планирање, слободни денови и сл.</p>	<p>Несигурностите, промените или нејасните очекувања како што се очекувањата на менторираниот од процесот на мобилност или очекувањата на организацијата домаќин од учесникот може да доведат до проблеми во комуникацијата. Може да се појават проблеми во врска со работното време или користењето на месечните денови за одмор.</p>	<p>Охрабрете ги менторираниите да изразат какви било несигурности и да ги олеснат дискусиите за да ги разјаснат очекувањата со релевантните страни.</p> <p>Споделете ги вашите сопствени искуства за да им помогнете на менторираниите да се движат низ промените и несигурноста, нудејќи стратегии за ефикасно прилагодување.</p> <p>Охрабрете го менторираниот да се сретне со учителот на организацијата-домаќин, со цел да му поставуваат прашања на умот, да разјаснат сè и да разговараат за очекувањата.</p> <p>Помогнете им на менторираниите да се приспособат на промените преку обезбедување стратегии за флексибилност и справување со неочекувани одговорности.</p> <p>Охрабрете ги менторираниите да ги изразат своите интереси и грижи во врска со активностите, помагајќи им да бараат можности кои подобро се усогласуваат со нивните цели.</p>	<p>Погрижете се менторираниите да разберат</p> <p>ОД-Тutor Јасно комуницирајте ги улогите и одговорностите и на менторираниот и на организацијата-домаќин од самиот почеток за да спречите недоразбирања.</p> <p>Осигурете се дека има отворени линии на комуникација за менторираниите да поставуваат прашања за процесот и очекувањата во секое време.</p> <p>ОИ-Тutor Редовно проверувајте за да се осигурате дека менторираниите не се преоптоварени и дека се почитуваат нивните работни часови и денови на одмор.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor Спроведувајте редовни брифинзи или ажурирања за процесот на мобилност и какви било промени што може да влијаат на искуството на менторираниот.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>ЈАЗИЧНА БАРИЕРА</p> <p><i>Како тие можат да комуницираат со локалната заедница која не го зборува нивниот јазик/англиски?</i></p> <p>Тие не се чувствуваат интегрирани поради недостатокот на јазични вештини. И тоа доведува до недоразбирање во продавниците, со соседите, локалната заедница,...</p>	<p>Ова се должи на недоволното познавање на јазикот на менторираните или малиот број на луѓе кои зборуваат англиски во локалната заедница, особено во руралните области.</p>	<p>Потсетете ги менторираните дека меѓународната мобилност е најдоброто место за нив да стекнат нови вештини, компетенции и искуства и да ги поттикнете да работат на областите каде што се борат и да се подобрат себеси.</p> <p>Обезбедете им на менторираните ресурси како што се јазични апликации, онлајн курсеви или часови по локални јазичи за да ги подобрат нивните јазични вештини.</p> <p>Охрабрете го менторираниот да добие поддршка од учесник кој го зборува неговиот/нејзиниот јазик.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да се вклучат во активности за културна размена каде што можат да го практикуваат локалниот јазик во неформални услови.</p>	<p>ОА-Тutor Обезбедете им на менторираните основни фрази и вокабулар релевантни за нивните секојдневни активности и локалната заедница.</p> <p>Понудете информации за локалните ресурси, како што се јазични клубови или центри во заедницата, каде што менторираните можат да најдат поддршка.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor Осигурајте се дека менторираните добиваат јазична обука или ресурси пред нивното заминување и за време на проектот, за да изградат основно разбирање.</p> <p>Редовно проверувајте со менторираните за нивните јазични предизвици и обезбедувајте стратегии за подобрување на комуникацијата со локалното население.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД Титор / ОИ Титор
<p>УСЛОВИ ЗА ЖИВЕЊЕ И СМЕСТУВАЊЕ</p> <p>Не се прилагодуваат лесно на условите за живеење</p> <p>Тие се жалат на капацитетите во сместувањето што ги дава организацијата домаќин</p>	<p>Проектот или сместувањето е во зона со помалку социјални можности.</p> <p>Условите за сместување на менторираните може да се разликуваат од она што тие го очекуваат или можеби не ги исполнуваат очекуваните стандарди - или начин на живот на другите домаќини (чистење, хигиена,...)</p>	<p>Мотивирајте ги менторираните да учествуваат во настани или активности на локалната заедница за поттикнување на социјалните врски и интеграција. И да се поврзете со локалните луѓе кои можат да ги воведат во нови општествени кругови.</p> <p>Помогнете им на менторираните да идентификуваат блиски организации, клубови или групи каде што можат да запознаваат луѓе и да се дружат.</p> <p>Предложете онлајн платформи или групи на социјални медиуми каде менторираните можат да се поврзат со други во слични ситуации или интереси.</p> <p>Прашајте детали за условите за живеење во куќата. Според ситуациите, помогнете им да бидат свесни за културните разлики, финансиската состојба на земјата-домаќин и други елементи кои би можеле да се разликуваат од нивните домашни стандарди.</p> <p>Споделете совети за прилагодување на различни услови за живеење и како да одржувате чистота и хигиена во заедничките простори.</p> <p>Ако проблемот се појави поради другите учесници кои живеат во истата куќа со менторираниот, менторираните прво се охрабруваат да разговараат со учесниците. Потоа, ако сè уште е нерешено, ситуацијата може да се разговара со учителот.</p>	<p>ОД-Титор Споделете информации за социјални и културни активности во близина, како што се фестивали, работилници или часови. И промовирајте групни излегувања за да го намалите чувството на изолација.</p> <p>Дејствувајте како врска помеѓу менторираниот и локалните групи, помагајќи им да најдат можности за социјализација.</p> <p>Обезбедете детални информации за опциите за сместување, вклучувајќи фотографии и описи, за да им помогнете на менторираните да разберат што да очекуваат.</p> <p>ОИ-Титор Проверете го статусот на сместување и капацитетите обезбедени од организацијата домаќин. И редовно проверувајте за да го процените задоволството на менторираните од сместувањето.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
АДАПТАЦИЈА И ПРИЛАГОДУВАЊЕ <i>Како го доживуваат нивниот културен шок? Дали беа свесни за оваа фаза?</i> <i>Како се обидуваат да ја интегрираат заедницата?</i>	<p>Прилагодувањето на новата средина и навикнувањето да живее таму може да биде тешко за некои менторирани.</p> <p>Прилагодувањето на нова култура, договор за работа или начин на живот може да потрае и може да биде предизвик. Ова понекогаш може да доведе до губење на мотивацијата.</p>	<p>Дискутирајте за процесот на адаптација со менторираниите, фазата на културен шок и нагласете дека приспособувањето бара време и е нормален дел од искуството (видете ја кривата на културното прилагодување).</p> <p>Понудете ги вашите сопствени искуства за приспособување на нови средини, вклучувајќи ги предизвиците со кои се соочиле и како сте ги надминале за да инспирирате издржливост.</p> <p>Помогнете им на менторираниите да постават остварливи краткорочни цели за да се поттикне чувството на постигнување и да се одржи мотивацијата.</p> <p>Активно слушајте ги грижите на менторираниите и потврдете ги нивните чувства, засилувајќи дека е во ред да се побара помош кога е потребно. И поттикнете ги да ги споделат своите чувства со таторот на организацијата домаќин.</p>	<p>ОД-Тutor Спроведете ориентациони сесии за да ги запознаете менторираниите со новата средина, култура и очекувања, олеснувајќи ја нивната транзиција.</p> <p>Обезбедете ресурси како што се локални водичи, културни совети или работилници кои можат да им помогнат на менторираниите да се прилагодат на нивната нова околина.</p> <p>Промовирајте групни дискусии или мрежи за поддршка од врсници каде што менторираниите можат да споделуваат искуства и стратегии за прилагодување.</p> <p>ОИ-Тutor Закажете чести пријавувања за да го следите напредокот на прилагодувањето на менторираниите и да ги решите сите предизвици со кои може да се соочат.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>СТЕРЕОТИПИ, ПРЕДРАСУДИ И ЗАБЛОГИ</p> <p>Дали тие добија стереотипни коментари за време на нивниот експеримент?</p> <p>Како реагираа на овие забелешки?</p> <p>Дали тие имаа однапред смислени идеи за нивната земја домаќин пред да одат на шемата за мобилност?</p> <p>Како успеале да ги надминат овие предрасуди?</p>	<p>Да се биде во контакт со други култури и да се живее во друга земја може да предизвика чувство на судење, стереотипни и жртви на предрасуди</p>	<p>Доколку имаат некаква загриженост, поттикнете ги да разговараат со луѓето кои можат да помогнат (ОД-Тutor, ОИ-Тutor, други членови на ОД).</p> <p>Погрижете се менторираните да не бидат измамени од изгледот и да имате отворен ум.</p> <p>Активно слушајте ги менторираните и водете ги да го развијат своето критичко размислување и свесноста за туѓите култури.</p> <p>Споделете совети за тоа како да реагираат, поттикнете ги да пристапат кон некои теми за да ги разберат и разбијат стереотипите/предрасудите.</p> <p>Споделете книги, видеа и информативна поддршка за темите.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да бидат во контакт со локалното население, да разговараат, да споделуваат стравови и мисли и да разберат.</p>	<p>ОД-Тutor Погрижете се да ги разберат значењата на стереотипите, предрасудите и заблудите. И помогнете им да ги надминат.</p> <p>ОИ-Тutor Обезбедете информации за интеркултуралноста, предрасудите, стереотипите и заблуди пред да заминете.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor (доколку има знаење) Споделете информации за земјата домаќин и историјата.</p>
<p>НЕДОСТАТОК НА НАСОКИ И ПОДДРШКА ОД ОРГАНИЗАЦИЈАТА-ДОМАЌИН</p> <p>Менторираните не се чувствуваат водени во нивните задачи и проекти</p> <p>Не постои состанок за вистински статус помеѓу менторираниот и ОД-Тutorот/или конкретно неделно планирање</p>	<p>Недостатокот на мониторинг и поддршка од организацијата-домаќин за време на проектот може да ја намали мотивацијата на менторираните и да им отежне да ги решат нивните проблеми.</p>	<p>Охрабрете ги менторираните почесто да се поврзуваат со организацијата-домаќин.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да разговараат и да ја објаснат ситуацијата на нивната организација што испраќа, за да може да интервенира и да посредува доколку е потребно.</p>	<p>ОИ / ОД-Тutor Осигурајте се дека има алтернативни членови на персоналот назначени да дадат поддршка во случај примарниот Тutor да биде недостапен.</p> <p>ОД-Тutor Одржувајте отворени линии на комуникација со менторираните за да ги информирате за вашите отсуства и да ги уверите во достапните опции за поддршка.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
НЕДОСТАТОК НА МЕНТОРСТВО И ПОДДРШКА ОД МЕНТОРОТ+ Дали менторираниот е посветен на менторство? Колку често ги одржуваат менторските состаноци? Дали сесиите и процесот на менторство одговараат на потребите и очекувањата на менторираниот?	Несоодветни или недостапни Ментори+ исто така можат да придонесат за овие проблеми. Некои учесници немаат Ментори+ или тие се назначени доцна или има разлики меѓу нив што не одговараат на потребите на менторираниот и компетентноста на Ментор+. Затоа, без Ментор+ не знаат како да пристапат кон проблемите или од кого да добијат поддршка.	Прашајте го менторираниот на кој начин можете поефикасно да помогнете во менторските сесии. Што бараат? Што очекуваат од Ментор+? Кои се нивните потреби? Обидете се да најдете решенија за ребалансирање на односите помеѓу Менториран и Ментор+. Или да стапите во контакт со организацијата што испраќа за повторно да го прилагодите менторскиот процес со друг Ментор+.	ОИ-Тutor Следете ги задачите на Ментор+ и уверете се дека сите менторирани се навремено споени со Ментор+. Прашајте го менторираниот за односот со Менторот+, доколку тоа му одговара. И погрижете се да има редовни менторски состаноци помеѓу Менториран и Ментор+ во текот на целиот проект. Воспоставете систем за привремено менторство каде што друг Ментор+ може да се вклучи доколку примарниот ментор е недостапен.

→ Главни придобивки

- Ментори+ ќе ја подобрат нивната способност активно да слушаат и да ги идентификуваат можните решенија за менторираните.
- Ментори+ ќе научат да препознаваат кога да ги водат менторираните кон соодветни ресурси наместо сами да ги решаваат проблемите.
- Ментори+ ќе развијат вештини за заедничко решавање проблеми кои го зајакнуваат нивниот менторски пристап.

- Ментори+ ќе стекнат подлабоко разбирање за заедничките предизвици со кои се соочуваат менторираните и најдобрите начини за нивна поддршка.

→ Рефлексija

- Што земате со себе од оваа активност?
- Дали се чувствувате способни да го поддржите менторираниот во какви било тешкотии со кои може да се сретнат?

МОДУЛ 4: КАКО ДА ГИ ПРЕЗЕМЕТЕ ВАШИТЕ ОДГОВОРНОСТИ КАКО МЕНТОР+

→ Цели

- Создадете ги основите на менторскиот однос.
- Дефинирајте конкретни цели со менторираниот.
- Планирајте состаноци и структура на поддршка (цели, состаноци, алатки).

СЛАЈД 59

Дел 4.1 КОНТАКТИРАЊЕ НА МЕНТОРИРАНИОТ

→ Цел

- Објаснете им на Менторите+ како ќе можат да контактираат со нивниот менториран по воспоставување на врска.

Чекор 1: Обзнанете го мечирањето

- Информирајте ги Менторите+ и менторираниот за нивното мечирање преку менторска организација.
- Одредете го методот на објавување: е-пошта, телефонски повик, порака преку онлајн платформата или средба лично.
- Осигурајте се дека и Ментор+ и Менториран се свесни за совпаѓањето и се подготвени да започнат контакт.

Чекор 2: Воспоставете канали за комуникација

- Дискутирајте и одлучете кои канали за комуникација ќе се користат во текот на менторската врска. Можните опции вклучуваат:
 - Групни состаноци (ако менторираат повеќе менторираниите одеднаш).
 - Состаноци во живо.
 - Апликации за инстант пораки (Messenger, WhatsApp, итн.).
 - Е-маил.
 - Мобилни повици.
 - Онлајн средби.
 - Видео повици (Skype, Zoom).
- Договорете за еден или два примарни комуникациски канали кои најдобро функционираат за двете страни за да се обезбеди конзистентност и да се избегне забуна.

- Дефинирајте ја целта на секој канал (на пр., е-маил за формална комуникација, WhatsApp за брзи ажурирања).

Чекор 3: Поставете правила за комуникација

- Воспоставете јасни „правила“ за меѓусебно контактирање за да одржувате структурирана и почитувана комуникациска рамка. Размислете за следново:
 - Дефинирајте конкретни часови за повици и пораки за да избегнете прекини.
 - Избегнувајте испраќање пораки доцна навечер или премногу рано наутро.
 - Дискутирајте како да се справите со итни и неитни пораки.
 - Земете ги предвид временските зони, особено при менторството на долги растојанија.

Чекор 4: Примери на најдобри практики

- Постапување специфични часови за повици: Согласно дека повиците треба да се случуваат помеѓу 10 часот и 18 часот (по локално време на менторираниот) за да се почитуваат личните распореди.
- Избегнување повици/пораки во несоодветно време: Постапување граници како „нема пораки после 21 часот“ или „само итни пораки пред 8 часот наутро“.
- Доследност во закажувањето состаноци: ако Ментор+ и Менторираните се согласат да се јавуваат секој прв понеделник во месецот во 15 часот, тие треба да се држат до тој распоред освен ако не се потребни итни промени.
- Јасна комуникација за промени: ако се неопходни прилагодувања, информирајте ја другата страна однапред за да избегнете забуна.



СЛАЈД 60

Дел 4.2 ПРВО ЗАПОЗНАВАЊЕ

Пред да се вклучите во првата менторска сесија, неопходно е да се подготви состанокот однапред за да се обезбеди непречен и продуктивен разговор. Добро подготвената сесија му овозможува на Менторот+ да воспостави силна основа за врската, да постави јасни очекувања и да создаде структуриран, но флексибилен пристап. Еве ги клучните чекори што треба да ги следите:

➔ Подгответе го состанокот чекор по чекор



➤ Чекор 1: Закажете датум

- Координирајте со менторираниот за да најдете заемно погодно време за првиот состанок.
- Одлучете за форматот: Дали тоа ќе биде средба лице в лице или онлајн сесија?
- Испратете покана за календар или порака за потврда за да се обезбеди јасност.

➤ Чекор 2: Вовед и презентации

- Претставете се и објаснете ја вашата улога како Ментор+.
- Создадете сигурно место.
 - Правете активности за „кршење на мразот“.

➤ Чекор 3: Дефинирајте цели

- Менторите+ и менторираните ги дефинираат своите цели за менторскиот однос.
- Пополнете други листови со користење на платформата:
 - И Ментор+ и Менторираниот треба да се запознаат со платформата користејќи го даденото упатство.
 - Редовно ажурирајте ги размислувањата, предизвиците и успехите за да ги следите личниот и професионалниот раст.
 - Платформата обезбедува транспарентност, структурирана поддршка и лесно следење на напредокот.

- Користење на листовите кои вклучуваат прашања за потеклото на менторираниот, очекувањата, предизвиците и личните цели за искуството со мобилност.
- Фаќањето белешки ќе му овозможи на Ментор+ да го следи напредокот, да ги запомни клучните точки и да се подготвува за идните сесии.
- Сумирајте ги клучните информации од разговорот. (Прочитајте ги упатствата за „Како да ја користите платформата“).

➤ Чекор 4: Резимирајте ги клучните производи

- Сумирајте ги клучните информации од разговорот:
 - Обезбедува меѓусебно разбирање и избегнува погрешна комуникација.
 - Организира идеи и истакнува клучни точки.
 - Гидефинира следните чекори, одговорности и рокови.
 - Спречува непотребни дискусии и ја подобрува продуктивноста.
 - Служи како референца и ги зајакнува обврските.

➤ Чекор 5: Дефинирајте ги следните чекори/датум на следен состанок и затворете го состанокот

- Дефинирајте ги следните чекори, како што се дополнителни ресурси за преглед, последователни активности или закажување на следниот состанок.
- Погрижете се менторираниот да си замине со јасно разбирање за тоа што следува.

Правете активности за „кршење на мразот“

→ Цели

- Развијте вештини за воспоставување првични врски и поттикнување доверба меѓу менторираните и менторите+.
- Научете техники за активно вклучување на менторираните од самиот почеток, поставувајќи позитивен тон за програмата.



СЛАЈД 61

СОДРЖИНА

Активностите за „кршење на мразот“ се ефективни алатки за групи или поединци кои претходно не се сретнале да се поврзат и да се запознаат. Овие активности се особено корисни за време на првата интеракција помеѓу Ментор+ и менториран, бидејќи помагаат да се отстранат бариерите, да се намали тензијата и да се создаде простор кој е поволен за развивање на менторска врска.

Со поттикнување на отворена комуникација, овие активности ја намалуваат нервозата и формалноста, ја поттикнуваат довербата и воспоставуваат врска од самиот почеток. Тие, исто така, промовираат ранливост и создаваат чувство на безбедност, кои се клучни за успешна менторска врска. Дополнително, кршачите на мраз помагаат да се изгради групна динамика, да се промовира чувството на припадност и да се мотивираат учесниците, поставувајќи позитивен тон за соработката и интеракцијата што следи.

За да ја направите сесијата интерактивна и збогатена, прашајте ги Менторите+ дали имаат активности за кршење мраз што успешно

ги користеле во други поставки (на пр., работилници, состаноци или настани за градење тим). Ова им дава можност на Ментори+ да споделат искуства и да научат нови идеи што можат да ги применат во нивните сопствени менторски практики.

→ Прашање за дискусија

Дали некогаш сте користеле активности за „кршење на мразот“ во различни поставки?

Ако е така, што ви беше омилено и зошто добро функционираше?

Откако ќе ги добиете нивните идеи, дајте им примери за активности што би можеле да ги користат со нивниот менториран. Подолу е листа на прашања/активности за кршење мраз што лесно може да се изведат во мали групи. Овие активности им помагаат на учесниците да идентификуваат заеднички интереси, да го поттикнуваат градењето на тим и да обезбедат одржливост на менторскиот однос.

Табела 1: Активности за „кршење на мразот“

Прашања за „кршење на мразот“ /
Активност за прва интеракција³

Која е активност или хоби во кое уживате во слободното време?

Кое ТВ шоу или филм најмногу ви се допаѓа?

Која е песната што ја слушате за да ви го подигне расположението?

Кое е вашето омилено традиционално јадење или десерт?

Имиња и придавки

Две вистини и лага*

Би сакал ли...*

*Овој водич дава детални упатства за тоа како да се играат овие активности за „кршење на мразот“.

³Прашањата и активностите за „кршење на мразот“ се прилагодени од веб-страницата, <https://www.mural.co/blog/small-group-ice-breakers>

Креирајте цели и планирање

→ Цели

- Разбирање на техниките за следење за да се олесни размената.
- Организирајте распоред за состаноци.



СЛАЈД 62

СОДРЖИНА

„Јасните цели и структурираната размена се основата на ефективно менторство“.

За да создадат позитивна и продуктивна менторска врска, Ментори+ и Менторирани мора да воспостават заеднички насоки од самиот почеток. Мора да се решат два клучни приоритети:

- Дефинирање на специфични развојни цели
Поддршка на менторираниите во идентификување на реални цели и оцртување на активности за нивно постигнување.
- Планирање на менторски сесии
Одредување на фреквенцијата, методите и каналите за комуникација за структурирани дискусии.

СЛАЈД 63

ДЕФИНИЦИЈА НА СПЕЦИФИЧЕН РАЗВОЈ

→ Цели

Поставувањето јасни и значајни цели е клучен прв чекор во процесот на менторство. Овие цели можат да опфатат различни области - личен, професионален и социјален развој - и треба да се засноваат на мотивациите, стравовите, вештините, ставовите и очекувањата на менторираниот пред нивното меѓународно искуство.

Еве неисцрпна листа на очекувањата на менторираниите од нивниот меѓународен проект за мобилност.

• Личен развој

- Излезете од својата комфорна зона.
- Стекнете независност и самодоверба.
- Најдете цел.
- Инспирирајте се со залични или професионални проекти.
- Се чувствувате исполнето додека го имате искуството.

• Социјална и културна адаптација

- Бидете интегрирани во новата култура/средина.
- Најдете нови пријатели.
- Научете/подобро (нов) јазик.
- Сместување во странство.

• Професионален и академски раст

- Стекнувајте нови вештини.
- Научете нови методи на работа.
- Тестирајте се пред да влезете на пазарот на труд.
- Дефинирајте ја кариерната патека.

• Граѓански ангажман и придонес

- Имајте граѓанска/европска определба.
- Помагање на другите.

• Друго

За време на размената Ментор+-менторирани, менторираниите можат да изберат кои очекувања ги имаат. И тогаш Ментори+ можат да ги поддржат Менторираниите во нивните очекувања.

Исто така, важно е да се решат стравовите и пречките на менторираниот на почетокот на менторската врска.

Еве неколку стравови што може да ги имаат менторираниите во врска со нивниот проект за меѓународна мобилност:

- **Емоционални предизвици:** осаменост, носталгија и културен шок.
- **Практични грижи:** Буџетско управување и јазични бариери.
- **Социјална и околна адаптација:** Прилагодување на новите општествени норми, услови за живеење и излегување од нивната комфорна зона.

Ментори+ може да им помогнат на менторираниите да се справат со нивните стравови за мобилност во текот на нивната врска.

СЛАЈД 64

ПЛАНИРАЊЕ НА МОМЕНТИ НА РАЗМЕНА И ДИСКУСИЈА

Добро структурираниот распоред за менторство обезбедува конзистентност, гради доверба и обезбедува ефикасна поддршка во текот на искуството со мобилност.

Чекор 1: Поставување фреквенција на состаноци

- **Планирајте однапред:** закажете состаноци рано за да обезбедите посветеност и континуитет.
- **Одржувајте регуларност:** Се препорачува месечен состанок, со флексибилност врз основа на потребите на менторираните.
- **Прилагодете се на клучните моменти:** состаноците треба да се усогласат со различните фази на патувањето по мобилност (пред-поаѓање, прилагодување, среднорочно проверување, финална рефлексija).

Чекор 2: Почитување на временските обврски

- Состаноците се доверливи и структурирани простори - и Ментор+ и Менториран треба да ги почитуваат договорените распореди.
- Однапред соопштете ги сите промени за да ја одржите довербата и организацијата.

Чекор 3: Избор на вистинските канали за комуникација (Видете Дел 4.1: Контакттирање на менторираниот за детали за методите на комуникација.)

- Согласете се за еден или два претпочитани канали за да се обезбеди јасност.
- Користете различни канали соодветно (на пр., инстант пораки за брзи ажурирања, видео повици за подлабоки дискусии).
- Држете се до договорениот план за комуникација за да ја одржите конзистентноста.

Со балансирање на структурата и флексибилноста, Ментори+ обезбедуваат продуктивна и значајна размена со нивните менторирани.

Дел 4.3

МЕСЕЧНО СЛЕДЕЊЕ

По првиот состанок, редовното следење е од суштинско значење за одржување на продуктивен и поддржувачки менторски однос. Иако секоја сесија треба да се приспособи на потребите на менторираните кои се развиваат, следните клучни чекори помагаат да се обезбеди континуитет и ефективност:

СЛАЈД 65



Чекор 1: Закажување и подготовка на сесијата

- **Закажете датум:** поставете заемно погодно време и потврдете го форматот (лице в лице или онлајн).
- **Подгответе ја онлајн платформата или листовите за интервју:** Обезбедете дека алатката за следење на менторството е подготвена за документација и размислување.

Чекор 2: Водење на состанокот

- **Запознајте се лице-в-лице или онлајн:** Создадете добредојдена и структурирана средина за дискусија.
- **Проверете го напредокот:** Започнете со краток преглед на неодамнешните искуства, предизвици и достигнувања на менторираниот.
- **Вклучете се во отворени размени:** активно слушајте, давајте насоки и охрабнете го менторираниот да ги сподели своите мисли.

Чекор 3: Документирање на клучните сознанија

- **Земете белешки:** запишете важни точки од дискусијата на онлајн платформата или на листовите.
- **Следете го напредокот:** ажурирајте ги целите, идентификувајте ги точките за акција и приспособете ја поддршката врз основа на новите случувања.

➤ Чекор 4: Дефинирање на следните чекори и затворање на сесијата

- **Сумирајте ги клучните работи:** Зајакнете го она што беше дискутирано и истакнете го постигнатиот напредок.
- **Поставете точки за акција:** идентификувајте конкретни чекори што менторираниот може да ги преземе пред следната сесија.
- **Планирајте го следниот состанок:** Договорете за времето и форматот за следното следење.

Одржувајќи ја секоја сесија структурирана, приспособлива и ориентирана кон акција, Ментор+ гарантираат дека менторираниите добиваат доследна поддршка, јасна насока и значајни насоки во текот на нивното искуство во мобилноста.

Дел 4.4 ЗАВРШУВАЊЕ НА МЕНТОРСКИОТ ОДНОС

Последната менторска сесија е клучен момент за размислување за менторското патување, проценка на напредокот и подготовка за пост-мобилната транзиција. Обезбедува дека и Ментор+ и Менториран можат да го проценат своето искуство, да ги консолидираат учењата и да ги планираат следните чекори.

СЛАЈД 66



➤ Чекор 1: Закажете датум

Поставете заемно погодно време за последната сесија.

➤ Чекор 2: Преглед на искуството

- Размислете за клучните достигнувања, надминатите предизвици и личниот/ професионален раст.
- Споредете ги почетните и крајните цели, истакнувајќи го напредокот и целите кои се развиваат.

➤ Чекор 3: Дискусија за идните чекори и планирање на транзицијата

- Користете го делот „идни професионални или лични цели“ завршен претходно на онлајн платформата за да го насочите разговорот кон проекти по мобилност или достапни листови.
- Обрнете внимание на клучните области како што се плановите за кариера/образование, повторното прилагодување и поддршката потребна за реинтеграција.

➤ Чекор 4: Пополнување на онлајн платформата и евалуација

- Погрижете се и Ментор+ и Менториран да ги ажурираат последните размислувања и следните чекори.
- Пополнете го прашалникот за евалуација за да дадете повратни информации за искуството од менторството.

➤ Чекор 5: Затворање и признавање

- Изразете благодарност за времето и трудот вложени во врската.
- Поттикнете континуирана саморефлексија и примена на наученото.
- Разговарајте за можностите да останете во контакт, доколку е соодветно.

Ова структурирано затворање гарантира дека менторираниите се чувствуваат подготвени, поддржани и сигурни додека преминуваат надвор од нивното искуство во мобилност.

На крајот од секоја менторска врска, можеби е добра идеја да се информира менторска структура (ОИ или ОД). Организацијата може да му додели нов менториран на Ментор+ и да предложи менторираниот за возврат да стане Ментор+.

Дел 4.5

ОБРАЗУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛНИ ПРАШАЊА ВО МЕНТОРСКИОТ ОДНОС

Исто така, важно е да се осигура дека Менторите+ и Менторираните се чувствуваат удобно и задоволни од натпреварот. Во

случаите кога се потребни прилагодувања, организацијата треба да биде подготвена да направи промени.

Еве некои од тешкотиите кои можат да се појават во менторска врска и како да ги надминете:

Тешкотии	Причини	Решение
НЕДОСТАТОК НА АНГАЖМАН ИЛИ ОБВРШУВАЊЕ Менторот+ или менторираниот не учествува активно на закажани состаноци, често откажува или покажува мала инвестиција во односот.	<p>Зафатен распоред или конкурентни приоритети.</p> <p>Недостаток на мотивација поради нејасни очекувања.</p> <p>Неусогласени очекувања помеѓу Ментор+ и Менториран.</p>	<p>Дискутирајте за важноста на редовниот ангажман и дефинирајте заеднички договорен распоред за состаноци.</p> <p>Пријавете ги клучните точки за дискусија и напредок за да ја одржите одговорноста.</p> <p>Охрабрете барем еден состанок месечно додека се прилагодувате врз основа на потребите на менторираниот.</p>
ЛОША КОМУНИКАЦИЈА Недоразбирања, недостаток на одговор или збунетост во размената помеѓу Менторот+ и менторираниот.	<p>Разлики во стилите на комуникација или културни недоразбирања.</p> <p>Нејасни упатства за тоа како и кога да се комуницира.</p> <p>Преголемото потпирање на неформални канали (на пр. WhatsApp) што доведува до расфрлани информации.</p>	<p>Одлучете заедно за претпочитаниот метод за структурирани дискусии (на пр., е-маил, онлајн платформа, закажани повици).</p> <p>Поставете заеднички упатства за тоа кога и колку брзо да одговарате на пораките.</p> <p>Ако се појават недоразбирања, отворено обрнете им се и разјаснете ги намерите.</p>
НЕДОСТАТОК НА ДОВЕРБА И ЕМОТИВНА ПОВРЗКА Менторираниот не се чувствува удобно да споделува грижи, што доведува до далечни или неефективен менторски однос.	<p>Менторот+ не воспоставува безбеден и неосудувачки простор.</p> <p>Недостаток на активно слушање или емпатија.</p> <p>Страв да се биде осуден или отфрлен од Менторот+.</p>	<p>Покажете вистински интерес, останете без осудување и уверете го менторираниот дека нивните грижи се валидни.</p> <p>Изградете доверба преку неформални разговори пред да нурнете во подлабоки теми.</p> <p>Размислете за она што го споделува менторираниот, поставувајте отворени прашања и избегнувајте да давате итни решенија освен ако тоа не е побарано.</p>

Тешкотии	Причини	Решение
ЛИЧНИТЕ ПРЕДИЗВИЦИ НА МЕНТОРИРАН КОИ ВЛИЈААТ НА АНГАЖМАН Менториранот се исклучува од менторскиот процес поради надворешни тешкотии.	<p>Лични борби како што се носталгија, финансиски прашања или грижи за менталното здравје.</p> <p>Преголем стрес од културното прилагодување или предизвиците на работното место.</p> <p>Недостаток на јасни цели што доведува до губење на мотивацијата.</p>	<p>Поставувајте отворени прашања за да ги разберете нивните предизвици.</p> <p>Уверете ги дека борбите се природен дел од искуствата за мобилност.</p> <p>Помогнете им да ги разложат своите цели на мали, податливи чекори користејќи ја онлајн платформата.</p> <p>Ако проблемите на менторираниот ја надминуваат вашата улога, предложете стручно лице, организацијата за поддршка (ОИ или ОД) или услуги за поддршка на програмата.</p>
СЕ ЧУВСТВУВАТЕ НЕПОДГОТВЕНИ КАКО МЕНТОР+ Менторот+ се чувствува несигурен како ефективно да го поддржи менторираниот.	<p>Неизвесност како да се справите со чувствителни теми или етички дилеми.</p> <p>Нема јасна структура за ескалација на сериозни прашања.</p>	<p>Погледнете го водичот за менторство и онлајн платформата за насоки.</p> <p>Контактирајте со координаторите на програмата (ОИ или ОД) за совет за сложени ситуации.</p> <p>Разберете дека вашата улога е да поддржувате и водите, а не да ги решавате сите проблеми. Ако некоја ситуација бара стручна помош, пренасочете го менторираниот на вистинскиот ресурс.</p>
РЕШАВАЊЕ КОНФЛИКТИ СО МЕНТОРИРАН Се појавува несогласување или тензија помеѓу Менторот+ и менторираниот, што влијае на комуникацијата и довербата.	<p>Погрешна комуникација или нејасни очекувања.</p> <p>Културни недоразбирања или различни стилови на комуникација.</p> <p>Менторираниот се чувствува неподдржан или Ментор+ се чувствува неангажиран.</p> <p>Лични фактори на стрес кои влијаат на реакциите на менторираниот.</p>	<p>Решете го проблемот приватно, користејќи ненасилна комуникација и активно слушање.</p> <p>Поставувајте отворени прашања за да ја разберете перспективата на менторираниот и да ги рedefинирате очекувањата доколку е потребно.</p> <p>Работете заедно за да ја прилагодите комуникацијата и да обезбедите меѓусебно почитување.</p> <p>Ако тензиите продолжат, вклучете го координаторот за менторство (ОИ или ОД) за поддршка.</p>

Доколку не се решат, конфликтите треба да се ескалираат до менторска организација (ОИ или ОД) за медијација.

Доколку не се најде решение, менторскиот однос може да се прекине, со можно прераспоредување на менторираниот.

Дел 4.6 ДОПОЛНИТЕЛНИ РЕСУРСИ ЗА МЕНТОРИ+

→ Содржина

Соработката меѓу Менторите+ е од суштинско значење за пополнување на празнините во знаењето и за дополнување на вештините на едни со други. Менторите+ кои се дел од менторски мрежи и заедници ја истакнуваат важноста од барање поддршка и размена на совети со врсниците за решавање на заедничките прашања и одржување на мотивацијата.

Постојат некои постоечки заедници на Ментори+ и дополнителни можности за обука достапни преку **SALTO Youth** (Поддршка, напредни можности за учење и обука).

СЛАЈД 67

SALTO YOUTH ПЛАТФОРМА



SALTO Youth платформата е дел од програмата Еразмус+ на Европската унија, која се фокусира на младинската мобилност, учење и соработка. Платформата е дизајнирана да обезбеди ресурси, алатки и можности за младите луѓе, младинските работници и организациите вклучени во младинската работа низ Европа и пошироко.

За оние кои сакаат да го продлабочат своето разбирање за менторството и да ги зајакнат своите вештини, Менторството во изградба нуди вреден ресурс во рамките на Европскиот Солидарен Корпус (ЕСК).

Оваа иницијатива ги поврзува менторите, проект-менаџерите, координаторите на волонтери и обучувачите со:

- Изградете заедничко разбирање за менторските улоги, одговорности и компетенции.
- Развијте професионални вештини за справување со новите предизвици во менторството.
- Споделете добри практики и ресурси за подобрување на квалитетот на менторството.
- Вклучете се во мрежа на практичари за поддршка од врсници и континуирано учење.

Повеќе информации можете да најдете на:
менторство во изградба.

СЛАЈД 68

ЗАЕДНИЦИ НА МЕНТОРИ+

Заедниците на Ментори+ во областа на волонтерството и мобилноста обезбедуваат платформи за нивно поврзување, споделување добри практики и соработка. Тие ја олеснуваат размената на искуства и ресурси, создавајќи средина погодна за учење и развој на вештини. Ментори+, исто така, ги користат овие заедници за да планираат заеднички активности и работилници за поддршка на растот и успехот на Ментори+ и Менторирани во иницијативите за волонтерство и мобилност.

Доколку Ментори+ се заинтересирани, тие можат да бидат дел од менторски заедници.



ЗАКЛУЧОК

СЛАЈД 70

РЕЗИМЕ - ФИНАЛНИ ПРЕДЛОЗИ
ЗА ДА СТАНЕТЕ МЕНТОР+**Воспоставете структуриран и
доверлив однос**

Поставете јасни очекувања, одржувајте редовно следење и создадете безбеден простор за отворена комуникација.

**Прилагодете го вашиот
менторски пристап**

Останете флексибилни, признајте ги културните разлики и приспособете ја вашата поддршка врз основа на потребите на менторираните кои се развиваат.

**Поттикнете ја автономијата
на менторираните**

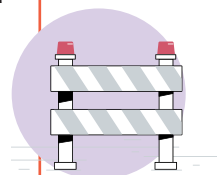
Водете ги во дефинирањето на целите, надминувањето на предизвиците и наоѓањето сопствени решенија, наместо да давате готови одговори.

**Ефективно користете ги
достапните алатки**

Следете ги размените на онлајн платформата, следете структурирани чекори за менторство и искористете ги обезбедените ресурси.

**Препознајте ги границите на
вашата улога**

Бидете свесни кога да ги пренасочите менторираните кон ОИ или ОД за дополнителна поддршка, особено во случаи на постојани предизвици или конфликти.



СЛАЈД 71

ПРАКТИЧНИ АЛАТКИ

За да дознаете повеќе за менторството, учесниците може да се пренасочат на следните веб-страници:

• ADICE

<https://adice.asso.fr/en/projects/mentor/>



• ASPEm

<https://aspem.org>



• Волонтерски Центар Скопје

<https://vcs.org.mk/mk/mentor/>



• Pi Youth Association

<https://www.pigenklikdernegi.org/en/on-going-projects/mentor-2/>



• Curba de Cultura

<http://evs.curbadecultura.ro/index.php/mentor/>



Секоја алатка е достапна на англиски, француски, италијански, македонски, турски и романски јазик.

На овие веб-страници, учесниците ќе најдат неколку алатки што можат да ги консултираат онлајн или да ги преземат:

- Транснационална студија за менторските потреби. Со оваа алатка учесниците можат да дознаат за потребите и очекувањата на Ментори+ и менторирани за време на меѓународниот проект за мобилност, од Франција, Италија, Македонија, Турција и Романија.
- Интерактивна алатка за поддршка на учесниците во нивната менторска врска. Благодарение на оваа алатка, учесниците ќе можат да водат евиденција за нивните размени со нивните менторирани за подобра поддршка во текот на целиот период на мобилност.

ЕВАЛУАЦИЈА НА ОБУКАТА

Евалуацијата на обуката е од суштинско значење за да се обезбеди нејзината ефикасност и континуирано подобрување. Овие прашалници, администрирани пред и по обуката, им овозможуваат и на обучувачите и на учесниците да го проценат процесот на учење, да ги идентификуваат областите на подобрување и да го измерат влијанието на обуката врз менторските практики.

→ Чекор 1. Воведете ја евалуацијата на крајот од обуката

Пред да ја завршите сесијата, објаснете ја целта на евалуацијата:

- Проценете го влијанието на обуката.
- Идентификувајте ги силните страни и областите за подобрување.
- Осигурајте се дека идните обуки се подобро приспособени на потребите на учесниците.
- Информирајте ги учесниците дека нивните повратни информации се анонимни (ако е применливо) и ќе се користат за подобрување на идните сесии за обука.

→ Чекор 2. Дистрибуирајте го прашалникот

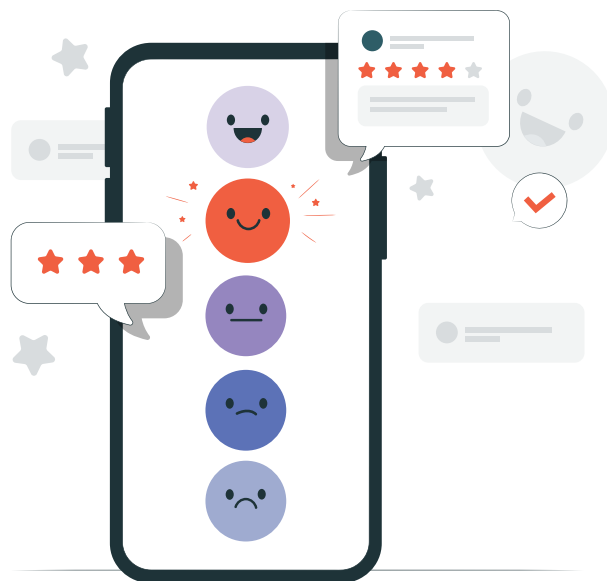
- Опција 1: Поднесување преку Интернет
 - Обезбедете QR-код, линк или покана по е-маил до онлајн формулар (Google формулари, Typeform или друга алатка за анкета).
 - Охрабрете ги учесниците да ја завршат веднаш пред да ја напуштат сесијата или во следните 24 часа.
- Опција 2: Хартинена верзија
 - Доделете печатени формулари за евалуација пред конечното завршување.
 - Оставете 5-10 минути на крајот од сесијата за учесниците да ја завршат.

→ Чекор 3. Следете ги одговорите и поттикнете го завршувањето

- Испратете е-маил за потсетување во рок од 24-48 часа за оние кои не ја завршиле анкетата.
- Ако користите онлајн алатка, следете ги одговорите и испратете следен потсетник доколку е потребно.

→ Чекор 4. Прегледајте ги повратните информации и анализирајте ги клучните места

- Побарајте модели во одговорите на учесниците:
 - Дали учесниците се чувствуваа подготвени за нивната улога како Ментори+?
 - Дали одредени модули/теми беа особено корисни или недостасуваа?
 - Дали имало некакви логистички или структурни прашања што треба да се приспособат?
- Споделете резиме на клучните чекори со вашиот тим или засегнати страни за подобрување.



КОРИСТЕТЕ ГИ ПРАШАЛНИЦИТЕ ПОДОЛУ КАКО ВОДИЧ ЗА СОБИРАЊЕ ПОВРАТНИ ИНФОРМАЦИИ („ФИДБЕК“).

→ **Прашалник за евалуација пред обуката**

1. Што очекувате од оваа обука? (Повеќе избор, изберете сè што се применува)

- ☐ Подобро разберете ја улогата на Ментор+
- ☐ Стекнете практични алатки и методи за менторство
- ☐ Подобрете ги моите вештини за комуникација и решавање проблеми
- ☐ Научете како да ги поддржувате менторираните во нивниот личен и професионален раст
- ☐ Друго (ве молиме наведете): _____

2. Колку сте запознаени со концептот на менторство?

(1 = Воопшто не сум запознаен/а, 5 = Многу сум запознаен/а)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

3. Колку сте сигурни во примената на менторските техники пред оваа обука?

(1 = Воопшто не сум сигурен/сигурна, 5 = Многу сум сигурен/сигурна)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4. Колку добро ги разбирате следните концепти пред обуката?

(Оцена од 1 до 5: 1 = Немам разбирање, 5 = Целосно разбираам)

- Разбирање на улогата на Ментор+ во проектите за мобилност ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- Одговорностите и границите на Ментор+ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- Потребни се клучни компетенции за да се биде ефективен Ментор+ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- Активно слушање и интеркултурна комуникација ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
- Управување со менторските односи и справување со предизвиците ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

5. Кои предизвици ги предвидуваат во вашата улога како Ментор+? (Отворено)

6. Кои специфични вештини или знаења би сакале да ги развиете за време на оваа обука?

(Отворено)

→ **Прашалник за евалуација после обуката**

1. Колку сте задоволни од обуката во целина?

(1 = Не сум задоволен/незадоволна, 5 = Многу задоволен/задоволна)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

2. Дали обуката ги исполни вашите очекувања?

- ☐ Да, целосно
- ☐ Делумно
- ☐ Не, воопшто

3. Колку е веројатно дека ќе го примените стекнатото знаење во вашата менторска улога?

(1 = Не е веројатно, 5 = Многу веројатно)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4. Како би го оцениле вашето разбирање за следните теми по обуката?

(1 = Немам разбирање, 5 = Целосно разбираам)

- Разбирање на улогата на Ментор+ во проектите за мобилност □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Одговорностите и границите на Ментор+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Потребни се клучни компетенции за да се биде ефективен Ментор+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Активно слушање и интеркултурна комуникација □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Управување со менторски односи и справување со предизвиците □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

5. Како би ги оцениле следните аспекти од обуката?

(1 = Не сум задоволен/задоволна, 5 = Многу сум задоволен/задоволна)

- Организација и структура на обуката □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Интерес и релевантност на содржината со вашата посветеност на менторството □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Јасност и квалитет на презентациите на обучувачите □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Можности за учество и интеракција □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Квалитет на групна динамика и размена меѓу учесниците □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Корисност на презентираните различни медиуми/алатки □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Темпото, времетраењето и прогресијата на обуката □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Логистика и пристапност на форматот за обука (место, онлајн платформа, материјали, паузи, итн.) □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

6. Колку ви беше корисен секој модул? (1 = Воопшто не беше корисен, 5 = Многу)

- Модул 1: Контекст и улогата на Ментор+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Модул 2: Подготовка на релацијата Ментор+ и Менториран □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Модул 3: Што е потребно за да се биде добар Ментор+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5
- Модул 4: Како да ги преземете вашите одговорности како Ментор+ □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5

7. Дали имаше доволно можности за учество и интеракција за време на обуката?

- ☐ Да
- ☐ Донекаде
- ☐ Не

8. Дали имаше некои области кои треба да се подобрат?

- ☐ Не
- ☐ Делумно
- ☐ Да (ве молиме наведете): _____

9. Кои беа најкорисните или највлијателните делови од обуката?

- ☐ Разбирање на улогата на Ментор+ во проектите за мобилност
- ☐ Учење за одговорностите и границите на Ментор+
- ☐ Развивање на клучните менторски компетенции
- ☐ Вежбање активно слушање и интеркултурна комуникација
- ☐ Учење како да управувате со предизвиците и разрешување конфликти при менторството
- ☐ Стекнување практични алатки и структурирани методи за менторство
- ☐ Истражување на реални студии за менторство и примери
- ☐ Вмрежување и размена на искуства со други Ментори+
- ☐ Друго (ве молиме наведете): _____

10. Кои аспекти од обуката беа најмалку релевантни или корисни?

- ☐ Теоретски концепти на менторство
- ☐ Методот LISA
- ☐ Практично спроведување на менторските техники
- ☐ Комуникациски стратегии и решавање на конфликти
- ☐ Менторски заедници и достапни можности за дополнителна обука
- ☐ Групни дискусии и интерактивни активности
- ☐ Никои – сите елементи ми се корисни
- ☐ Друго (ве молиме наведете): _____

11. Дали има некоја тема за која мислите дека треба да се обработи подлабоко?

- ☐ Разбирање на различни стилови и пристапи на менторство
- ☐ Повеќе реални студии на случај или вежби за играње улоги
- ☐ Стратегии за решавање на конфликти за менторски односи
- ☐ Поддршка на менторираните преку лични и професионални предизвици
- ☐ Културна адаптација и работа со различни менторирани
- ☐ Ефективно структурирање и планирање на менторски сесии
- ☐ Користење на дигитални алатки за следење на менторството
- ☐ Нема – покриеноста беше доволна
- ☐ Друго (ве молиме наведете): _____

12. Дали имате дополнителни коментари или предлози за подобрување?

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ БР. 1

ДЕТЕКТИВ ЗА ПОДДРШКА

Примери за сценарија	Ментор+	Тутор од организација-испраќач (ОИ)	Тутор од организација-домаќин (ОД)
1 Го изгубив паричникот и ми треба помош при блокирање на кредитни картички и добивање на нова лична карта.			
2 Имам проблеми со комуникацијата со мојот цимер и куќата е секогаш неуредна.			
3 Ми се расипа компјутерот и ми треба помош за поправка или купување на нов уред.			
4 Се соочувам со здравствени проблеми и треба да најдам локален лекар.			
5 Имав трагедија во семејството и би сакал да се вратам во родната земја, но потоа да продолжам со волонтирање.			
6 Мојот локален супервизор не ми дава задачи што ме исполнуват и често немам што да правам на работа.			
7 Моите очекувања за волонтерското искуство беа различни. Се мачам да се интегрирам.			
8 Ме обзема стресот поврзан со волонтерските обврски и се чувствувам вознемирен за мојот настап.			
9 Моето сместување е незадоволително или не ги исполнува очекувањата, а тоа влијае на мојата благосостојба. Собата е претесна, а јас не можам да имам личен простор.			
10 Не се чувствувам удобно со мојот Ментор+ и не се чувствувам дека се разбираме.			
11 Се соочувам со финансиски проблеми и тешко се снаоѓам со буџетот за време на волонтерскиот период.			
12 Чувствувам конфликт помеѓу моите лични вредности и оние на заедницата на која и служам. Оваа заедница е премногу мизогина и не можам да го поднесам тоа.			

Одговори:

- Ментор+: 2, 7, 8, 11, 12
- Тутор од ОИ: 1, 5, 10
- Тутор од ОД: 1, 3, 4, 5, 6, 9

ПРИЛОГ БР. 2

СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ: СЦЕНАРИЈА

→ Сценарио 1

Вие сте Ментор+ на менториран, кој живее во друга земја. 23:00 часот и добивате итна порака од вашиот менториран кој бара помош за проблем со машината за перење. Не ја затворија вратата како што треба, а сега барабанот е заглавен.

→ Сценарио 2

Вашиот менториран постојано ви ги испраќа своите идеи за активности со млади луѓе во организацијата-домаќин, барајќи од вас да помогнете во структурирањето и планирањето на неделните активности. Волонтирајте во истата организација.

→ Сценарио 3

Вашиот менториран ви кажува дека се заситени од својот живот и не се задоволни од нивната работа во проектот. Тие не знаат како да го спречат и единственото решение што го гледаат е само да скокаат од мост.

→ Сценарио 4

Вашиот менториран има проблеми со своите цимери во врска со чистењето на куќата и не им е удобно да разговараат директно со нив. Ја бараат вашата помош со испраќање порака, недела во 2.30 часот наутро.

ПРИЛОГ БР. 3

СКАЛА НА ИТНИТЕ РЕГИ

Различни видови на итни случаи	Протокол / лице за контакт
ТЕШКИ Привремено прекинување на работењето, преместување на меѓународниот персонал и учесници	Кој е првиот човек со кој се контактира? <ul style="list-style-type: none"> Доколку е потребно или живее во опасност: медицински итни служби, телефонска линија за помош. Туторот на ОД доколку се работи за ситуација која бара итно присуство од земјата-домаќин. Туторот на ОИ, доколку тоа е ситуација што може да се реши со повици/текстови и бара помош од земјата испраќач. Директорите, како законски застапници на организацијата за сите правни и вонредни работи.
ВИСОКО Строги безбедносни мерки	Ситуацијата треба веднаш да се земе предвид, но на крајот може да се реши за неколку часа или ден потоа. Кој е првиот човек со кој се контактира? <ul style="list-style-type: none"> Туторот на ОД, доколку е ситуација која бара присуство од земјата домаќин: нешто за куќата, активностите, губењето на личните предмети... Туторот на ОИ, доколку тоа е ситуација што може да се реши со повици/текстови и бара помош од земјата испраќач: поврзана со активности, проект, губење на лични предмети, врска со организацијата домаќин или Менторот+...
УМЕРЕНО Зајакнување на безбедносните мерки	Ако ситуацијата може да почека следниот ден или следните денови да се реши. Кој е првиот човек со кој се контактира? <ul style="list-style-type: none"> Туторот на ОД, доколку е поврзан со активности, проект и услови за живеење, но нема вистинска опасност или итен случај Туторот на ОИ, доколку ситуацијата се однесува на генералното управување со проектот, односот со организацијата-домаќин или Менторот+... Менторот+, доколку е поврзан со условите за живеење, односите со другите луѓе, локалната средина и културата...
НОРМАЛНО Безбедносни мерки на претпазливост	Доколку ситуацијата може да се реши во следните денови и евентуално да се обезбеди поддршка на менторираниот за тие сами да ги решат проблемите. Кој е првиот човек со кој се контактира? <ul style="list-style-type: none"> Туторот на ОД, доколку е поврзан со активности, идни планови, локална средина, самоорганизација и автономија... Туторот на ОИ, доколку ситуациите се поврзани со идни планови, процес на враќање дома по завршувањето на проектот... Менторот+, доколку е поврзан со лични и професионални идни планови, идеи и совети за локални културни настани или потопувања...

ПРИЛОГ БР. 4

СЛОЖУВАЊЕ И УСОВРШУВАЊЕ: СЛОЖУВАЛКА НА КОМПЕТЕНЦИИ

Компетенција

Одговори за активност

Комуникациски вештини

- Способност за јасно изразување, и усно и писмено.
- Пишан дизајн или визуелни комуникациски медиуми (презентации, извештаи).
- Да може активно да слуша и да преформулира за да ги разјасни потребите.

- **Важно:** Да знаете како активно да слушате и да преформулирате за да ги разјасните потребите.
- **Помалку важно:** бидете во можност да се изразите јасно, и усно и писмено.
- **Не е релевантно:** Дизајнирање писмени или визуелни комуникациски медиуми (презентации, извештаи).

(Оправдување: Од менторите+ не се бара да изготвуваат формални документи или материјали; оваа вештина е повеќе одговорност на координаторите или обучувачите).

Емпатија и емоционална поддршка

- Нудење сочувствителна поддршка во тешки моменти.
- Да може да ги препознае и разбере емоциите на менторираниот.
- Управување со психолошки кризи кои бараат професионална интервенција.

- **Важно:** да бидете способни да ги препознаете и разберете емоциите на менторираниот.
- **Помалку важно:** Понудете симпатична поддршка во тешки моменти.
- **Не е релевантно:** Справување со психолошки кризи кои бараат професионална интервенција.

(Оправдување: Менторите+ не се професионалци за ментално здравје и не треба да интервенираат во ситуации кои бараат клиничка експертиза).

Интеркултурни компетенции

- Разбирање и почитување на културните разлики.
- Помогнете му на менторираниот да се прилагоди на нова културна средина.
- Организирање на интеркултурни настани за промовирање на различностите.

- **Важно:** Разбирање и почитување на културните разлики.
- **Помалку важно:** Помогнете му на менторираниот да се прилагоди на нова културна средина.
- **Не е релевантно:** Организирање на интеркултурни настани за промовирање на различноста.

(Оправдување: Овие активности се одговорност на координаторите или организациите домаќини, а не на Ментори+).

Управување со конфликти

- Идентификување на причините за несогласувања и тензии.
- Обучете ги менторираниите за формални техники за решавање конфликти.
- Интервенирајте неутрално и конструктивно за решавање на конфликтите.

- **Важно:** Идентификувајте ги причините за несогласувањата и тензиите.
- **Помалку важно:** интервенирајте неутрално и конструктивно за да ги решите конфликтите.
- **Не е релевантно:** Обучете ги менторираниите за формални техники за решавање конфликти.

(Оправдување: Менторите+ мора да интервенираат на ад хок основа и не се обучени да предаваат сложени методологии).

Компетенција

Одговори за активност

Насоки и поддршка

- Поддршка на автономијата преку поттикнување на донесување одлуки и решавање на проблеми.
- Развивање на детален акционен план за секоја фаза на мобилност.
- Водење на менторираните во дефинирањето на нивните лични и професионални цели.

- **Важно:** Поддржете ја автономијата преку поттикнување на донесување одлуки и решавање на проблеми.
- **Помалку важно:** Водете ги менторираните во дефинирањето на нивните лични и професионални цели.
- **Не е релевантно:** Развијте детален акционен план за секоја фаза на мобилност.

(Оправдување: Креирањето детални планови е административна задача за менторираниот или координаторите на проектот).

Мотивација и инспирација

- Поттикнување на континуирано учење и лична посветеност.
- Дејствува како мотивациски говорник или тренер на групите.
- Бидете позитивен и инспиративен модел за менторираниот.

- **Важно:** Бидете позитивен и инспиративен модел за менторираниот.
- **Помалку важно:** Охрабрете континуирано учење и лична посветеност.
- **Не е релевантно:** Дејствува како мотивациски говорник или тренер на групи.

(Оправдување: Улогата на Ментори+ е фокусирана на врска еден на еден, а не на јавно говорење).

ПРИЛОГ БР. 5

ТЕКСТ ЗА ПРИКАЗНАТА НА АБИГЕЈЛ

„Абигејл го сака Том, кој живее од другата страна на реката. Поплава ги уништи сите мостови што ја минуваа реката, оставајќи само еден брод поштеден.

Абигејл го замолува Синбад, сопственикот на бродот, да ја пренесе преку реката. Синбад се согласува под услов Абигејл прво да му се предаде.

Збунета, Абигејл бара совет од нејзината мајка, која одбива да интервенира во работите на нејзината ќерка.

Очајна, Абигејл попушта на барањето на Синбад, а тој потоа ја пренесува со ферибот преку реката. Абигејл брза да го запознае Том, радосно го прегрнува и му кажува се што се случило. Том остро ја отфрла, а Абигејл бега.

Недалеку од куќата на Том, Абигејл се среќава со Џон, најдобриот пријател на Том. Таа му се доверува за се што се случило. Џон му удира шлаганица на Том и заминува со Абигејл“.

ПРИЛОГ БР. 6

РЕШЕНИЈА НА ПРОБЛЕМОТ

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>НЕДОСТАТОК НА КОМУНИКАЦИЈА МЕЃУ МЕНТОРИРАНИТЕ И ОРГАНИЗАЦИЈАТА-ДОМАЌИН</p> <p>Тие не чувствуваат дека дадените мисии и задачи се совпаѓаат со информациите пред поаѓање.</p> <p>Комуникацијата не е јасна и се јавуваат некои несогласувања за планирање, слободни денови и сл.</p>	<p>Несигурностите, промените или нејасните очекувања како што се очекувањата на менторираниот од процесот на мобилност или очекувањата на организацијата домаќин од учесникот може да доведат до проблеми во комуникацијата. Може да се појават проблеми во врска со работното време или користењето на месечните денови за одмор.</p>	<p>Охрабрете ги менторираниите да изразат какви било несигурности и да ги олеснат дискусиите за да ги разјаснат очекувањата со релевантните страни.</p> <p>Споделете ги вашите сопствени искуства за да им помогнете на менторираниите да се движат низ промените и несигурноста, нудејќи стратегии за ефикасно прилагодување.</p> <p>Охрабрете го менторираниот да се сретне со учителот на организацијата-домаќин, со цел да му поставуваат прашања на умот, да разјаснат сè и да разговараат за очекувањата.</p> <p>Помогнете им на менторираниите да се приспособат на промените преку обезбедување стратегии за флексибилност и справување со неочекувани одговорности.</p> <p>Охрабрете ги менторираниите да ги изразат своите интереси и грижи во врска со активностите, помагајќи им да бараат можности кои подобро се усогласуваат со нивните цели.</p>	<p>Погрижете се менторираниите да разберат</p> <p>ОД-Тutor Јасно комуницирајте ги улогите и одговорностите и на менторираниот и на организацијата-домаќин од самиот почеток за да спречите недоразбирања.</p> <p>Осигурете се дека има отворени линии на комуникација за менторираниите да поставуваат прашања за процесот и очекувањата во секое време.</p> <p>ОИ-Тutor Редовно проверувајте за да се осигурате дека менторираниите не се преоптоварени и дека се почитуваат нивните работни часови и денови на одмор.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor Спроведувајте редовни брифинзи или ажурирања за процесот на мобилност и какви било промени што може да влијаат на искуството на менторираниот.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>ЈАЗИЧНА БАРИЕРА</p> <p><i>Како тие можат да комуницираат со локалната заедница која не го зборува нивниот јазик/англиски?</i></p> <p>Тие не се чувствуваат интегрирани поради недостатокот на јазични вештини. И тоа доведува до недоразбирање во продавниците, со соседите, локалната заедница,...</p>	<p>Ова се должи на недоволното познавање на јазикот на менторираните или малиот број на луѓе кои зборуваат англиски во локалната заедница, особено во руралните области.</p>	<p>Потсетете ги менторираните дека меѓународната мобилност е најдоброто место за нив да стекнат нови вештини, компетенции и искуства и да ги поттикнете да работат на областите каде што се борат и да се подобрат себеси.</p> <p>Обезбедете им на менторираните ресурси како што се јазични апликации, онлајн курсеви или часови по локални јазици за да ги подобрат нивните јазични вештини.</p> <p>Охрабрете го менторираниот да добие поддршка од учесник кој го зборува неговиот/нејзиниот јазик.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да се вклучат во активности за културна размена каде што можат да го практикуваат локалниот јазик во неформални услови.</p>	<p>ОА-Тutor Обезбедете им на менторираните основни фрази и вокабулар релевантни за нивните секојдневни активности и локалната заедница.</p> <p>Понудете информации за локалните ресурси, како што се јазични клубови или центри во заедницата, каде што менторираните можат да најдат поддршка.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor Осигурајте се дека менторираните добиваат јазична обука или ресурси пред нивното заминување и за време на проектот, за да изградат основно разбирање.</p> <p>Редовно проверувајте со менторираните за нивните јазични предизвици и обезбедувајте стратегии за подобрување на комуникацијата со локалното население.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>УСЛОВИ ЗА ЖИВЕЊЕ И СМЕСТУВАЊЕ</p> <p>Не се прилагодуваат лесно на условите за живеење</p> <p>Тие се жалат на капацитетите во сместувањето што ги дава организацијата домаќин</p>	<p>Проектот или сместувањето е во зона со помалку социјални можности.</p> <p>Условите за сместување на менторираните може да се разликуваат од она што тие го очекуваат или можеби не ги исполнуваат очекуваните стандарди - или начин на живот на другите домаќини (чистење, хигиена,...)</p>	<p>Мотивирајте ги менторираните да учествуваат во настани или активности на локалната заедница за поттикнување на социјалните врски и интеграција. И да се поврзете со локалните луѓе кои можат да ги воведат во нови општествени кругови.</p> <p>Помогнете им на менторираните да идентификуваат блиски организации, клубови или групи каде што можат да запознаваат луѓе и да се дружат.</p> <p>Предложете онлајн платформи или групи на социјални медиуми каде менторираните можат да се поврзат со други во слични ситуации или интереси.</p> <p>Прашајте детали за условите за живеење во куќата. Според ситуациите, помогнете им да бидат свесни за културните разлики, финансиската состојба на земјата-домаќин и други елементи кои би можеле да се разликуваат од нивните домашни стандарди.</p> <p>Споделете совети за прилагодување на различни услови за живеење и како да одржувате чистота и хигиена во заедничките простори.</p> <p>Ако проблемот се појави поради другите учесници кои живеат во истата куќа со менторираниот, менторираните прво се охрабруваат да разговараат со учесниците. Потоа, ако сè уште е нерешено, ситуацијата може да се разговара со учителот.</p>	<p>ОД-Тutor Споделете информации за социјални и културни активности во близина, како што се фестивали, работилници или часови. И промовирајте групни излегувања за да го намалите чувството на изолација.</p> <p>Дејствувајте како врска помеѓу менторираниот и локалните групи, помагајќи им да најдат можности за социјализација.</p> <p>Обезбедете детални информации за опциите за сместување, вклучувајќи фотографии и описи, за да им помогнете на менторираните да разберат што да очекуваат.</p> <p>ОИ-Тutor Проверете го статусот на сместување и капацитетите обезбедени од организацијата домаќин. И редовно проверувајте за да го процените задоволството на менторираните од сместувањето.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
АДАПТАЦИЈА И ПРИЛАГОДУВАЊЕ <i>Како го доживуваат нивниот културен шок? Дали беа свесни за оваа фаза?</i> <i>Како се обидуваат да ја интегрираат заедницата?</i>	<p>Прилагодувањето на новата средина и навикнувањето да живее таму може да биде тешко за некои менторирани.</p> <p>Прилагодувањето на нова култура, договор за работа или начин на живот може да потрае и може да биде предизвик. Ова понекогаш може да доведе до губење на мотивацијата.</p>	<p>Дискутирајте за процесот на адаптација со менторираниите, фазата на културен шок и нагласете дека приспособувањето бара време и е нормален дел од искуството (видете ја кривата на културното прилагодување).</p> <p>Понудете ги вашите сопствени искуства за приспособување на нови средини, вклучувајќи ги предизвиците со кои се соочиле и како сте ги надминале за да инспирирате издржливост.</p> <p>Помогнете им на менторираниите да постават остварливи краткорочни цели за да се поттикне чувството на постигнување и да се одржи мотивацијата.</p> <p>Активно слушајте ги грижите на менторираниите и потврдете ги нивните чувства, засилувајќи дека е во ред да се побара помош кога е потребно. И поттикнете ги да ги споделат своите чувства со таторот на организацијата домаќин.</p>	<p>ОД-Тutor Спроведете ориентациони сесии за да ги запознаете менторираниите со новата средина, култура и очекувања, олеснувајќи ја нивната транзиција.</p> <p>Обезбедете ресурси како што се локални водичи, културни совети или работилници кои можат да им помогнат на менторираниите да се прилагодат на нивната нова околина.</p> <p>Промовирајте групни дискусии или мрежи за поддршка од врсници каде што менторираниите можат да споделуваат искуства и стратегии за прилагодување.</p> <p>ОИ-Тutor Закажете чести пријавувања за да го следите напредокот на прилагодувањето на менторираниите и да ги решите сите предизвици со кои може да се соочат.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>СТЕРЕОТИПИ, ПРЕДРАСУДИ И ЗАБЛОГИ</p> <p>Дали тие добија стереотипни коментари за време на нивниот експеримент?</p> <p>Како реагираа на овие забелешки?</p> <p>Дали тие имаа однапред смислени идеи за нивната земја домаќин пред да одат на шемата за мобилност?</p> <p>Како успеале да ги надминат овие предрасуди?</p>	<p>Да се биде во контакт со други култури и да се живее во друга земја може да предизвика чувство на судење, стереотипни и жртви на предрасуди</p>	<p>Доколку имаат некаква загриженост, поттикнете ги да разговараат со луѓето кои можат да помогнат (ОД-Тutor, ОИ-Тutor, други членови на ОД).</p> <p>Погрижете се менторираните да не бидат измамени од изгледот и да имате отворен ум.</p> <p>Активно слушајте ги менторираните и водете ги да го развијат своето критичко размислување и свесноста за туѓите култури.</p> <p>Споделете совети за тоа како да реагираат, поттикнете ги да пристапат кон некои теми за да ги разберат и разбијат стереотипите/предрасудите.</p> <p>Споделете книги, видеа и информативна поддршка за темите.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да бидат во контакт со локалното население, да разговараат, да споделуваат стравови и мисли и да разберат.</p>	<p>ОД-Тutor Погрижете се да ги разберат значењата на стереотипите, предрасудите и заблудите. И помогнете им да ги надминат.</p> <p>ОИ-Тutor Обезбедете информации за интеркултуралноста, предрасудите, стереотипите и заблуди пред да заминете.</p> <p>ОИ / ОД-Тutor (доколку има знаење) Споделете информации за земјата домаќин и историјата.</p>
<p>НЕДОСТАТОК НА НАСОКИ И ПОДДРШКА ОД ОРГАНИЗАЦИЈАТА-ДОМАЌИН</p> <p>Менторираните не се чувствуваат водени во нивните задачи и проекти</p> <p>Не постои состанок за вистински статус помеѓу менторираниот и ОД-Тutorот/или конкретно неделно планирање</p>	<p>Недостатокот на мониторинг и поддршка од организацијата-домаќин за време на проектот може да ја намали мотивацијата на менторираните и да им отежне да ги решат нивните проблеми.</p>	<p>Охрабрете ги менторираните почесто да се поврзуваат со организацијата-домаќин.</p> <p>Охрабрете ги менторираните да разговараат и да ја објаснат ситуацијата на нивната организација што испраќа, за да може да интервенира и да посредува доколку е потребно.</p>	<p>ОИ / ОД-Тutor Осигурајте се дека има алтернативни членови на персоналот назначени да дадат поддршка во случај примарниот Тutor да биде недостапен.</p> <p>ОД-Тutor Одржувајте отворени линии на комуникација со менторираните за да ги информирате за вашите отсуства и да ги уверите во достапните опции за поддршка.</p>

Потенцијални проблеми	Причини	Решенија за Ментор+	Решенија за ОД ТUTOR / ОИ ТUTOR
<p>НЕДОСТАТОК НА МЕНТОРСТВО И ПОДДРШКА ОД МЕНТОРОТ+</p> <p>Дали менторираниот е посветен на менторство?</p> <p>Колку често ги одржуваат менторските состаноци?</p> <p>Дали сесиите и процесот на менторство одговараат на потребите и очекувањата на менторираниот?</p>	<p>Несоодветни или достапни Ментори+ исто така можат да придонесат за овие проблеми. Некои учесници немаат Ментори+ или тие се назначени доцна или има разлики меѓу нив што не одговараат на потребите на менторираниот и компетентноста на Ментор+. Затоа, без Ментор+ не знаат како да пристапат кон проблемите или од кого да добијат поддршка.</p>	<p>Прашајте го менторираниот на кој начин можете поефикасно да помогнете во менторските сесии. Што бараат? Што очекуваат од Ментор+? Кои се нивните потреби?</p> <p>Обидете се да најдете решенија за ребалансирање на односите помеѓу Менториран и Ментор+. Или да стапите во контакт со организацијата што испраќа за повторно да го прилагодите менторскиот процес со друг Ментор+.</p>	<p>ОИ-Тutor Следете ги задачите на Ментор+ и уверете се дека сите менторирани се навремено споени со Ментор+.</p> <p>Прашајте го менторираниот за односот со Менторот+, доколку тоа му одговара. И погрижете се да има редовни менторски состаноци помеѓу Менториран и Ментор+ во текот на целиот проект.</p> <p>Воспоставете систем за привремено менторство каде што друг Ментор+ може да се вклучи доколку примарниот ментор е достапен.</p>

ЗАБЕЛЕШКИ



ADICE

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

ASPEM

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

Волонтерски Центар Скопје

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

Pi Youth Association

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

Curba de Cultura

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

Овој проект е кофинансиран од Европската Унија. Сепак, изразените ставови и мислења се само на авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската унија. Ниту Европската унија, ниту органот за финансирање не можат да бидат одговорни за ова.