

**Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

СИСТЕМА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО НА ДОБРОВОЛЦИ В СДРУЖЕНИЕ ЦОПСИ

I. ОБЩИ ПОСТАНОВКИ

Какво представлява наставничеството

Термините наставничество-менторство и наставник-ментор в настоящия текст се използват като равнозначни.

Най-общо казано, наставничеството се определя като професионална взаимовръзка, в която по-опитния човек (менторът) подпомага друг човек (менториран) в развитието на специфични знания и умения, които ще спомогнат за по-бързото професионално и личностно израстване и развитие на последния.

Наставничеството /менторството/ е процес на направляване на някого от някой друг, който е способен да използва неговите/нейните знания и опит. Наставничеството е стремеж да се трансферира опит и знания от опитни личности към неопитни. Това е доброволна връзка между двама (ментор и наставляван), която цели да подобри стажуването, придобиването на нови умения и опит, както и личностното развитие на човек чрез процеси, в които наставникът подкрепя неговото/нейното професионално и личностно развитие.

Наставничеството е персонално, а не йерархическо.

Наставничеството е процес на взаимно сътрудничество - активното включване на този, който е наставляван и съветван е задължително.

Наставничеството е процес и изисква известен период от време.

Наставничеството подпомага, а не съди.

Наставничеството е поверително.

Възникване на наставничеството

Сведения за възникване на наставничество /менторство/ има още от най-дълбока древност. Ментор е образ от Омировата епическа поема “Одисея”. Когато Одисей, цар на Итака, тръгнал да воюва в Троянската война, той оставил грижите за царството си на Ментор. Ментор се проявил като учител и наставник на Одисеевия син Телемах. Той е описан от Омир като “мъдър и доверен съветник”, но в действителност Ментор е била богинята Атина, която приела образа на мъж. По този начин Ментор бил едновременно пример за подражание, водач и защитник.

В по-нови времена, първообразът на съвременното използване на менторството произлиза от френския писател от 18 век Фенелон, който написва “Приключенията на Телемах”. Фенелон бил възпитател и неговият “Ментор” бил едновременно възпитател и водач. Менторството било постоянна връзка между учител и ученик. Ето защо менторството дълги години е свързвано с чиракуването и стажуването.

**Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

В съвременността терминът менторство се използва, за описване на връзка, при която някой получава съвети и напътствия (но не и обучение) от някой друг. Този съвременен ментор споделя своя житейски и професионален опит с друг човек. Но тази дефиниция представя менторството като едно-посочна връзка с йерархичен елемент.

В днешно време менторството се използва в по-широк смисъл. Все повече менторството се разбира като взаимно полезна връзка между ментора и наставявания.

Терминология

Съществуват много и разнообразни определения за думата “ментор”. Кеймбриджкият речник за напреднали обучаеми дава следното определение: “човек, който оказва помощ на друг човек и го съветва в определен период от време”. Всъщност, менторът е винаги някой, който помага, насочва, подкрепя, съветва някой друг.

Но ролята на ментора варира според контекста. Например, ще намерите:

“Студентските ментори са опитни студенти, които доброволно помагат на новите студенти да се приспособят към университетския живот”

“Бизнес-менторите са хора, които носят собствения си житейски и бизнес опит и желаят да споделят уменията, знанията и контактите си с по-малко опитни бизнесмени”.

“Менторите на деца са гимназисти или възрастни, които помагат на по-малките в ученето, говорят с тях по всички въпроси и ги съветват”.

Могат да се намерят дефиниции за “технологични ментори”, “спортни ментори”, ментори по безопасност и здраве, пътувания, готварство, и дори ментори по въпросите на дивите коне и т.н. и т.н.... Списъкът е безкраен.

Всъщност, най-важното е да се определи “какво е ментор” в зависимост от целта на дейността или конкретното действие.

Процесът на наставничество

Процесът на наставничество може да бъде описан и определен по различни начини. Въпреки това, качествено и ефективно менторство е процес на персонализирано, целенасочено, организирано и поддаващо се на оценяване трансформиране.

Персонализирано: всеки човек има различни потребности и процесът на наставничество трябва да отговаря на тези специфични потребности.

Целенасочено: наставничество не може да бъде натрапена връзка. Да бъдеш ментор е доброволен избор, така както и да имаш ментор.

Организирано: процесът не е първичен и спонтанен, базиран единствено на доброто желание и воля; той изисква определени условия и следва определени етапи.

Поддаващо се на оценяване: наставничество, също като обучението и преподаването, преследва определени цели. Важно е тези цели да се дефинират и да бъде възможно да се оцени тяхното постигане.

Процесът на наставничество е и мултифункционален. Той цели цялостно развитие и адаптиране на личността.



Проект: **НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**
Договор 377/08.06.2015
Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

Видове наставничество:

Най-разпространените видове наставничество са:

- неформално наставничество;
- формално наставничество.

Неформално наставничество (т.нар. естествено наставничество): наставничеството възниква спонтанно. Двама души имат общ интерес. Единият от тях, по-опитният, оказва подкрепа, съветва, информира другия.

Формално наставничество (т.нар. подпомагащо наставничество): наставничеството е организирано от трета страна (обикновено институция), която създава програма за наставничество, свързва ментори и наставлявани, проследява и оценява процеса на наставничество.

Има и други параметри, като:

- индивидуално наставничество (между двама души), най-често използвано;
- групово наставничество (един ментор на няколко души)
- равнопоставено наставничество (в този случай менторът не е по-опитен от наставлявания, а двама души взаимно споделят опита си)
- е-менторство (в т. ч. он-лайн менторство)

Тъй като менторите трябва да бъдат доброволци (ако не са, наставничество няма да е ефективно), наставничество може да бъде платена или неплатена дейност.

Примери за менторство

Менторството може да се използва в безкрайно много области. Ето няколко примера:

- по-опитни хора помагат на по-млади и неопитни;
- възрастни помагат на ученици в тяхната училищна дейност;
- възрастни помагат на деца или юноши да се справят с различни проблеми;
- хора помагат на други да се преборят с пристрастявания;
- хора помагат на лишени от свобода да се реинтегрират в обществото;
- хора помагат на бездомни;
- хора помагат на други хора да практикуват спортове или други дейности;
- жени професионалисти помагат на други жени да се реализират на пазара на труда;
- опитни работници помагат на новопостъпили на работа да се интегрират във фирмата;
- опитни учители помагат на нови колеги;
- големи компании помагат на по-малки (колективно менторство);
- хора помагат на имигранти/ бежанци да се интегрират в новата си родина .

Всички тези видове менторство могат да бъдат формални (организирани от училища, университети, организации, фирми, ведомства, асоциации...), или неформални (спонтанни).

Важно е да се знае, че менторството не е процес на извършване на работа вместо някой друг, а помага на някой да върши своята работа.

**Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

Предимства на менторството

Ефективното менторство е винаги печеливша ситуация, която носи ползи и за ментора, и за наставявания. По отношение на доброволците ползите могат да бъдат доста съществени, защото за тях е по-трудно да решават проблеми, навлизайки в непознати сфери на работа.

Но ползите също така са и взаимни. На първо място, това е удовлетворението да помагаш на някого. Освен това, менторите винаги получават нови знания чрез менторството. Те развиват собствените си възможности и умения (например комуникационни). Да бъде наставник на младежи доброволци е от особен интерес за ментора. В този случай менторът подготвя млади хора за една бъдеща дейност, която се явява продължение на всичко вършено от него до сега.

Ползи има също така и за цялото общество, тъй като менторството е ефективен начин за подпомагане на различни обществени групи и за преодоляване на проблеми в бъдеще.

II. МЕНТОРЪТ

Личността

Желанието да си ментор не е достатъчно. Менторството изисква притежаването на определени общи характеристики, които следва да бъдат внимателно проверени. Менторството не е лесно и грешките могат сериозно да навредят както на ментора, така и на напътствания. Менторът трябва да разполага със свободно време и на него/нея трябва да може да се разчита. Менторството изисква упоритост и издръжливост - определени черти на характера са задължителни.

Менторът трябва да притежава силен характер. Той/тя трябва да бъде позитивен и насърчаващ, но трябва да е способен да казва “не”. Менторът трябва да бъде едновременно дистанциран и чувствителен. Той/тя трябва да направлява и съветва, без да изглежда снизходителен. Менторът никога не трябва да забравя, че неговата работа е да знае какво е нужно да направи наставяваният и при нужда да коригира действията му. Това е много важно. Менторът е морален съветник и терапевт и не е необходимо да поема отговорност или да управлява наставявания.

Има няколко основни компетенции и качества, задължителни за всички ментори. Избраните ментори имат различен професионален и житейски опит, умения и знания и първоначално или продължаващо обучение трябва да се прилага индивидуално, в зависимост от конкретните потребности на всеки от тях.

Въпреки това, винаги съществува най-малкото обща потребност всеки ментор, включен в обща програма: да познава темата на тази програма и да получи специфични знания в зависимост от контекста. Програмите за менторство, насочени към деца, ученици и студенти, новопостъпили на работа, хора с увреждания, имигранти, бежанци не са еднакви по своята същност.

**Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

Граници на менторството

Менторството си има своите граници. Важно е да се знае докъде се разпростира ролята на ментора. Менторите не са учители, обучители или преподаватели. Тяхната роля е да споделят знанията и уменията си с наставяваните си и да ги информират. Те не са професионални консултанти или социални работници, нито финансови съветници. Те не биха могли да знаят всички отговори. Те би трябвало да познават пътищата до такива източници на информация и да научат наставяваните да ги използват.

Менторът трябва да бъде “приятелско ухо”, а не приятел или родственик. Менторството има граници, дори крие опасности. Ако отношенията на менторство продължат дълго време, те могат да попречат на целта, която е да се помогне на наставявания да работи самостоятелно, а не да му се помага неопределено дълго време. Менторите трябва да съдействат и помагат, но не във всички области от живота на наставяваните и не за всичко.

Роли на ментора

Съществуват различни видове менторство. Но винаги има една основна роля за всички ментори: те са опитни хора, които помагат по собствена воля на други хора да се включат по-добре в различни обществени процеси.

В зависимост от менторската програма, ментор може да е човек, който:

- Помага на деца или юноши да бъдат интегрирани в образователната система и социалния живот.
- Помага на студенти първокурсници да се адаптират в университетите
- Помага на новопостъпили на работа да се интегрират на работното място.
- Помага на доброволци да извършват по-добре своята доброволна дейност.
- Помага на хората с увреждания да се реализират на пазара на труда.
- Помага на имигранти или бежанци да се справят с новите условия в новата си родина.

Отговорности на ментора:

- Да подкрепя наставявания в комуникациите му с институции и/или по-широката общественост.
- Да помага за професионалното и социалното включване на наставявания.
- Да го информира, да ориентира наставявания в морето от нова информация, навици, ценностни системи.
- Да го съветва как да преодолява трудни ситуации.
- Да го помага да преследва собствените си цели.
- Да го изслушват активно.
- Да го насочват, без да го управляват.
- Да подпомогнат наставяваните да обмислят идеите си за професионално развитие
- Да ги насърчават да се обучават по различни програми.
- Да ги насочват към специалисти, които да им помагат в разрешаването на различни проблеми.



Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

- Да им помагат да познават и разбират правилата и начина на живот в европейското общество.
- В проекта “Нови перспективи пред НПО в област Ямбол” главната роля на менторите са да подпомогнат доброволците за изпълнение на бъдещи дейности свързани с провеждане на мониторинг и застъпничество.

Компетенции на ментора:

- Способност да помага на някой друг да определи собствените си цели и да ги постига.
- Способност да споделя знания и ноу-хау.
- Способност да помогне за адаптирането на някого.
- Комуникативност и умения за междуличностно общуване.
- Способност за изслушване без отсъждане.
- Способност да окуражава и мотивира хората.
- Способност да ориентира и насочва.
- Способност да намира информация съгласно програмата за менторство и потребностите на наставявания.
- Способности в изграждането на мрежи.
- Способност за работа в екип.
- Способност да управлява времето.

По-нататък, според конкретната програма за менторство, в която е включен, менторът трябва да притежава или да придобие специфични знания и умения. Не всеки може да бъде ментор навсякъде и по всяко време.

III. НАСТАВЛЯВАНИЯТ

Кой е наставяваният?

Естествено, първата дефиниция е, че това е човек, ръководен от ментор! Терминът “протеже” също си използва за название на този човек. За това, какво е човекът, направляван от ментор, можем да намерим също толкова многобройни дефиниции, както и за ментора. В зависимост от вида дейност младежи, деца, новопостъпили на работа и т.н. се нуждаят от различни видове помощ от техния ментор. Наставяваният може да бъде млад човек, който желае да ползва опита и знанията на по-възрастните, или пък новопостъпил на работа, който трябва да навлезе във вътрешната организационна култура на фирмата с помощта на по-опитен служител; или дете, което получава помощ от по-възрастен за справяне с училищните задължения и проблеми.

Във всички случаи наставяваният е винаги някой, който търси по свое желание и получава помощ, ориентиране, подкрепа и съветване от друг човек. За наставявания главната полза е, че получава напътствия и съвети, подобрява самочувствието си и има достъп до информация и услуги, които иначе не са му толкова леснодостъпни. Менторството му помага да преодолява бариери, подпомага неговото личностно и професионално развитие, окуражава, повишава мотивацията и стремежите му.



Проект: НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ
Договор 377/08.06.2015
Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

Наставляваният трябва да знае, че менторът е човекът, който:

- ще ти даде ориентир по най-различни въпроси, които те вълнуват;
- ще ти споделя своя собствен опит;
- ще ти помогне да преодолееш притесненията си, да задаваш въпрос след въпрос, да бъдеш инициативен, деен, също така ще те научи как да показваш потенциала, който носиш;
- ще бъде изцяло фокусиран върху твоето личностно и професионално израстване и развитие;
- ще те провокира да предприемаш все повече предизвикателства и инициативи, които биха подпомогнали твоето активно израстване;
- ще те изслушва относно проблемите, които срещаш и ще ти оказва подкрепа в намирането на нужните ресурси за тяхното решаване;
- ще те обучава.

Участието в програмата за менторство ще помогне на наставлявания да се:

- ориентира в себе си и във възможностите пред него;
- фокусира върху тези неща;
- начертае целите;
- концентрира върху развитието на личностните и професионални качества, свързани с тях и тяхното постигане!

За да има полза от менторството, наставляваните трябва да са готови за:

- Да са по-силно ориентирани към съдържанието, отколкото към формите на работата. Ориентираният към формалната работа изпълнител е „човек, който мисли за работата си от 9 до 17 часа“, който търси удовлетворение и личностно израстване извън организацията, в която е включен. Малко вероятно е такъв човек да приеме менторството сериозно. Обратното, ориентираният към съдържателната част на дейността човек търси удовлетворение и растеж на работното място. Доколкото менторът може да предложи помощ, този човек ще придава голяма стойност на менторството.
- Да притежават подходящото равнище на самоосъзнаване по отношение на онова, което трябва да се научи. За да върви кариерата му нагоре, такъв човек трябва да осъзнава силните и слабите си страни и да е способен да си представя континуума на своя напредък в кариерата и личностното си израстване. Той ще разглежда менторството като един от начините да улесни движението си по този континуум.
- Да са настървени да учат. В крайна сметка работата на ментора е да сблъсква наставлявания с нови неща: умения, трудов опит, хора и позиции. Човек, което не се интересува от учене, няма да извлече особена полза от този опит.
- Да са амбициозни. Наставляваният трябва да се стреми с всички сили да напредва и да поема нови отговорности.

При отсъствието на някои от тези основни характеристики наставляваният е малко вероятно да пожъне ползите от наставничеството.



Проект: **НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

IV. РЕАЛИЗАЦИЯ НА НАСТАВНИЧЕСТВОТО В СДРУЖЕНИЕ ЦОПСИ

Време и място

1. Наставничеството в сдружение ЦОПСИ се провежда като част от проект „Нови перспективи пред НПО в област Ямбол“ и е включено в Дейност 4: Провеждане на младежки доброволчески стажове.
2. Времето за изпълнение на Дейност 4 е между 8 ноември 2015 г. и 8 януари 2016 г. Препоръчително е през този двумесечен период да се проведат и основните дейности свързани с наставничеството, като при желание и възможности от двете страни наставничеството може да продължи и след това.
3. Основна част от работата по наставничеството се извършват в офиса на сдружение ЦОПСИ и по време на изпълнението, включително и „на терен“, на различни дейности по програми и проекти на организацията.

Съответствие между наставници и наставлявани

4. Наставници могат да бъдат членове на експертния екип на сдружението, консултанти и сътрудници с подходящ опит в сферата на доброволчеството и провеждането на дейности по мониторинг и застъпничество.
5. Наставляваните са младежи доброволци, които желаят да придобият по-големи знания и умения за извършване на доброволни дейности в областта на гражданския мониторинг и застъпничество.
6. Наставничеството е доброволен процес както за наставяваният, така и за неговия наставник /ментор/. Менторите и наставляваните се учат взаимно като и двете страни трябва да уважават другата гледна точка.
7. Оформянето на двойката наставник- наставяван става след провеждане на поне 2 предварителни срещи между двамата и консултации с ръководителя на проекта. Първият контакт е особено важен, за да се постави основата на отношенията на наставничеството, като разговорите между ментор и наставяван трябва да са поверителни. На първата среща наставяваният трябва да има възможност да зададе всички въпроси, които желае.
8. Изборът на ментор и наставяван трябва да удовлетворява и двете страни.

Задачи на наставника

9. Редовни срещи с отговорниците за програмата за наставничество.
10. Общи срещи с други наставници, включени в проекта.
11. Анализ на собствените компетенции, съгласно темата на проекта.
12. Предварително обучение и съпътстващо обучение, в рамките на проекта и по други програми.
13. Провеждане на редовни срещи с наставявания.
14. Установяване на отношения на сътрудничество с наставявания.
15. Да мотивира наставяваните да взимат сами решения.



Проект: **НОВИ ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД НПО В ОБЛАСТ ЯМБОЛ**

Договор 377/08.06.2015

Бенефициент: **Център за образователни програми и социални инициативи**

16. Да бъде внимателен към проблемите и трудностите на наставявания.
17. Да помага на доброволеца да повишава способността си да общува.
18. Да търси информация и лица за контакт, адаптирани към потребностите на наставявания.

Права на наставявания

19. Да изрази предпочитанията си за определен наставник, с който иска да работи.
20. Да определи от какъв вид конкретна подкрепа през двата месеца се нуждае.
21. Да участва в планирането на общата работа с наставника.
22. Да се ползва от консултациите и на други специалисти работещи в сдружение ЦОПСИ.
23. Да участва и в други програми изпълнявани от сдружение ЦОПСИ, които са подходящи за него/нея.
24. Да откаже изпълнението на определени задачи, ако счита, че са неподходящи за него/нея.
25. Да се ползва от наличната офис техника и оборудване на сдружение ЦОПСИ.

Приключване на наставничеството

26. Процесът на наставничество е ограничен във времето и е свързан с приключването на проекта. В този случай се счита, че наставничеството е приключило с постигане на определената цел за Дейност 4. Ако целта не е постигната (или не напълно), двете страни трябва да се договорят дали да продължат процеса.
27. Конфиденциалността е ключов елемент при прекъсване на наставничеството и трябва да се спазва и от двете страни. Отношенията на наставничеството и след неговото преустановяване трябва да са напълно поверителни.
28. С приключването на наставничеството връзката между наставника и наставявания доброволец може да продължи на друга основа, свързана с дейността на сдружение ЦОПСИ или с реализация на личните планове на двамата.

Ръководител на дейността:.....

Добринка Иванова

Проектен мениджър:.....

Живко Цирков

