

## Упътване

### Концепция за подпомагане на стажанти от ментори или наставници:

#### Ролята на ментора или наставника и неговото(тяхното) значение

##### 1. Основни указания за консултация “Фейс-ту-фейс”

Консултациите/информирането се провеждат от професионалисти в сътрудничество с почетни наставници (доброволци). Предимството на тази концепция е съчетаването на задълбочено ноу-хау и опит с директна автентичност. Почетните наставници могат да бъдат стажанти или млади специалисти, студенти или по-възрастни ученици, в зависимост от образователната система и учебното заведение. Изборът и назначаването се извършват първо въз основа на повикване, след това по преценка на пригодността и на трето място според определена квалификация. При последната става дума не толкова за теоретично въвеждане в педагогиката и консултирането, а по-скоро за квалифициране за директно асистирание при консултации. Комбинацията между професионалист и доброволец прави ненужно квалифицирането на младия човек относно системата на професионалното обучение и разнообразието от опции за развитие в кариерата, а много по-важно е преподаването на собствения опит и преценки. Информационната част, респ. детайлните въпроси се изпълняват от професионалиста.

##### 2. Цел - подпомагане на обучението

Задачата е да се гарантира успехът на обучаващите се и младият човек да намери подходящото образование и да го завърши успешно. От значение е по какъв начин се оказва помощта. Подпомагането чрез опека и консултиране е от ключово значение за успеха на процеса на професионалното ориентиране и професионално обучение. Често се оказва, че механизмите на подпомагане представляват решаващ критерий за успеха или неуспеха на фазата на професионалното ориентиране.

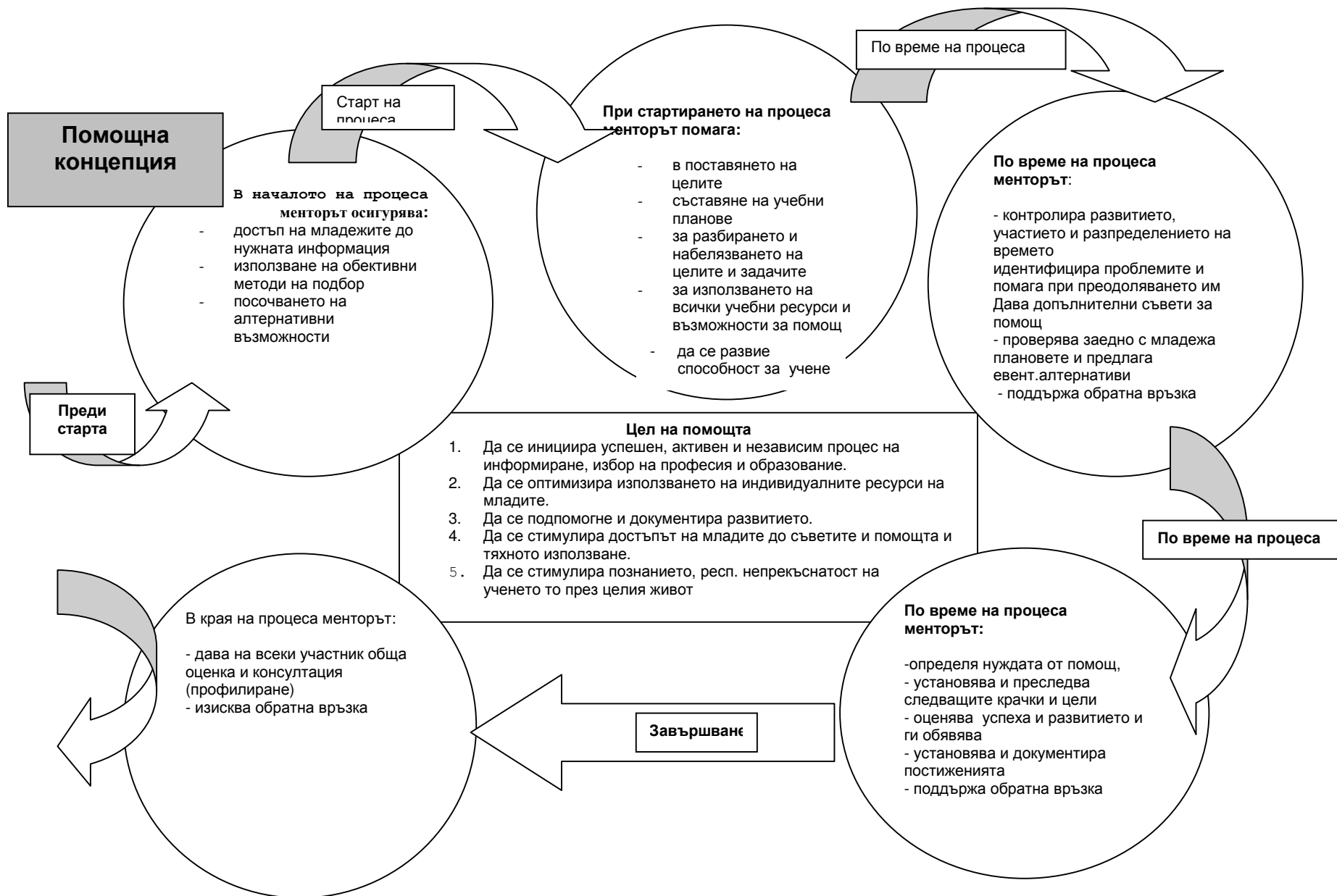
Обучаващите се имат нужда от среда, подпомагаща образователния процес. Те трябва да бъдат мотивирани да учат. За обучаващите се е важно да имат уменията, ресурсите и подкрепата, които са необходими за успеха на обучението.

Задачите на един ментор/наставник са:

- да способстват обучаващите се да постигнат успехи , в зависимост от техните способности
- да контролират напредъка, да определят приоритети съвместно с младежите, да поставят цели и да оказват помощ, да разговарят за слабостите
- да оказват подкрепа за развиването на уменията за учене и развитието на позитивна трудова етика
- да присъстват на правилното място и в правилното време и с необходимите ресурси, за подпомагане на стажанта

Правилно е различни институции или вериги от институции да предлагат и оказват целесъобразна помощ. Предложената тук наставническа концепция за подпомагане на младежи от ментори или наставници, има за цел да положи стандартите и да даде напътствия за организирането на процеса. Отговорникът за това е професионалният ментор. Той или тя може да бъдат подпомагани от наставници-доброволци.

Следната графика дава представа за задачите в процеса на професионалното ориентиране и обучение.



### 3. Основна концепция за създаването на система за консултации

#### 3.1 Спектър на задачите на професионалното наставничество:

- Профилактична дейност сред младите - непрекъсната опека (изграждане на взаимно доверие), като се започне във фазата на ориентиране при избора на професия и се стигне до завършването на обучението при „проблемни“ младежи, като при това винаги трябва да се изясняват въпросите на идентифицирането и разграничаването на отговорностите при преминаването от училището (учители), професионално обучение (преподаватели) и наставническото ниво (ментори, емент. странични помощни образователни програми и др.), избора на подходящо предприятие за стаж (разграничаване на звената за обучение на ниво предприятие и надведомствено ниво) и по този начин , в зависимост от обема и възможностите(или потребностите) - насочване на пазара от една или няколко институции
- Идеи за концепции за осигуряване на качеството на фирменото обучение: при преждевременно прекъсване на обучението се провежда задължително консултация с ментора - гаранция за пълно обхващане на прекъсващите стажанти и на всички фирми с повишен рисков потенциал
- Интензивна връзка с обучаващите фирми - класифициране според необходимата интензивност на опеката, качествено обхващане на фирменото обучение
- Концепция за управление на персонала за менторинг: документиране на случаите при ролята на стажантите, супервайзерски надзор
- Изисквания към менторите - напр. способност за решаване на конфликти, неутралност, способност за себеизразяване, посреднически умения, способност за вживяване, толерантност, умения за общуване със занаятчийски фирми (КМУ) и младежи

#### 3.2 Допълващи мероприятия посредством съчетаването на почетно и професионално наставничество

- Изготвяне на оферта за консултации, поддържана в интернет и създаване на възможност за обмяна на опит, с цел премахване на страха от търсене на консултации; висока гъвкавост при относително нисък разход за поддръжка на персонал; повишени разходи при създаване на екипа от почетни експерти
- Назначаване на стажанти и млади специалисти, за да се осигури предаване на опит и информации, с оглед на възрастовите граници: необходими са мотивиране и квалифициране на млади консултанти
- Назначаване също и на надзорници/обучаващи от ÛLU/учители от професионални училища/професионални консултанти, за да могат да се дават специфични за професията информации
- Целесъобразно е използването на младежи и надзорници, както в интернет, така и при консултациите

- Документация от консултациите в портфолиото на консултираните младежи
- Спазване на въпросите, свързани със защита на личните данни

#### 4. Основни задачи: подпомагане на младежи преди и по време на обучението

От менторите/наставниците се очаква:

1. Да провеждат входящи интервюта и тестове/профилиране с кандидатите и да преценяват възможностите за професионално обучение.
2. Да посочват алтернативни възможности на неуспелите кандидати
3. Да информират кандидатите за резултатите от тестовете и да ги консултират за следващите действия
4. Да събират подробна информация за кандидатите
5. Да дават информация за процеса на избор на професия и образование
6. Да следят реакциите на кандидатите
7. Да регистрират приемането или отхвърлянето на различни предложения
8. Да регистрират успехите и потребностите
9. Да идентифицират и контролират учебните планове и цели
10. Да контролират точността и съпричастността
11. Да забелязват опасностите от прекъсване на обучението или отказа от избор на професия и при необходимост да повишат интензивността на опеката
12. Да документират напредъка и да дават обратна информация на младежа
13. Да отразяват самоинициативите
14. Да продължават опеката над прекъсналите, доколкото е възможно и да им посочват нови перспективи
15. Да се стараят да развиват самостоятелна дейност
16. Да изготвят документация за постигнатото от намиращите се под тяхна опека

Посочените тук точки представляват съществени задачи при подпомагането на младежите за организиране на процеса на планиране на кариерата и образованието им. Те са необходими с цел да се осигури младите:

- o навлизането в подходящата професия и обучаващо предприятие, където да постигнат успехи
- o добър старт при обучението и наличието на условия за успешно започване на обучението

- o да могат да преценяват своето развитие и самостоятелно да го подобряват
- o да действуват целенасочено и да използват индивидуалните си способности
- o да получат адекватна подкрепа за преодоляване на трудностите
- o да планират своето бъдеще и да са подготвени за бъдещите изисквания в трудовото ежедневие

За да се извървят успешно първите стъпки в професията, на младите хора трябва да се помогне да се самоконтролират и да планират самостоятелно. Те трябва да се посрещат с уважение. Това важи особено за техните досегашни постижения и дейности. Младите хора трябва да разберат, защо някои неща са преминали добре, а други трябва да бъдат подобрени. Те трябва да планират точно, как могат да бъдат направени тези подобрения и какви дейности трябва да извършат за тази цел. Постоянното анализиране на целите, плановете, действията и резултатите са същината на процеса на подпомагане. Младите хора почти винаги предпочитат да получават ясни и опростени указания. Задачата на ментора/наставника също се облекчава, когато съществуват ясно формулирани и еднозначни задания за техните подопечни младежи. Така е по-лесно да се контролира изпълнението и ситуацията е по-ясна.

16-те основни задачи са формулирани за болшинството консултанти и преподаватели, без обаче да имат претенцията за общовалидност. Понякога менторът има други задачи или не може да обхване сам всички сфери. Но тогава Вие в ролята на ментор, подпомаган от наставника, носите отговорността и трябва да използвате подготовката, извършена от другите. Понякога е възможно да се наложи въпреки това да проведете лично още един разговор с младежа. Винаги бъдете критични и внимателни, но също така и самокритични.

## Чек-лист за менторинг в рамките на наставническо професионално ориентиране

Име на младежа:

Образователно заведение:

Основни задачи	Основна дейност	Дата	Документ	
<b>Преди старта</b>	1. Интервю/изготвяне на профил/тест и оценяване на кандидата			
	2. Посочване на алтернатива на неуспелите кандидати			
	3. Информирание на кандидатите за резултатите от тестовете и за следващите им действия			
<b>Старт на процеса</b>	4. Изготвяне на записка с подробна информация за кандидата			
	5. Информация за процеса на професионално ориентиране и образование			
	6. Документиране на реакциите на кандидата			
	7. Сключване на споразумение с младежа, включващо съответните дейности			
	8. Проверка на успеха и необходимостта от помощ			
	9. Договаряне на индивидуални учебни планове			
	<b>По време на процеса</b>	10. Контрол на точността и съпричастността		
		11. Забелязване на опасността от прекъсване на обучението, респ. отказване от избраната професия и повишаване интензивността на опеката при необходимост		
		12. Анализирание на напредъка (социална компетенция, ключови квалификации), сравняване с плановете, документиране и даване на обратна информация на младежа		
13. Надзор на практическите занимания или обучение и документиране на професионалното развитие				
14. Наблюдаване на ефективността на дейностите при подпомаганите ученици/стажанти				
15. Подкрепа на прекъсналите и пренасочването им към други партньори от мрежата				
16. Планиране на следващи стъпки за развитие				
<b>Край на процеса</b>	17. Документиране на развитието на способностите и предоставяне документацията на младежите			
	18. Завършваща консултация			

Използвайте настоящия формуляр, за документиране на процеса на наставничество и за да разполагате с контрол на извършените дейности.

## Чек-лист за консултанти за провеждане на интервюта с кандидати

	Да	Не
<p>Подпомагащ екип: ментор/наставник</p> <p>Екипът работи със стажанти и кандидати и им помага да идентифицират своята специфична потребност от консултация, като оказва също и необходимата подкрепа. Екипът дава също указания за необходимостта от самоинициатива и насочва към офертите в страницата: <a href="http://www.leonardomentoring.org">www.leonardomentoring.org</a>, където има на разположение материали и е възможно да се обмени опит.</p>		
<p>Консултации по кариерата</p> <p>Помощ може да бъде оказана на всеки млад човек, ученик или стажант. Могат да бъдат разяснени различните възможности за училищна и професионална квалификация. Оказва се помощ при изготвянето на документацията за кандидатстване. Младежите могат да уредят интервю с консултанти по кариерата. Стажантите и учениците могат да използват също и материалите, намиращи се в <a href="http://www.leonardomentoring.org">www.leonardomentoring.org</a>.</p>		
<p>Консултации за ученици и стажанти</p> <p>Целта на консултацията е да се стимулира самостоятелността на младите хора. Те трябва да придобият способността да говорят открито за своите трудности, да търсят и да приемат помощ и да развиват своята издръжливост.</p> <p>Консултанти по международна квалификация</p> <p>Трябва да се дава компетентна информация за възможностите за практика в ЕС. Тук са включени и указанията за квалификацията зад океана, езиковите изисквания и финансови програми за подпомагане.</p> <p>Консултации за обучение, училищна социална работа и странични помощни образователни програми(abH)</p> <p>Консултациите за обучение, училищна социална работа и странични помощни образователни програми(abH) предлагат подкрепа, за да се подпомогне всеки начинаещ, да получи най-доброто образование. Съществуват възможности да се помогне напр. при проблеми в обучението или трудности между преподавател и стажант. Съществува и помощ при липса на основни познания, за имигранти с езикови проблеми. Съществува и специална помощ за обучаващи се със затруднения при възприемането на материала или младежи с подобни затруднения при обучението.</p>		
<b>Водене и информация:</b>	Да	Не
Методи за оценяване		
Допълнителни квалификации и др.		
Мостра на работното място		
Посещения на предприятия/практика		
Подпомагане от наставник		
Други:		
<b>Оферта/препоръка:</b>		
Допълнения:		

## Други дейности:

### **Оферта за подпомагане при консултации по кариерата и образованието - указания за младежи**

(за ментора или наставника - можете да дадете тези указания на младежите, но и да ги използвате за ориентация във Вашите задачи)

На Ваше разположение са менторът/наставникът/преподавателят/провеждащият обучението/лекторът, които ще Ви окажат нужната помощ за успешен избор на професия и при обучението. Той/тя ще Ви помогне особено в целенасоченото организиране на Вашите действия, както и да се убедите, че:

- o разбирате какво очакват работодателите от Вас
- o вземате под внимание различни професии, изготвяте заявление, поставяте си сами цели и следите тяхното изпълнение
- o ще получите всякаква допълнителна помощ, от която имате нужда
- o разбирате какво става в процеса на професионалното ориентиране
- o получавате ясни обратни съобщения за Вашите оценки в практиката или тестовете
- o познавате всички възможни начини за подпомагане и при необходимост ги използвате
- o знаете кой се грижи за Вас при лични затруднения, влияещи отрицателно върху личния избор на професия или образованието
- o информирате за възможностите и шансовете, както и да вземете решения за следващите стъпки
- o ще опитате да направите всичко по силите си и ще се положите старания за една интересна и ориентирана към бъдещето професионална дейност

Вашият личен ментор ще Ви подпомага и съветва непрекъснато през целия процес. Той/тя ще бъде и Вашата връзка с другите институции. Той/тя ще Ви помогнат да използвате всички възможности за постигането на успех.

Вие трябва да осигурите на Вашия ментор/наставник цялата информация, която да обезпечи изпълнението на тяхната задача. Разкажете им за евентуалните промени във Вашия живот, касаещи Вашата работа. Информирайте ги по най-бързия начин за проблемите.

Вашият ментор ще Ви посещава често. Използвайте тези посещения, за да проверите дали Вашето развитие отговаря на договорените представи.

При всеки разговор ще се проверява Вашият напредък и ще се договарят нови цели. Това ще Ви помогне да бъдете целеустремени и да планирате развитието си. Вашия ментор/наставник ще Ви помогне при поставянето на целите, при разработването и проверката на Вашия индивидуален учебен план, но това може да стане, само ако Вие поемете отговорността за самите себе си. Това означава да се подготвяте старателно за всеки разговор и за всеки тест.

Трябва да се замисляте над нещата, които вече сте постигнали и сте свършили добре, но също така и за онези неща, които трябва да подобрите. Задайте си въпроса каква е Вашата цел и как ще достигнете до тази цел. Това означава, че трябва да имат представа от мерките, които трябва да вземете. Трябва също да сте наясно и относно ресурсите, които можете да използвате, за постигането на Вашите цели.

Вашия ментор/наставник редовно ще Ви дава обратна информация за Вашето развитие. Но и Вие трябва да решите сами за себе си, какви усилия желаете да положите. Съществува много информация и материали, които могат да Ви помогнат да успеете. Можете да ги намерите на адрес [www.leonardomentoring.org](http://www.leonardomentoring.org) или да ги получите от Вашия ментор/наставник.