



Програма „Еразъм+“ на Европейската Комисия
КД210 Малки партньорства в професионалното образование и обучение
**“Подобряване на дигиталните компетентности чрез менторинг между
връстници като способ за подпомагане на учаци с по-малко възможности и
предотвратяване на тяхното отпадане от училище”**
Номер на договор: 2022-2-BG01-KA210-VET-000092203



Дейност 1 Създаване и адаптиране на обучителни материали за осигуряване на менторинг между връстници



Резултат 1:
**“Модел за менторинг между връстници - напреднали и
маргинализирани ученици (с обучителни затруднения и
по-малко възможности)”**

Версия 2 – Септември, 2023г.

Авторски колектив:

 <p>BULGARIAN INCLUSION SUPPORT TEAM</p> <p>Сдружение „Български екип за приобщаваща подкрепа“, София, България</p>	<p>Андреан Лазаров Станислав Георгиев Гергана Арабчева Виктория Георгиева</p>
 <p>WINSS</p> <p>WINSS: World Innovative Sustainable Solutions, Истанбул, Турция</p>	<p>Figen Sekin Huliya Karaca</p>
 <p>94 СУ <small>Димитър Страшимиров</small></p> <p>94 СУ „Димитър Страшимиров“ – София, България (координатор на проекта)</p>	<p>Латинка Ковачева Пенка Николова Невена Апостолова Петър Калпакчиев Румяна Косеркова Велислава Николова Виолета Гюзелева Владислава Убина Златка Янева Невена Вукова</p>

Съдържание

Въведение и контекст на модела.....	3
Основни характеристики на процеса на менторинг между връстници.....	10
Етап 1 Създаване.....	11
Етап 2 Ангажиране.....	17
Етап 3 Поддръжка.....	18
Предоставяне на обратна връзка.....	19
Решаване на проблемите.....	19
Етап 4 Еволюция (Преход) и Оценка.....	20
Е-менторинг (онлайн/виртуален менторинг) между връстници.....	23
Мониторинг, оценка и валидиране на резултатите.....	24
Съвети за постигане на успех.....	30
Библиография.....	32

Въведение и контекст на модела

Това Ръководство е разработено за проектния екип, който ще организира и приложи концепцията за менторинг между връстници в училищна среда (с пилотно тестване в 94 СУ „Димитър Страшимиров“ гр. София, но би могло да бъде от полза на всички училища, които работят с лица в неравностойно положение). Под понятието „*проектен екип*“ включваме директора на училището, главния учител, други учители и училищния педагогически съветник. Наръчникът предоставя модалностите, етапите и съветите за прилагане на процеса на менторинг между връстници, специално предназначен за взаимоотношения на подкрепа между връстници, включващи напреднали (с доказани академични успехи) ученици и наставявани ученици, които са с по-малко умения, с обучителни затруднения или представляващи общности в неравностойно положение (напр. ученици от малцинствени групи, ученици със специални образователни потребности (СОП), бежанци и др.) – всички те са в позицията на потенциална възможност от отпадане от училищното образование, поради липса на достатъчно знания, умения и компетентности или трудности в тяхното постигане за да успеят в академичното си представяне.

„Менторингът“ като подход и метод на подкрепа е широко използван още от 70-те и 80-те години на ХХ век, но има липса на съгласие и известно объркване относно това какво означава и включва (*Hurley, 2021*). Няма универсално съгласие относно дефиницията на „ментор“ (*Mertz, 2011*), така че в зависимост от неговия контекст (образователен или трудов) той може да има различна концепция и дефиниция (напр. трудов наставник/коуч). В контекста на проекта „IM-PRO-MENT“ приемаме следната дефиниция за менторинг – **„Лична, неосъждаща взаимовръзка, при която ментор доброволно отделя времето си за подкрепа и насърчаване на друг, наставяваният, който има по-малко възможности и опит“** (*ACU, HOME OFFICE 2001*), както и **„Трайните и подкрепящи менторинг**

взаимоотношения могат силно да повлияят на насоките и качеството на живота на подрастващите...” (Rhodes, 2002).

Менторите-връстници могат да напътстват, подкрепят и съветват по-млади от тях (поне 1 година по-млади), докато се ориентират в света на връстниците си в училищната среда (*Kram, 1985*). Менторите се смятат, че са с повече опит, изминали академичния път на техните наставявани, както и че са по-отговорни и целеустремени. Те са готови да предоставят емпатийно и доброволно от своето време за разговори и обмен на съвети (*Skouge et. al., 2020*).

В контекста на този проект и неговите дейности е важно да се определим следните термини:

- **Менторингът между връстници** е организирано на доброволни начала „един към друг“ напътствие и подкрепа между напреднал ученик и уязвими/в неравностойно положение връстници, където последните могат да станат по-независими, самонасочващи се обучаеми, очаквайки менторът (техния напреднал връстник) да се съсредоточи върху съдържанието на учебните дисциплини и да ги подкрепя в разбирането на учебното съдържание, в изпълнението на рутинни задачи, домашни задания, курсови проекти, което може да предотврати тяхното потенциално отпадане от училище.
- **Наставяван от връстници ученик** наричаме този, който е с по-малко опит и/или в неравностойно положение (представител на малцинство, ученик с увреждания, затруднения в ученето или по-малко умения), който често среща трудности при участие в обучението, разбиране на учебното съдържание, подготовка на домашна работа, поради проблеми с участието в дискусии в клас и писане в академичен стил или са изпитали сериозни предизвикателства по време на дистанционно или онлайн обучение.

- **Менторът-връстник** е напреднал/успял ученик (най-малко една година по-възрастен от наставявания), който желае да си сътрудничи с наставявания за тяхното взаимно академично и личностно развитие. Тези ментори се набират от проектния екип в училище по определени критерии, описани по-долу. От тях се очаква да си сътрудничат с наставявания за успешното прилагане на **менторския процес за период от 4 месеца – 3 пъти седмично по 90 минути на сесия.**

Менторинг програма между връстници предлага няколко предимства, както за училището, така и за учащите, действащи като ментори на връстници. За обучаемите (наставяваните) това е възможност да придобият увереност, да развият чувство за отговорност и да придобият умения за активно слушане, съпричастност и комуникация.

Връстниците ментори сред напредналите ученици често имат повече общо с учащите, които се нуждаят от помощ, отколкото възрастните (напр. учители и родители). Поради това учащите, които се чувстват объркани в учебния процес, често намират за полезно да говорят с връстник и е по-вероятно да бъдат изслушани, отколкото това да се случи от възрастен (напр. учител, педагогически съветник, директор и т.н.). По този начин менторингът между връстници може да повлияе на поведението на наставяваните, за да създадат положителна промяна в културата на училището.

През последните десетилетия бяха издадени няколко изследователски доклада по отношение на основните резултати от менторинга и партньорската подкрепа. Сред тях можем да подчертаем следните:

- Менторингът между връстници помага на тийнейджърите да развият умения, знания и мотивация за успешен преход от гимназията към живота им на пълнолетни възрастни (*Moccia, Schumaker, Hazel, Vernon & Deshler, 2010*);

- Менторингът между връстници променя хода на живота на младия човек, намалява възможностите за злоупотреба с вещества и подобрява академичните постижения (*Beier, Rosenfeld, Spitalny, Zansky & Bontempo, 2014*);
- Менторингът между връстници въздейства върху много от целите, които са част от процеса на преход: постигане на академичен успех, разбиране на света на възрастните, развиване на информираност за кариерата, приемане на подкрепа при поемане на отговорност, ефективно общуване, преодоляване на бариери и развитие на социални умения (*Rhodes et al., 2015*);
- В менторинга между връстници и менторите, и наставяваните печелят, което води до дългосрочни ползи за обществото като цяло (*Burgstahler & Cronheim, 2001; Kram, 2019; Kram & Isabella, 2015; Saito & Blyth, 1992*).

Училищните постижения на маргинализирани и нискоквалифицирани ученици (напр. тези от ромски произход) все още са огромен проблем в България. Пандемията от COVID-19 и последващите от грип и последвалото преминаване към дистанционно/дигитално обучение (обучение от разстояние в електронна среда) оказаха уникален натиск върху тези ученици и се отразиха зле на техните семейства.

Например: Ромските ученици и техните родители често са били оставяни сами на себе си, докато търсят услуги за подкрепа наред с тяхното обучение — въпреки че ромските ученици имат право да получават услуги за подкрепа съгласно законодателната рамка в училищното образование за деца със СОП — родителите смятат за неудобно, че децата им са изправени пред повишен риск от загуба на учене по време на периоди на дистанционно обучение, което може да доведе до потенциално отпадане от училище.

Родителите често се притесняват, че не могат да намерят временно решение и в този случай това може да направи децата им сериозно уязвими.

По-опитните връстници могат да бъдат мощен мотиватор за другите ученици. Поведението на напредналите ученици е свързано с потенциала им за успех като подкрепящи ученици.

По-малко опитните и учениците с ниски академични постижения често срещат трудности, особено при участие в дистанционно обучение по отношение на разбиране на учебното съдържание, подготовка на домашни пореди липса на онлайн и физическа подкрепа на учителите, както и проблеми с участието в дискусии в клас, правене на презентации (PPT) и писане в академичен стил.

Нашето решение е да реализираме менторинг програма чрез партньорско сътрудничество между напреднали ученици и нискоквалифицирани ученици, за да предотвратим потенциалното им отпадане от училище, включително чрез използването и на дигитални инструменти (*вижте резултат 3*), което ще доведе до по-успешна партньорска подкрепа. Това ще подобри и техните дигитални компетенции, които са на по-ниско ниво от всяка друга ученическа група според Дигитална Национална Коалиция.

Целевите групи в нашата пилотна програма за менторинг между връстници са:

- **Ментори-връстници**, избрани сред напреднали ученици, които ще подкрепят своите връстници (от общности в неравностойно положение – етнически произход, с увреждане, със затруднения в ученето и т.н.) във фазата на пилотиране на проекта.
 - *В местния пилотен обект е 94 СУ „Димитър Страшимиров” гр. София, където 15 ученици ще бъдат обучени и ще действат като ментори връстници за период от минимум 4 месеца.*

- **Критериите за избор на менторите-възрастници са:**
 - На възраст поне 1 година по-голяма от наставлявания ученик.
 - С доказан успех в академичните дейности.
 - Обучават се в същата специалност в училище като наставлявания.
 - Притежават наличност на време за предоставяне на менторска подкрепа.
 - Имат доказано ниво на отговорност, доверие и емпатия.
 - Тези ментори ще участват в пилотната програма на проекта, за да укрепят личните си умения, за да подобрят и улеснят академичния опит на своите връстници по образователни предмети и дисциплини, но също и в области като активно гражданство, овластяване, социално включване, равни възможности.

- **Наставлявани ученици** – ще бъдат ангажирани ученици, представляващи общности в неравностойно положение (от ромски произход, с обучителни затруднения или с увреждания) – минимум 15 ученици ще бъдат подбрани (с потенциал тази цифра да бъде увеличена) в 94 СУ и ще бъдат избрани въз основа на **следните критерии за подбор**:
 - Водещ принцип: „най-уязвимите в постигането на успех в обучението“. Това ще бъде оценено от интердисциплинарен екип в училището, съставен от директора на училището, главния учител и педагогическия съветник.
 - На възраст между 14 и 17 години (8-ми до 11-ти клас).
 - Желание да бъдете подкрепяни в образователния процес от връстници ментори.
 - Съгласие от техните родители за участие в пилотната менторинг програма.

Насоки за оказване на подкрепа от проектния екип

- Екипът по проекта, се състои от директор на институцията (или зам.директор), главен учител, четирима класни ръководители на класове от 9-ти до 12-клас и педагогически съветник.
- Те са определени със заповед на Директора на институцията и оперират през целия четири месечен период на пилотна фаза.
- Този екип отговаря за основните дейности по реализацията на менторинг програмата между връстници – организация, подбор, напасване на менторинг двойките, въвеждащи обучения, мониторинг, подкрепа, валидиране и оценка на въздействието.
- В този наръчник се съдържат насоки за всеки от посочените етапи и нивото на оказване на подкрепа от страна на проектния екип.

Очаквани резултати

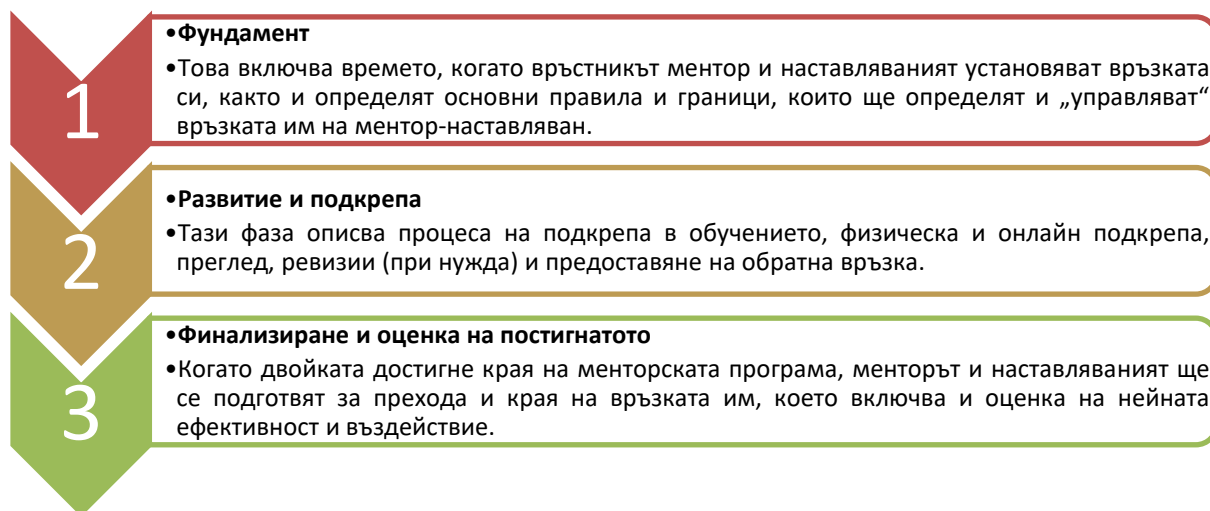
Менторингът от връстници ще гарантира на по-младите ученици, че има някой, който се грижи за тях и ще ги увери, че не са сами в справянето с ежедневните предизвикателства и ще ги накара да се почувстват значими.

Вярваме, че качествените менторинг взаимоотношения ще имат мощен положителен ефект върху младите хора в различни лични, академични, дигитални и професионални ситуации. Този вид наставничество ще свърже младите хора с личностно израстване и развитие на социални и икономически възможности, което ще подобри тяхното образователно и обществено включване.

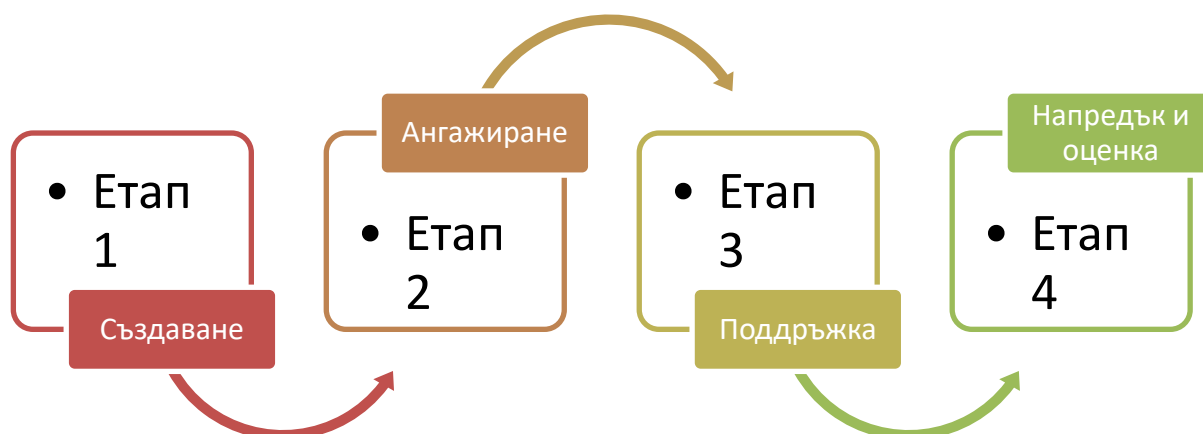
Нашата партньорска подкрепа ще осигури значими връзки, които оказват влияние върху участващите хора, върху живота им у дома, в училище и в техните общности. За тези, които са наставлявани, това ще е свързано и с подобрени академични, социални и икономически перспективи.

Основни характеристики на процеса на менторинг между връстници

Традиционната менторинг рамка между връстници включва следните **три фази**:



Повечето програми за менторинг между връстници имат **четири етапа**:



Важно е да запомните, че тези етапи не са напълно фиксирани. Те често се припокриват и процесът на менторинг може да доведе двойката до необходимостта да се върне към по-ранна фаза. Всичко това е част от нормалното развитие на връзката им.

Етап 1 - Създаване

Формирането на менторинг връзка е мястото, от където всичко започва. По време на тази фаза проектният екип в училище (състоящ се от учители, директор, педагогически съветник) ще преживее едно от най-вълнуващите събития – процеса на подбор и съпоставяне на кандидати за ментори с наставлявани, които след оценка, са определени като такива в риск от отпадане от училище. Този процес следва определена процедура, която трябва да бъде публично обявена в училището, както и на родителите както на менторите, така и на тези на наставляваните.

Не забравяйте също, че е важно да подберете повече ментори, отколкото може да изглежда необходимо, тъй като някои може да отпаднат, други ще се окажат неподходящи за напасване или пък може да се окажат неподходящи за участници в менторинг програмата. Винаги обръщайте внимание на рисковете, които могат да бъдат свързани с този процес. Моментът за осъществяване на подбора е важен – той може да бъде утежнене ако се опитваме да набираме участници в средата на летните ваканции. Освен това е много важно да бъде кратък интервала между набирането и началото на менторския период: в противен случай ще има опасност потенциалните участници да отпаднат или да се откажат.

Очевидно е, че добрите процедури за намиране на съответствие между ментори и наставлявани са фундаментални за всяка успешна програма за менторингот връстници.

От друга страна, важно е очакванията да не са нереалистични. Ролята на менторите-връстници е да предоставя подкрепа и насоки: най-важното е да помогнат на наставлявания да развие собствените си умения и компетенции, а не да предоставя подробни инструкции за изпълнението на задачи или да извършва заданията вместо наставляваните.

След финализиране на процеса на напасване, екипът на проекта трябва да установи връзката в менторинг двойката и да организира срещата между членовете и. Разумно е да се помисли по време на процеса на напасване, че потенциално, ако менторът и наставляваният се познават отпреди, това може да ускори процеса на започване на отношенията и дейностите на менторинга между връстници. Важно е да проведете разговори и с ментора и с наставлявания, за да разберете какво всеки от тях очаква в този процес.

Нека да разгледаме какво може да направи проектния екип, за да се увери, че първите няколко срещи на всяка менторска двойка ще преминат добре. Първите срещи са мястото, където менторът и наставляваният ще формират първи впечатления един за друг, така че е важно срещите да преминат добре. Предварителното планиране може да направи много, за да гарантира, че първите им срещи са успешни.

От самото начало менторът и наставляваният ще придобиват знания и разбиране за естеството на менторинга и всяка стъпка трябва да допринася за цялостния процес. Може да бъде полезно да ги насърчите да определят границите на своето взаимодействие и да разберат необходимостта от деликатност и грижа, ако някой от тях смята, че трябва да повдигне въпроси, може би от лично естество, които надхвърлят тези граници. Времето е ключов аспект на успешните менторинг програми: може да се наложи да балансирате с подкрепа върху понякога натоварените графици на участниците с необходимостта да се уверите, че менторите и наставляваните отделят достатъчно време за сътрудничество и подкрепа в обучението, за да могат да изпълняват ефективно своите отговорности.

Ето някои опорни моменти, за които да помислите и да обсъдите вътрешно в екипа, преди да организирате първите срещи на двойката ментор-наставляван:

- Тъй като искаме тази връзка да бъде партньорство, можете да започнете с идеята за споделена отговорност от самото начало.
- Например, вместо менторът да каже *"Хайде да се срещнем в Макдоналдс?"* той/тя може да каже: *"Помислих си за няколко различни места, на които бихме могли да се срещнем – какво ще кажете да ти ги споделя за да преценим кое от тях е най-подходящо?"*
- Срещата с наставлявания (уязвимия ученик) за първи път е един от най-вълнуващите моменти в отношенията. Въпреки това може да бъде малко неудобно - и за двамата!
- И менторите, и наставляваните често се тревожат за мнението на другия човек.
- И двамата често се притесняват какво ще кажат.

По-долу са дадени някои предложения, които да помогнат за **развитието на връзка и изграждането на доверие между ментора и наставлявания:**

- Предложете добро място за среща.
- Помогнете и на двамата (ментор и наставляван) да бъдат подготвени.
- Подгответе се и като фасилитатор на тази първа среща.
- Уверете се, че всички участващи ще дойдат навреме.
- Важно е разговорите да се водят с удобен тон.
- Подгответе списък с неща (цели, задачи и т.н.), за които да говорите.

Определянето на основни правила в ранните етапи на менторинг взаимоотношения ще помогне на двойката да избегнат много проблеми по-късно. Основните правила установяват рамката на техните отношения. Важно е и двамата да се чувстват добре и да са съгласни с основните правила, които проектния екип е определил.

Двойките връстници ментор/наставлявани трябва да определят основни правила, които се отнасят до:

- Колко често да се срещат?
- Как да определят място, час и продължителност на срещата? *(напомняме, че се очаква да се виждат 3 пъти седмично за по 90 минути за всяка среща)*
- Какво да направите, ако един от участниците не може да участва в срещата?
- Подходящо ли е довеждане на приятели на менторски срещи?
- Как да бъдем конфиденциални?
- Как да се справяме с проблеми?

По време на първата или втората среща ще бъде важно менторът-връстник да разговаря със своя наставляван, за да изясни какво се надява да получи той/тя от връзката.

Той/тя търси ли помощ с училищните задачи и дейности?

Той/тя има ли образователна цел, за постигането на която може да му/и помогне?
Може би наставляваният просто търси някого, с когото да говори за важните въпроси в живота си.

Връзката ще бъде успешна, ако менторът може да помогне на своя наставляван да работи за постигане на неговите/нейните цели, но те първо трябва да разберат какви са те.

Силните **комуникационни умения** ще бъдат от решаващо значение за изграждането на връзката между ментор и наставляван. Има четири важни комуникационни умения, които менторите трябва да овладеят:

- *Умения за изслушване* – Повечето от нас не са били обучени, нито пък за това се е говорело в училище, за това как да се изслушват други. Въпреки, че може да си мислим, че сме доста добри слушатели, всъщност повечето

хора

не

слушат толкова добре, колкото биха могли - но добрата новина е, че това е умение, което всеки може да придобие чрез практика!

- Някои често срещани капани, в които попадаме, докато слушаме други хора, са:
 - Довършваме отговора без да чуем какво ни се казва
 - Правене на предположения, вместо да разберем какво точно иска да каже отсрещната страна
 - Емоционалното изключване
- *Умения за задаване на въпроси* – Точно, както повечето от нас никога не са се научили как да слушат внимателно, така и не сме имали обучение в задаването на въпроси!

За да предразположи наставлявания да отвори себе си и да разговаря, менторът-връстник е добре да бъде инструктиран как да задава въпроси с отворен край.

- *Разчитане на езика на тялото* – Езикът на тялото е в невербалните движения, които правим като част от начина, по който общуваме, от махане с ръце до неволно потрепване на лицевите мускули.

Конфиденциалност

- В менторинга между връстници, поверителността е важен елемент от една ефективна връзка. Менторът трябва да се чувства способен да поднесе трудни въпроси и проблеми в отношенията им, за да работи върху области за развитие.
- За да осигури безопасна среда за наставлявания, менторът трябва да предложи поверителност. По време на етап 1, менторът и наставляваният трябва да проучат природата на тази поверителност. Те трябва да се съгласят, че личните въпроси, споделени в тяхното сътрудничество, ще останат поверителни, доколкото е възможно. Ако е необходимо обсъждане на общите аспекти на нуждите от учене и развитие с екипа на проекта, менторът и наставляваният ще обсъдят и ще се споразумеят как менторът може най-добре да подкрепи наставлявания.

- Има моменти, когато поверителността трябва да бъде нарушена, когато менторът смята, че наставляваният или друг обсъждан човек е изложен на риск. Тези ограничения на поверителността трябва да бъдат изрично посочени и за двете страни.

Етична рамка

Етичната рамка ще балансира подходящата отговорност за наставлявания със зачитане на неговата автономия. Следните аспекти трябва да се спазват от ментора и проектния екип може да ги предостави по време на въвеждащото обучение:

- Не трябва да се нараняват чувствата на никой!
- Поддържане на подходяща загриженост за благополучието и защитата на наставлявания.
- Да се действа в границите на собствената компетентност и да знае кога да потърси помощ.
- Верност – спазване на дадени изрични и неявни обещания.
- Отвореност към предизвикателства и обратна връзка, съчетана с активен ангажимент за непрекъснато обучение.
- Да работите леко – с хумор и релаксация.

Ключови моменти по време на въвеждащото обучение на ментори-връстници, които проектния екип трябва да вземе предвид, са:

- Насоки за това какво може да се постигне и как да се поставят цели.
- Подготовка за всеки етап от процеса.
- Съставяне на дневен ред при организиране на срещи.
- Поддържане на фокуса и постигане на целите.
- Какво да правят в случай на проблеми.
- Осъзнаване на равните възможности.
- Въпроси относно поверителността и защитата на личните данни.

- Не забравяйте да поискате обратна връзка относно процесите, за да оцените тяхната ефективност.
- Регулярни прегледи (мониторинг) и приключване на взаимодействието.

Етап 2 Ангажиране

След като отношенията на менторинг между връстници са започнали добре, менторът и наставляваният влизат във втората фаза: ангажиране. От самото начало те са работили върху опознаването, в същото време могат да планират конкретни дейности и цели на менторството. Това понякога се нарича обръщане на внимание на „задачата“ – нещата, които менторът и наставляваният искат да направят и постигнат; и към „връзката“ – изграждане на солидна връзка между тях.

Във фазата „Ангажиране“ двойката ще задълбочи и укрепи връзката си, развивайки по-голямо взаимно доверие и уважение. В същото време те ще продължат с по-нататъшно определяне на задачите - определяне на цели и изготвяне на план за дейности, които ще помогнат за постигане на целите на наставлявания.

Един от ключовите елементи в изграждането на силна менторинг връзка ще бъде менторът да помага на своя наставляван да дефинира и постигне своите цели. Тъй като те започват процеса въз основа на дефиниция къде той/тя иска да „отиде“, може да бъде полезно да ги насърчите да разгледат постиженията на менторът до момента, който вече е „извървял“ този път.

Когато млад човек или който и да е друг, приложи тези концепции към себе си, той/тя може да направи избор в живота, който е в съответствие с това кой иска да бъде. Това понякога се нарича да живееш живота си „нарочно“. Това е мощно преживяване и такова, което може много да подобри живота му/и.

Мъдри хора са изтъквали, че „ако не знаеш къде отиваш, стигаши никъде“. Подобно на други практически умения, които не са включени в учебната програма в гимназията, повечето от нас никога не са били научени на умения за определяне на лична мисия („дестинацията“) и след това определяне на цели („пътна карта“), за да си помогнем да ни заведе до там. Отделете време, за да подкрепите менторите при структурирането на този процес.

След като менторът и наставяваният са изяснили мисията, целите и задачите, ще бъде много по-лесно да планират дейности, които могат да извършват заедно. Разбира се, много от дейностите могат и може би трябва да се отнасят до подпомагане на наставявания да постигне своите цели - но не забравяйте, че менторинг програмата не е само за задача - тя е също и за подобряване на взаимоотношения, по-добро опознаване и донякъде за забавление.

Етап 3 Поддръжка

Следващият етап от връзката на наставничество от връстници вероятно ще бъде най-дългият, тъй като те трябва да поддържат връзката си с наставничество от връстници. По време на този етап връстникът наставник трябва да продължи да помага на наставявания да постигне целите си.

И двамата (ментор и наставяван) ще се нуждаят от някои нови умения, за да поддържат връзката си силна в дългосрочен план. Те включват:

- Даване на обратна връзка.
- Решаване на проблеми.
- Определяне дали те наистина постигат напредък (еволюция и преход).

Нека обсъдим тези въпроси в следващия параграф.

Предоставяне на обратна връзка

Тъй като отношенията в менторинга между връстници продължават да се надграждат, ще има моменти, когато и двамата в двойката ще трябва да дадат обратна връзка на другия. Обратната връзка е важна както за коригиране на проблемите, така и за укрепване на положителните аспекти на връзката. Въпреки, че обратната връзка е от решаващо значение за поддържането на дадени взаимоотношения, повечето от нас всъщност не знаят как да дадат конструктивна обратна връзка и то по положителен начин. Даването на полезна обратна връзка е много важно умение - както за ментора, така и за наставявания. Тук проектния екип трябва да окаже съдействие на базата на интердисциплинарните си познания.

Решаване на проблемите

Както във всяка връзка, проблемите са неизбежни. Това може да са проблеми между ментора и наставявания или между наставявания и някой друг (напр. учител или друг ученик). Може дори да има проблеми при наставявания, които не включват други (вътрешни проблеми или проблеми с психичното здраве и т.н.).

Тук екипът на проекта може да инструктира ментора, че той/тя може да играе две ключови роли. Първо, той/тя може да помогне на наставявания да намери работещо решение на проблема. Още по-важно е, че връстникът ментор може да моделира процес за решаване на проблеми, който наставяваният може да приложи към други проблеми.

Процесът на решаване на проблеми се състои от **шест стъпки**:



Повечето млади хора избират да станат ментори на връстници, защото искат да направят положителна промяна в живота на човек, по-млад от тях. Ще има моменти, в които е лесно да се види въздействието, което имат. Например, наставлявания ученик може:

- да се справи добре с тест или задание/задача, за които менторът-връстник е помогнал.
- успешно да разреши дългогодишен проблем.
- разговаря с учители и други връстници по-свободно.
- да може да задава повече въпроси.
- да бъде по-ясен относно това, което иска или има нужда от другите.
- признае нещо за себе си.

Понякога обаче може да е трудно да се каже дали наставляваният наистина прави разлика между това, какво е било преди началото на програмата и след нея. Тук е ролята на проектния екип да оцени това по време на етап 4 и при наблюдения на процесите.

Етап 4 Еволюция (Преход) и Оценка

Очаква се менторинг взаимоотношенията да приключват в края на договорено време (в края на четвъртия месец). Въпреки това, някои ментори и наставлявани избират да поддържат връзка и след като официалното им взаимодействие приключи. Екипът на проекта трябва да говори както с менторите, така и с наставляваните за начините, по които техните менторски взаимоотношения могат да приключат или да се променят и да им помогне да се почувстват добре как това може да се случи.

Имайте предвид обаче, че има и друг начин менторинга да е непрекъснат цикъл без край: когато наставляваният порасне и реши да стане ментор на

млад

човек, цикълът на даване - може да го наречете „добродетелен цикъл“ - и той да продължава по-дълго време.

Когато наставляваният е постигнал целите си, свързани с менторинг програмата и времето, за което двамата са се ангажирали, е приключило, е време да се стигне до приключване на тяхната официална връзка.

Не забравяйте да им кажете, че това не означава "хайде чао!" - можете и трябва да говорите заедно дали биха искали да поддържат връзка - и ако да, как.

Понякога – въпреки най-добрите усилия на всички – менторинг връзка стига до ранен край.

Често срещаните причини това да се случи включват:

- Менторът или наставляваният се преместват от „зоната на сътрудничество“.
- Други промени в живота (здравословни проблеми, семейни проблеми и т.н.) правят продължаването на програмата невъзможно.
- Единият от двойката решава да прекрати връзката.

Ако връзката приключи поради неизбежно обстоятелство, помислете дали да не отделите време, за да им помогнете да отпразнуват това, което са постигнали. Полезно е да се признае, че вероятно има известно разочарование и от двете страни и след това да се уверите, че наставляваният знае, че това не е отражение върху него/нея.

Ако единият или и двамата наистина смятат, че би било най-добре да прекратят връзката, тогава целта трябва да бъде края да бъде положителен и утвърждаващ и за двамата. Менторът-връстник може да помоли своя наставляван за последна среща, за да поговорим за края.

Екипът на проекта може да посъветва ментора на тази среща да:

- Подчертае това, което е минало добре - начини, по които е видял/а как наставляваният расте и начини, по които той/тя е извлякъл полза.
- Признае, че понякога взаимоотношенията са предизвикателство и менторът се надява, че и двамата са придобили някои умения за работа по междуличностни въпроси.
- Потвърди отново вярата в способностите и потенциала на наставлявания.
- Го насърчи да продължава да се обръща към други, които могат да направят положителна промяна в неговия/нейния живот – и да дава от себе си най-доброто на другите.

Мониторингът, оценката и валидирането на резултатите от програмата са надлежно обяснени в предпоследната глава на този наръчник.

Е-менторинг (онлайн/виртуален менторинг) между връстници

Е-менторинга (или още наричан онлайн или виртуален менторинг) доказва в последните години, че е двупосочна взаимноизгодна ситуация на учене и подкрепа, при която менторът предоставя съвети, споделя знания и опит, използвайки подход за самооткриване. Менторингът между връстници през интернет, става все по-важно средство, особено по време и след пандемията от COVID-19. Перспективите за виртуален менторинг имат голямо бъдеще в образованието и развитието на човешките ресурси (*Bierema & Hill, 2015*).

Менторите-връстници ще бъдат отговорни за изпращането на редовна комуникация, предлагане на насоки за намиране на допълнителна техническа поддръжка, насочване на наставяваните към ресурси за ефективни стратегии за онлайн обучение (*вижте резултат 3 - Наръчник за използване на дигитални инструменти в подкрепа на връстници*) и предоставяне на насоки за преодоляване на всякакви препятствия, които наставяваните могат да срещнат в онлайн среда.

- Менторите-връстници могат да помогнат на наставяваните с по-умели теми, свързани със стратегии за успех в онлайн среди за обучение като ZOOM, Microsoft Teams, Google Meet, WebEx и др., като управление на времето, създаване на продуктивно пространство за учене, взаимодействие/свързване с учители и връстници, навигация в онлайн ресурсите на учителите и т.н. По този начин проектния екип трябва да обучи ментори-връстници, които да помагат на наставяваните при отстраняване на проблеми и овладяване на институционално поддържана образователна технология.

От гледна точка на онлайн безопасността, ролята на ментора трябва да включва:

- осигуряване на

наставляваните с някой на тяхната възраст, с когото да говорят за проблемите, които изпитват онлайн.

- докладване на случаи на онлайн тормоз или други проблеми на менторите.
- разбиране на проблемите, които съществуват сред техните връстници във връзка с онлайн света.
- работа и подкрепа на учащи, които са преживели проблеми като онлайн тормоз.
- провеждане на дейности, които насърчават положително онлайн поведение и нагласи.
- обучение на учащи за това какво могат да направят, ако те се борят с проблем онлайн.
- изграждане на училищна култура, която поставя силен постоянен акцент върху онлайн безопасността и уменията.

Мониторинг, оценка и валидиране на резултатите

и оценката се разделят на **две категории**:

- първата касае менторинг двойките и техния напредък.
- втората се отнася до ефективността на цялостната менторинг програма за постигане на нейните цели.

Мониторинг на прогреса на менторинг двойката

Мониторингът в това отношение трябва да съгласува изискванията, които потенциално са в конфликт помежду си.

- От една страна, поверителността и гъвкавостта са присъщи на успешната менторинг програма между връстници. И двете страни трябва да се чувстват свободни да говорят открито за всичко, независимо, че може да има някои много чувствителни теми, които не биха желали да бъдат по-широко изложени. По принцип наставляваният и менторът поемат съвместна отговорност за своите договорености и в някои важни аспекти „решението за разкриване“ е преди всичко на наставлявания.
- От друга страна е разработен механизъм, който е от съществено значение:
 - Проектният екип трябва да знае дали участниците смятат своя опит за успешен и в кои аспекти са работили добре или зле, така че бъдещата практика да може да бъде подобрена.
 - Проектният екип трябва да знае какво са направили участниците, за да може да свърже това с положителна и отрицателна обратна връзка.

Работата в това отношение не представлява същите необичайни предизвикателства, както са разгледани по-горе, освен, разбира се, че трябва да

се положат всички усилия, за да се гарантира, че поверителна информация за отделни наставлявани или ментори не се разкрива в никакъв процес на цялостно докладване. Конкретните примери могат да бъдат много ценни при докладването на всяка програма – но ако се използват във връзка с менторинга между

връстници, трябва да се внимава особено да се премахнат всички възможни идентифициращи подробности и, когато е подходящо, да се получи съгласието на засегнатите лица.

Валидиране на резултатите

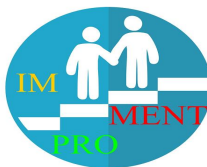
Структурата на този раздел предоставя поредица от важни основни въпроси и някои общи принципи относно валидирането на неформалното учене (да не се бърка с процес на валидиране на компетености посочени в Закона за предучилищно и училищно образование).

Основната причина за това е, че валидирането – по-специално признаването на резултатите от обучението, постигнати от наставляваните – е аспект на менторинга между връстници, който остава донякъде противоречив и който много менторинг програми все още не прилагат. Съществуват реални трудности при всяка формална оценка на постиженията на наставляваните: твърде лесно може да се намеси и да изкриви работата на менторинг взаимоотношения

Представяме Ви предложение за подход към валидирането, който се основава на **три основни принципа**:

- Валидирането трябва да даде възможност на наставлявания да получи признание за своя опит.
- Трябва да варира по формат и ниво на детайлност, за да отговаря на предпочитанията на наставлявания.
- Трябва да бъде проектиран така, че да не пречи на самия процес на менторинг.

Валидирането на неформалното и самостоятелното учене дава възможност постиженията на учащите да бъдат надлежно отчетени от онези, които може да смятат, че учащият вече не е в опасност от отпадане от училище. Това е голяма



учащите, на които често липсват други, по-конвенционални доказателства за техните способности. Но „валидирането“, демонстрацията, че обучението се е състояло, изисква процеси, които могат да имат други важни ползи за наставявания. Процесът също така насърчава размисъл от страна на наставяваните върху собственото им обучение.

Въпреки тези предимства е важно да запомните, че участието в процеса на валидиране е и трябва да остане незадължителен. Наставяваните могат да изберат да се откажат от целия процес или от която и да е част. Така например те могат да изготвят обучително изявление, но да изберат да не съставят портфолио или да разработят пълна автобиография.

Но е важно всички програми да обмислят сериозно това и се препоръчва да се изясни обосновката за всяко решение да не се прави това. Трябва да се помни, че валидирането предлага истински, важни ползи за наставяваните, особено в бъдеще с нестабилен пазар на труда. Ето защо предлагаме поне частична форма на валидиране и доказателства за това съображение да бъдат представени.

Нашето предложение за модел на валидиране на резултатите от неформалното взаимодействие

Основният принцип на нашия модел е, че наставяваният трябва да може да използва три начина за записване на постиженията в обучението.

Наставяваният може да избере:

- Просто изявление.
- Може да реши да предостави по-широко портфолио от доказателства.
- Може също така да пожелае да представи постиженията в обучението чрез Europass CV.

Наставляваният ще бъде свободен

да избира между тези методи, да ги комбинира или да избере да не използва никаква система за запис.

Обучително изявление

Обучителните изявления изразяват какво може да направи наставляваният в резултат на учебен опит – в този случай менторинг между връстници. Те ще бъдат изразени на доста различни нива в зависимост от позицията на наставлявания, но трябва да обхващат:

- Кратко описание на процеса на партньорството.
 - Целите, които наставляваният се стреми да постигне чрез менторинг сътрудничеството.
 - Всички промени в тези цели през периода.
 - Резюме на това, което е направил наставляваният, което да включва както планирани дейности, така и други, които може да са възникнали по време на менторския период.
 - Всички трудни, технически умения, използвани и/или научени по време на наставничеството (примери могат да бъдат ИТ умения по време на онлайн обучение – *вижте Резултат 3 за повече информация*).
 - Меките умения (*soft skills*) за социално взаимодействие и лична самооценка, научени по време на наставничеството (вариращи от отчитане на времето и управление на времето, през поставяне на цели до комуникация лице в лице).
 - Индикация за обхвата от задачи, които наставляваният се чувства способен да поеме в резултат на обучението, което се е случило.
 - Дължината на Обучителното изявление ще варира в зависимост от отделния случай, може би обикновено в диапазона от една до три страници
- A4. Работата по разработването на декларация за обучение би

била полезен елемент от програмата за наставничество от връстници „IM-PRO-MENT”.

Портфолиото

Портфолиото предоставя пълен набор от доказателства за процеса на менторинг между връстници и постиженията на наставявания. Формата и съдържанието му могат да варират в зависимост от програмата и нуждите на наставявания.

Ключови съдържателни елементи

1. Обобщено описание (написано представител на проектния екип) на естеството на програмата за наставничество от връстници, което обхваща:

- Продължителност
- Предназначение
- Роли на ментор/наставник
- Изисквания (или задачи) на наставявания

2. Незадължително изявление, изготвено съвместно от наставявания и ментора, обясняващо всички характеристики, които може да са специфични за тяхното сътрудничество.

3. Целите на наставявания (това може да бъде планът, съгласуван между наставявания и ментора, или може да е негова адаптация)

4. Изявление на наставявания за резултатите/постиганията – по принципа на [Europass CV категориите](#).

- Вероятно ще бъде подготвено по време на интервю с помощта на някакъв свободен въпросник. Наставяваните вероятно ще се нуждаят от помощ, за да разпознаят и заявят какво са научили (въпреки, че ще са постигнали известен напредък в това чрез процеса на менторинг подкрепа).
- Може да бъде под формата на видео или звукозапис, ако това е по-практично от писмен текст.
- Трябва да включва някакво усещане за „преди“ и „след“ – за да даде индикация за това каква е била добавената стойност. Но трябва да е с

лични думи на наставявания, който взема окончателното решение за това какво да бъде включено.

5.

Оценка от екипа на проекта, в която се посочва, че наставляваният е спазил изискванията на програмата и предоставя известно потвърждение на изявлението на наставлявания за постиженията му/и.

Ето някои възможни въпроси, на които оценителят може да отговори:

- Наставляваният участвал ли е изцяло в процеса (спазвал ли е уговорките и т.н.)?
- Може ли да идентифицирам постиженията на наставлявания по време на менторския процес?
- Самооценката на наставлявания съответства ли на другите налични доказателства за нейния/неговия напредък?

6. Би било добре в края на програмата да се издаде и официален сертификат за „успешно приключване на менторинг програмата“.

Формат на портфолиото

1. Традиционно портфолиото е на хартиен носител – напоследък тенденцията е към електронно портфолио. И двете трябва да са приемливи.
2. Ключова характеристика е, че като цяло портфолиото е собственост на наставлявания – така че трябва да бъде във формат, до който наставляваният има достъп.
3. Не е необходимо портфолиото да е в един формат – някои части могат да бъдат на хартия, други онлайн или в алтернативни формати.

Съвети за постигане на успех

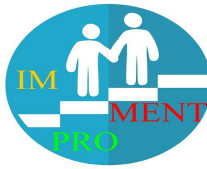
По-

долу е даден списък със **съвети за успешен процес на менторинг от връстници:**

- Менторът-връстник е човек, способен да осигури подкрепа за други индивиди на подходящо ниво в конкретна училищна среда.
- Чрез подпомагащо обучение и пряко напътствие, менторът-връстник може да осигури връзката между теоретичното обучение и практиката, като по този начин помага на наставляваните в техния академичен успех.
- Въвеждащо обучение обикновено се предоставя за и на двете страни и това се възприема широко като съществено за успеха на менторинга между връстници.
- Ефективното наблюдение (мониторинг) от проектния екип често се разглежда като ключ към успеха.
- Менторингът е форма на неформално обучение. Основната му същност обаче не е просто да замени или възпроизведе ученето/формалното образование с по-атрактивни и привлекателни форми на учене, изучаване и практикуване. Решава задачата за качествено обучение е процеса на обучение, което осигурява постигане на по-високи резултати.

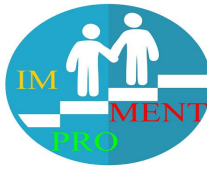
Това може да се реализира чрез следните **функции и изисквания:**

- Придобитите умения, знания, техники или начин на дейност трябва да бъдат с добро качество и да се разбират в детайли от наставлявания.
- Обясненията на ментора трябва да бъдат максимално подробни, така че споделеното знание и опит да могат да бъдат анализирани, проучени и разбрани в най-големи подробности и след това обобщени.
- Менторът трябва да се увери, че всеки елемент, всяко преподавано знание и умения могат да бъдат възпроизведени или повторени с оглед на това, че наставляваните да могат да ги приложат по-късно сами.



- Менторът може да коригира пропуските и грешките, допуснати от наставявания в процеса на обучение.
- Менторът трябва да насърчава всяка творческа интерпретация на изучаваните знания, всяко нестандартно решение, свързано с наученото от наставявания. Това също помага на ментора да разкрие нови хоризонти пред себе си.

Библиография



- Bierema, L. L. & Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: using computer mediated communication to enhance the mentoring process, 211-227.
- Burgstahler, S. & Cronheim, D. (2004). Supporting peer-peer and mentor- protégé relationships on the Internet. *Journal of Research on Technology in Education*, 59-74.
- Feist-Price, Sonja. "Cross-Gender Mentoring Relationships: Critical Issues." *Journal of Rehabilitation*. 1994.
- Fulop, M. (2002). *Assessing the potential of e-mentoring: A survey of current issues*. Portland, OR: National Mentoring Centre, Northwest Regional Educational Laboratory.
- French, David, *Principles of mentoring*, Coventry university, 1999.
- Johnson, W. Brad and Ridley, Charles R. *The Elements of Mentoring*. 2004.
- Mangion, Karine. "Cross Cultural Coaching and Mentoring in International Organizations." *Regent's Thought Leadership*. 2012 (accessed August 13, 2014).
- Settle-Murphy, Nancy. "Mentoring from Afar." (accessed September 28, 2014)
- Shearer, Nicola. *Virtual Mentoring*. May 14, 2013. (accessed August 13, 2014).