Co-funded by
the European Union

YouWell

ПРИРАЧНИК ЗА МЕНТОР-ТРЕНЕР НА YOUWELL

ОДРЖУВАЊЕ НА БЛАГОСОСТОЈБАТА НА МЛАДИТЕ НАСТАВНИЦИ ВО УЧИЛИШТЕТО

Прирачник за ментор - тренер на YouWell
Автори: Јулија Добрева, д - р Бисерка Зарбова, Светослава Стојанова и Хрисанти Вазитари

Рецензент: д-р Лачезар Африканов

Оваа публикација е производ на партнерство во рамките на YouWell - Одржување на благосостојбата на младите наставници во училиштето, кој се состои од пет организации: Синдикат Образование Подкрепа, Бугарија; Самостоен синдикат за образование, наука и култура на Република Македонија; Цељски младински центар, javni zavod za mladinsko kulturo, izobraževanje, informiranje in šport, Словенија; New Mindset Coaching & Training, Белгија и Националното училиште за менаџмент, Бугарија.

Проектот се имплементира во рамките на програмата Еразмус+, KA220-SCH - Партнерства за соработка во училишното образование, Проектен број 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085901. Финансиран од Европската Унија. Сепак, изразените ставови и мислења се само на авторот и не мора да ги одразуваат оние на Европската унија или на Европската агенција за образование и култура (EACEA). Ниту Европската унија ниту EACEA не можат да бидат одговорни за нив. Веб - страница на проектот: https://www.youwellproject.eu/

Сликите и графиките кои се користат се оригинални, генерирани од ВИ.

ISBN: 978-619-93074-2-7

Издавач: Национална школа за менаџмент Софија, 2024

Copyright © 2024 YouWell Project Consortium претставен од партнерот Национална школа за менаџмент, Софија, Бугарија

Молиме цитирајте ја оваа публикација како: Dobreva, Y., Zarbova, B., Stoyanova, S., Vazitari, C., Afrikanov, L. (2024). YouWell Teacher Mentor- Coach Handbook, National Management School, ISBN: 978-619-93074-2-7

YouWell

Co-funded by the European Union

Содржина

Вовед 4

1. Позадина на проблемот.....6

2. Основи на менторството и придобивките од менторството во училиштата 10

3. Вовед во дефиницијата за тренирање. Улоги на тренер и трениран. Разлики помеѓу менторство и тренирање. Бидете P2P тренер на специфики на образовниот систем. 17

4. Рамка на компетентност 32

5. Методологија за интегрирање на коучинг пристапот за менторство преку тренирање во образовната средина 42

6. Програма за обука на ментор тренер - цел, методи, структура, содржина.....59

7. Референци.....71

8. Вежби и материјали и додатоци: Практични алатки со инструкции 73

Вовед

Во Хомеровата Одисеја, Атена, божицата на мудроста се преправа во стар пријател на Одисеј, наречен "Ментор", за да може да му даде мудрост и храброст на младиот принц Телемах(синот на Одисеј). Оттогаш, името на Ментор стана метафора за поддршка и водечко влијание од поискусна личност кон помлада.

Историското следење на менторството покажува дека тоа не е само идеја, туку е ефективна практика од античко време до денес за развој и прилагодување на младите кон реалноста. Со текот на времето, овој концепт станува сè повеќе и широко прифатен (Joo et al., 2012). Денес, менторството е суштински дел од професионалното учење и развој на работното место за да се постигне висока компетентност и значително подобрување на перформансите. Фокусот на овој пристап е на развој на релевантни професионални и социјални вештини преку реализација на претходно формулирани конкретни цели.

Драги наставници,

Ви го претставуваме овој прирачник за поддршка на вашата мотивација да ги менторирате вашите колеги со недоволно искуство, со цел нивно воведување и одржливо задржување во професијата. Подолу ќе најдете синтетизирани теоретски информации за менторството и потребните алатки за користење во вашата менторска пракса. Ние посветивме посебно внимание на интеграцијата на високо ефективниот пристап на тренирање во овој процес на поддршка. На крајот на прирачникот има листа на помошни референци за самостојно учење и подобрување.

Ние веруваме дека имплементирањето на менторството преку коучинг пристап за воведување и адаптација на почетниците наставници ќе им помогне:

- да ги имаат нивните "аха" моменти;
- да бидат инспирирани од нивните постари колеги и да донесат инспирација за професионалното патување на нивните помлади и почетни колеги;
- да најдат начини на кои ја задржуваат љубовта кон учењето и предавањето со другите, што често е она што ги доведе во професијата на почетокот;
- да имаат некој кој ќе ја направи оваа разлика во нивните животи и да бидат некој кој прави позитивна разлика во животите на оние околу – студенти и колеги.

Ви посакуваме успех и задоволство!

Авторите

1. Позадина на проблемот

Ако треба да ставите некој на пиедестал, ставете ги наставниците.
Тие се херои на општеството.
Гај Кавасаки

Многу од нас имаа учител кој не сакаше некој предмет и тоа не само што ја обликуваше нашата идна професија, туку и даде насока за нашиот севкупен личен развој. Тоа се должи на вештината на тој наставник да создаде атмосфера за ученикот да го достигне својот потенцијал. Секој кој се сеќава на училишните денови не се сеќава на методите на предавање, туку на наставникот, бидејќи тој / таа е срцето на образованието.

И покрај развојот на технологијата денес и онлајн учењето, наставниците продолжуваат да играат неопходна улога во процесот на учење. Покрај тоа, во иднина, професијата ќе биде меѓу најбараните.

Трансформацијата на образовниот систем во денешно време, исто така, го одразува профилот на наставникот. Денес неговата/нејзината улога оди далеку подалеку од предавањето.Современиот наставник повеќе не е давател на информации и проценувач на знаење, туку олеснувач на учењето и образовниот процес, мотивирајќи и охрабрувајќи ги младите луѓе да учат и да напредуваат. Со цел да ја исполни својата мисија и да ги исполни очекувањата на општеството, наставникот мора да има нови знаења, вештини и ставови.

За жал , високото образование заостанува во подготовката на идните наставници за овие барања за компетентност, што е пречка за нивната професионална адаптација и реализација во вистинска училишна средина.

Во 2018 година , во ЕУ имало 5,2 милиони наставници (основно, ниско средно и високо средно образование). Како многу како 2 милиони или 39% од нив беа постари од 50 години. (https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20201005-1?fbclid=IwAR30LFKREl1RoJkaGiZ4AlHc0VF6QrK77KCAUAJSjUJTdCf8wOqa-H-rE2Q).

Во следните десет години, голем број на наставници во ЕУ ќе се пензионираат и секако, многу нови наставници ќе бидат вработени. Од друга страна, овие податоци исто така покажуваат дека имаме многу искусни наставници во ЕУ кои можат да ги пренесат своите знаења и искуства на наставниците кои влегуваат во професијата (https://empowering-teachers.eu/).

Податоците од анкетата на Светската банка во 2021 година во Бугарија покажуваат дека само околу 10% од нововработените наставници во земјата остануваат трајно во образовниот систе. Повеќе од половина си заминуваат по првата година во училиште, 60% од оние кои останале на одмор по втората година, а уште 56% од новите наставници ја менуваат кариерата по третата година. Во моментов, само 6,5% од наставниците во Бугарија се на возраст од 29 години или помлади (https://www.mon.bg/upload/28839/BG-19BG04_Roadmap_301121.pdf).

Во Словенија процентот на млади наставници е низок и тие се сомневаат во нивниот избор на кариера повеќе од постарите. Уделот на нови наставници во работната сила е најнизок во ЕУ (3,9%; ЕУ - 11,6%), додека уделот под 30 години е под просекот на ЕУ (6,4% наспроти 7,4%). Наставниците под 30 години имаат два пати поголема веројатност да се сомневаат дека ја избрале вистинската професија како наставници над 50 години и да сакаат да го сменат училиштето.

(https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/slovenia.html)

Во Република Македонија, бројките се уште помали. Почетните наставници сочинуваат 3,5% од вкупниот број на наставни професионалци во земјата, додека младите наставници под 30 години сочинуваат само 5,1%.

(https://mon.gov.mk/stored/document/Zakon%20za%20nastavnicite%20i%20str.pdf)

Најчестите причини за високата стапка на промет на вработените кај младите наставници се високите стресни барања, слабо развиените социјални вештини и недостатокот на чувство на поддршка и интеграција .

За Бугарија и Словенија исто така, се спомнува прекумерниот број на ученици во класот и воопшто во училиштата во поголемите градови, што е поврзано со урбанизацијата и миграциските процеси во овие земји.

Во Северна Македонија трендот е во спротивна насока - кон намалување на бројот на ученици и паралелки во училиштата, поради што се намалува потребата од наставници, а како последица на тоа доаѓа до одлив од професијата и неизвесност за вработување.

Дополнително, пандемијата ги погоди младите наставници многу понегативно од нивните поискусни колеги. Податоците од истражувањето сугерираат дека тие доживеале поголем стрес во оваа нова и непредвидлива ситуација, нивните ресурси за адаптација биле побрзо исцрпени, нивната мотивација била полабилна и може да се очекува голема подготвеност за напуштање на работата. https://www.wellbeproject.eu/

Потребата од воведување менторски програми за новите наставници е препознаена во земјите на проектот, но практичната имплементација на политичките решенија е сè уште фрагментирана.

Овој труд доаѓа како одговор на потребата да се развијат ефективни програми за задржување на наставниците почетници во професијата. Менторството од страна на искусни наставници има голем потенцијал во овој поглед, бидејќи тие се најблиски со своите помлади колеги и имаат познавање од прва рака за училишната средина и

учениците. Интегрирањето на коучинг-пристап во таква менторска програма додава вредност на резултатите бидејќи помага да се активира потенцијалот на самите менторирани да се справат со проблемите и да ги постигнат целите.

2. Основи на менторството и придобивките од менторството во училиштата

Зборот ментор доаѓа од грчката митологија. Со текот на годините, терминот „ментор" постепено се поврзува со идејата за постара и / или поискусна личност која дејствува како водич за помлада и / или помалку искусна личност. Во одреден момент пред неколку години, „ментор" стана звучен збор. Секој пост на блогот или книга за самопомош за кариера ги повикува читателите да бараат ментори ако навистина сакаат да успеат. Се чини дека постои очекување дека како самовила кума или кум, вашиот ментор ќе ви помогне да ги надминете најтрнливите предизвици поврзани со работата со грациозност и стил.

Според Клатербак и Мегинсон „Менторството е офлајн помош од една личност на друга во правење значајни транзиции во знаењето, работата и размислувањето". (1997). Менторот му помага на менторираниот да чекори и да размислува"надвор од кутијата" на нивната лична ситуација и заедно да ја погледат од страна. Авторите го споредуваат со стоење пред огледало со некој друг кој може да ви помогне да видите работи за себе кои се толку познати што повеќе не ги забележувате.

Менторството е самиот процес на придружба од менторот, помагање со насоки, совети, прашања и давање повратни информации за постигнување на одредена идентификувана цел поврзана со промена во професионалниот или личниот развој на менторираниот. Менторството претставува взаемна и доброволна врска поврзана со временска рамка и специфични цели.

По својата природа и социјална улога, професијата наставник е многу блиску до менторство, но не се поклопува со неа. Разликата е одредена од обемот и доверливоста на интеракцијата, како и од мотивацијата на двете вклучени страни. Наставникот генерално делува како модел на однесување за своите ученици, но за да функционира како ментор, тој исто така треба да посвети лично внимание и време на секој за нив

или за поединечниот ученик, да разговара отворено и доверливо фокусирајќи се на конкретни лични цели на ученикот, да ја следи и анализира промената во развојот на ученикот, пристапите за постигнување резултати и научените лекции од направените грешки, односно потребно е да се следат некои логични чекори во процесот, да се применат вештини, работни практики и алатки за ефективно комуникација и влијание. Овој тип на врска бара висока внатрешна мотивација и посветеност за да се постигне посакуваниот исход од двете страни, како и претходна подготовка и менторски начин на размислување. Слично на тоа, поискусните училишни наставници имаат ресурси да станат ментори на новопримените колеги за да се запознаат со професионалната средина и барањата на работата. Потребно е само да се преговара за рамката за таква интеракција и да се вклучат и охрабрат учесниците.

Улогите на менторот и менторираниот

Улога на менторот – како поискусна и поупатена личност, менторот му помага на менторираниот да научи и да се развива; обезбедува насоки, го споделува нивното знаење, искуство и вештини и го поддржува менторираниот во поставувањето и постигнувањето на нивните цели. Би било погрешно мислење дека менторот ги поставува целите на менторираниот, ги решава проблемите на менторираниот или ги наметнува своите позиции и ставови на менторираниот. Улогата и влијанието на менторот се како што следува:

- Обезбедува насоки за поставување на предизвикувачки, но остварливи цели кои се јасни и мерливи;
- Инспирира со фокусирање на можностите, а не толку на проблемите;
- Советува за конкретни прашања, се потпира на сопственото искуство и дава јасни аргументи;
- Помага со корисни ресурси;
- Предизвикува со презентирање на други точки на гледање и обезбедување повратни информации;
- Дава пример со сопствени изведби како пример за улога;
- Обезбедува структура и одговорност за процесот и резултатите.

Улогата на менторираниот – менторираниот верува дека со помош и водство од поискусен ментор, тој или таа ќе ги постигне своите цели поефективно и ќе ги реши предизвиците на патот. Менторираниот не мора секогаш да се согласува со советите на менторот и / или да се потпира на менторот за решавање на сите проблеми. Поточно, улогата на менторираниот во врската се сведува на:

- Собирање, анализирање и размислување за информациите стекнати од искуството, набљудувањето и дискусиите со менторот;
- Трансформирање на овие информации во знаење и конкретни практични активности;
- Следење на напредокот кон целите и / или прилагодување на самите цели.

Односот ментор - менториран е двонасочен, каде што и менторот и менторираниот се активни во динамиката и се вклучени во неа отворени за трудољубива и намерна работа

заедно. Поконкретни и јасни цели се добар предуслов за успех во менторските парови, но тие во никој случај не го ограничуваат потенцијалот за добро завршена работа. Во одредени видови на менторски односи, дефинирањето на целите може да биде одлична прва цел сама по себе. Реално, процесот на менторство може да се случи и формално и неформално, на индивидуално ниво или во организациски контекст, во училиште, друга образовна организација или во корпоративна средина, со овој формат во зависност од самите учесници, нивните цели и претпочитаниот стил на интеракција. Со цел процесот да биде ефикасен и да се случи на подобар и позадоволувачки начин за двете страни, неопходно е да се создадат вистински услови и организација за тоа да се одржи.

Соодветни услови - тие можат да се однесуваат на животната средина и луѓето. *Условите на животната средина* вклучуваат култура на разбирање и прифаќање на потребата за интегрирање на менторството во организацијата, разбирање на придобивките од неговото спроведување и обезбедување на потребните ресурси (време, простор, луѓе). Овие услови не постојат a priori, но за да се изградат и одржуваат потребни се фокусирана активност и напор од страна на менаџментот и тимот. Во последниве години, честите и динамични промени на сите нивоа на образовниот систем, вклучувајќи го и развојот на кариерата на наставниците, создадоа дополнителни тешкотии во оваа насока . Промовирање на менторство како пристап, обезбедување информации со примери и добри практики од слични структури и организации, вклучување во работни проекти се само некои од применливите и ефективни методи за формирање на култура на прифаќање и разбирање на менторството.

Луѓето кои се исто така клучни за ефективното спроведување на процесот на менторство не се само непосредните учесници - ментори и менторирани. Исто така, постои потреба организацискиот тим да обезбеди административна, логистичка, па дури и емоционална

поддршка и координација на процесот на менторство. Во надлежност на директорот на училиштето е да формира таков тим, кој ќе функционира како ад - хок група, а не како посебна административна структура.

Придобивките од менторството може да се видат на индивидуално ниво, како и во организациски и општествени контексти. На лично ниво, и менторот и менторираниот имаат корист од менторството. За менторираниот, тие се неоспорни во обезбедувањето:

- ✓ корисни информации за ориентација во животната средина и професијата,
- ✓ можност за слободни и конструктивни дискусии со искусен, компетентен и сигурен колега,
- ✓ во добивање професионална поддршка и насоки за дејствување во животната средина.

Ова се предуслови за зголемување на личната доверба во справувањето со предизвиците на периодот на адаптација и евентуално во кариерата и развојот на младиот / новоназначениот наставник.

За менторот, придобивките се гледаат во задоволството од споделеното знаење и континуитетот на вештините во „занаетот", во заедничкото учење и заедничкото партнерство што се случува на начин кој е свесен за двете страни.

Во една организација (на пример, училиште), придобивките од менторството можат да бидат општо изразени на три главни начини:

а) ги развива човечките потенцијали и средства на организацијата, а тие се поретки од финансиските, техничките и материјалните ресурси во модерното општество и особено во училиштата. Бидејќи само луѓето се носители на значењето, иницијативата и компетентноста , без кои образованието не може да ги исполни своите општествени функции, инвестирањето во нивниот развој е неопходен и неопходен предуслов за успешна

образовна активност. Менторството е една од алатките за развој на луѓето во организацијата - ги проширува перспективите на вработените и во оваа смисла овозможува раст на самата организација;

b) помага да се пренесе важно премолчено знаење од една група на наставници на друга - премолченото знаење е она што е тешко да се опише во документи и процедури, бидејќи тоа е плод на мудроста на искуството, на флексибилната и адаптивна комбинација на теоријата и практиката во секојдневниот живот и во специфичниот контекст на организацијата. Менторството обезбедува канал за пренос на премолчено знаење од поискусни до понови наставници и го спречува губењето на ова знаење кога добрите професионалци се пензионираат или заминуваат;

c) помага во задржувањето и го минимизира прометот на персоналот, бидејќи создава чувство на поврзаност и континуитет во рамките на училиштето, а со тоа и задоволство од работата.

Менторството исто така е од корист и за самите студенти, кои добиваат шанса да бидат подучувани од страна на наставници со високи и слични стандарди на работа, во поддржувачка средина, без промет и постојано незадоволство.

Без оглед на неоспорните придобивки и очигледно некомплицираниот механизам за неговата имплементација, менторството не е и не може да се случи „бесплатно". Тоа бара инвестирање на време и напор, лична посветеност и вклученост на луѓето во процесот и неговото управување.

Во оваа перспектива, важно е да се разликуваат следните 4 фази од процесот на менторство:

1) Избор на учесници - ментори и менторирани кои треба да бидат во можност да се комбинираат во комплементарни партнерски парови во прилог на соодветна мотивација и лични квалитети. Истражувањето за тоа како програмските менаџери одлучуваат за совпаѓањата покажува дека тие прават пресуда помеѓу два фактора:

- Компатибилност – дали се доволно слични за да се сложат заедно?
- Растегливост – дали се доволно различни за да учат едни од други?

2) Обука на менторите за основните принципи, пристапи и практични вештини на менторството со цел да се осигура дека учесниците јасно ја разбираат и прифаќаат суштината на менторството и улогите на менторот и менторираниот;

3) Активно менторство - период на активна работа во менторски парови, за време на кој има воведна работа, вклучувајќи меѓусебно запознавање, поставување цели за заедничка работа и дефинирање на алгоритам за акција; актуелна работа – спроведување на планирани и структурирани работилници, следење на напредокот во спроведувањето на целите и задачите, планирање на промени во пристапот ако е потребно;

4) Финализација на менторскиот процес - со размислување за искуството и повратните информации, известување за постигнатите резултати, неопходните корективни мерки и истакнување на придобивките за учесниците. Мерењето на клучните точки (обично на средина и на крајот од формалната врска) помага да се задржи парот на вистинскиот пат и идентификува можности за подобрување на програмата.

Овие фази се меѓусебно поврзани и условени една од друга и поминувањето низ сите нив е предуслов за ефикасно спроведување на менторството. Последно, но не и помалку важно, важно е временската рамка да биде фиксирана од самиот почеток и почитувана од страна на сите учесници и во однос на сите активности. Ова носи дополнителна вредност за менторот, менторираниот и училиштето или било која друга организација која тргнува на ова патување.

3. Вовед во дефиницијата за тренирање. Улоги на тренер и трениран. Разлики помеѓу менторство и тренирање. Бидете P2P тренер на специфики на образовниот систем.

Што е тренирање (коучинг)?

Коучингот е трансформативен процес кој може да им помогне на луѓето да го отклучат својот неискористен потенцијал и да го искористат за да станат подобра или супериорна верзија на себеси. Поддршката која еден тренер му ја дава на својот клиент може да се спореди, да се продолжи метафората со огледалото од претходниот дел, со поддршката која се добива од огледалото, додека се испитува нивниот одраз. Иако огледалото не може да го измени она што нему или нејзе не ѝ се допаѓа во рефлексијата, открива каде личноста треба да ги фокусира напорите за подобрување - без разлика дали тоа подразбира шминка, релаксација или едноставно обид да се погледне на животот на попозитивен начин.

Коучингот не е нов концепт; наместо тоа, има длабоки историски корени кои можат да се проследат наназад до Стара Грција. Потеклото на тренирањето може да се најде во филозофските практики на мислители како Сократ, кој славно ги провоцирал поединците со испитувачки прашања, охрабрувајќи ги да ги истражуваат своите мисли и верувања. Во овие древни дијалози, можеме да ги видиме раните семиња на она што подоцна ќе еволуира во методологиите на тренирање кои ги знаеме денес. Овие антички филозофи ја препознале моќта на водењето на поединците да ги откријат своите увиди и мудрост, основен принцип кој продолжува да ги поддржува модерните тренерски практики во широк спектар на дисциплини.

Се чини дека тренирањето е најмногу од сѐ крајниот обид на луѓето да комуницираат ефикасно едни со други. Причината за тоа е поради тоа што преку ефективна и ефикасна комуникација луѓето се поврзуваат едни со други на автентичен начин. Покрај тоа, тренирањето ги потсетува луѓето дека во двонасочната комуникација и врски постојат два

услови кои треба да бидат исполнети за да функционира - првиот услов е да се има вистинскиот комуникациски партнер, а вториот е - да се биде вистинскиот партнер во комуникацијата и врската.

Дефинициите

Еден од главните авторитети во областа на тренирањето, Меѓународната федерација на тренери, ICF, го дефинира коучингот како „*партнерство со клиенти во креативен процес кој поттикнува на размислување и ги инспирира да го максимизираат својот личен и професионален потенцијал*". Коучингот често открива латентни извори на креативност, продуктивност и лидерство кои претходно биле неискористени.

Белгиското поглавје на другиот главен авторитет во коучингот, Европскиот совет за коучинг и Менторство, EMCC, го дефинира коучингот на следниов начин: „*Коучингот е уметност: да им се помогне на едно лице или група да го развијат и подобрат својот професионален, релационен и личен потенцијал во реализацијата на нивните проекти и да го заземат своето право место во односот што го имаат со себе, другите и нивната околина*".

Вредности кои го поддржуваат тренирањето

За да се добие подлабоко разбирање и ценење на суштината на коучингот, корисно е да се истражат некои основни вредности манифестирани од страна на ICF и EMCC. Некои од нив може да бидат меѓу вашите професионални вредности, други може да понудат различни ставови за она што би можело да биде од голема важност за другите луѓе и за организациите.

ICF го базира својот Етички кодекс на четири основни принципи: професионализам, соработка, хуманост и правичност.

- **Професионализам:** вклучува искрена посветеност на тренерскиот начин на размислување и високи професионални стандарди, карактеризирани со одговорност, почит, интегритет, компетентност и извонредност;
- **Соработка:** вклучува посветеност за поттикнување на социјални врски и градење на заедници;
- **Човештвото:** бара љубезен, емпатичен и почитуван пристап кон другите;
- **Еднаквост:** се однесува на препознавање и адресирање на различните потреби на поединците и осигурување дека фер и праведни процеси секогаш се спроведуваат, што води до еднакви можности за сите.

Меѓу главните вредности на кои се однесува EMCC се следниве:

- **Пионерски дух:** Прифаќање на иновација и пронаоѓање на нови начини за поддршка на клиентите;
- **Извонредност:** Стремеж за подобрување на квалитетот на тренирање преку ригорозни стандарди и континуирано образование;
- **Инклузивност:** Промовирање на еднакви можности и создавање на добредојдена, инклузивна заедница за сите;
- **Културна разновидност:** Прифаќање и почитување на културните разлики за промовирање на ефективни практики на тренирање за клиенти од различни средини;
- **Единство:** Промовирање на соработка и тимска работа меѓу тренерите за унапредување на тренерската професија и подобро да им служи на клиентите.

Улоги на тренер и тренирано лице

Слично на менторскиот процес опишан погоре, можеме да ги истакнеме различните улоги доделени на двете страни во оваа врска, тренерот и тренираното лице.

Улогата на тренерот –да го поддржи тренираното лице во неговиот личен и професионален развој. Тренерот не наметнува решенија или поставува цели за трениранот, туку користи различни техники за да му помогне да ги открие своите сознанија, да ги идентификува предизвиците и да дефинира јасни и мерливи цели. Тренерот слуша активно, поставува прашања, обезбедува конструктивни повратни информации, а исто така инспирира и го предизвикува трениранот да истражува нови перспективи.

Улогата на трениранот– одговорен за собирање, анализирање и размислување за сопствените искуства, набљудувања и дискусии со тренерот. Тренираното лице ги трансформира овие информации во практични акции и го следи нивниот напредок кон нивните само - дефинирани цели. Додека трениранот има корист од поддршката и експертизата на тренерот, тие се активни учесници во нивниот сопствен раст и развој. Коучинг односот просперира кога и тренерот и трениранот соработуваат отворено, со заедничка посветеност за постигнување на целите на тренираното лице.

ICF нагласува дека процесот на тренирање формално започнува кога и тренерот и трениранот потпишуваат договор. Овој чекор е од суштинско значење за да се осигура дека секоја страна ги разбира и се обврзува на своите одговорности, промовирајќи ја ефективноста на коучинг односот, а исто така ги одредува границите помеѓу тренирањето и терапевтската или менталната поддршка. Во суштина, коучингот е партнерство, кое се карактеризира како сојуз, а не како формално бизнис партнерство. Клиентот ја носи одговорноста за сопствената благосостојба, одлуки и активности, а улогата на тренерот е да обезбеди поддршка, насоки и повратни информации во рамките на етичките стандарди на

тренерската професија. Коучинг односот е изграден на доверба, отворена комуникација и заедничка почит за улогите и одговорностите на секоја страна.

Услови за успешен процес на тренирање

Поддржувачка средина во рамките на организацијата или образовната институција

Оваа средина треба да поттикне култура на разбирање и прифаќање во однос на вредноста на тренирањето. Организацијата треба да ги признае придобивките од тренирањето, да ги распредели потребните ресурси во однос на време, простор и персонал и активно да ја поддржи интеграцијата на коучинг во своите операции. Создавањето на такви услови може да бара проактивни напори од страна на менаџментот и раководството.

Посветеност и мотивација на тренерот и тренираното лице

Внатрешната мотивација од двете страни е од суштинско значење за да се движи тренерскиот однос напред. Тренерите треба да бидат подготвени, да ги поседуваат потребните вештини. Во училиштата, искусните наставници кои ги преземаат тренерските улоги мора да поминат низ соодветна подготовка со цел да служат како тренери. Тие треба да инвестираат лично внимание и време, да се вклучат во отворени и доверливи дискусии, да се фокусираат на специфични цели, да го следат напредокот и да обезбедат насоки преку поддршка на нивните тренирани лица да ја прошират перспективата, наместо да нудат подготвени совети и решенија. Ова ниво на посветеност и посветеност е од клучно значење за постигнување на посакуваните резултати.

Добро структуриран процес

Ова е од витално значење за ефективно тренирање. Дефинирање на јасни и мерливи цели, поставување на очекувања и воспоставување на логичка секвенца на чекори се суштински компоненти на успешната рамка за тренирање. Процесот може да биде формален или неформален, индивидуализиран или групен, во зависност од преференциите и целите на учесниците. Без оглед на форматот, создавањето на вистински услови и организациска поддршка е од најголемо значење за обезбедување на ефективност и задоволство на тренерите и тренираниот.

Разлики помеѓу менторство и тренирање (коучинг)

Додека менторството и коучингот делат некои заеднички елементи, тие се разликуваат во обемот, специфичностите на интеракцијата и мотивацијата на вклучените страни. Наставната професија, на пример, има сличности со менторството, но не се преклопува целосно.

Пред да понудиме некои клучни разлики помеѓу коучинг и менторство, еве споредба помеѓу коучинг, менторство и настава (YouWell Training, 2023):

НАСТАВА: директивен пристап, кој се фокусира на осигурување дека лицето ги разбира основните концепти и суштинските елементи потребни за извршување на задачата;

КОУЧИНГ: недирективен пристап, што значи дека станува збор за поставување на вистинските прашања и обезбедување простор, верба и доверба за поединецот да размисли како да постигне повеќе, да ги постигне своите цели и да најде способности во себе;

МЕНТОРСТВО: обезбедува мудрост и насоки врз основа на сопственото искуство на менторот. Менторството може да вклучува советување, давање мислење, советување и тренирање;

Клучни разлики помеѓу коучинг и менторство

Цел и фокус

Коучингот првенствено се фокусира на помагање на поединците да постигнат специфични, краткорочни цели и задачи (1-6 месеци). Тој е ориентиран кон цели и обично се врти околу подобрување на перформансите, стекнување на нови вештини или решавање на одредени предизвици. Тренерите поставуваат прашања и го олеснуваат самооткривањето и решавањето на проблемите на тренираниот за да ги постигнат овие цели со внатрешните ресурси што ги има тренираниот.

Менторството често има поширок и подолгорочен фокус (6-12 месеци). Тоа е типичен развоен однос каде што поискусен поединец (ментор) го води и споделува знаењето со помалку искусна личност (менториран). Менторството опфаќа личен и професионален развој, напредување во кариерата и развој на вештини и знаења.

Динамика на односите

Тренирањето има формална и структурирана динамика. Овој професионален однос е временски ограничен, со специфични цели и резултати на ум.

Менторството може да биде понеформално и може да се развие природно со текот на времето. Односот ментор - менториран има тенденција да биде подолгорочен и персонализиран.

Експертиза и насока

Тренерите не мора да бидат експерти во областа на тренираниот. Наместо тоа, тие се фокусираат на поставување моќни прашања, активно слушање и помагање на тренираниот да ги открие своите решенија. Менторите обично се избираат врз основа на нивното искуство и експертиза во одредена област или индустрија.

Тренирање во системот на образование

Коучингот доживува значителен пораст на популарност во различни општествени домени, а образовниот сектор не е исклучок. Овој тренд на зголемување може да се препише на различниот пристап кој го нуди коучингот во однос на професионалниот развој. Коучингот служи како високо ефективен метод за воспитувачите да култивираат професионални и меѓучовечки вештини, да ја подобрат самодовербата, задоволството во професијата, и на крај – да ги подигнат перформансите во училницата. Покрај тоа, тренирањето нуди промена во начинот на размислување со акцент на благосостојбата - гледана надвор од грижата за себе, како одговорност кон другите.

Кога воспитувачите им даваат приоритет на сопствената благосостојба, тие стануваат

неопходни агенти на позитивно влијание за нивните ученици и семејства, но исто така и за колегите - други наставници и професионалци во училиштето, па дури и за пошироката општествена средина. Негувањето на сопствените практични навики им овозможува на наставниците да го искористат својот целосен потенцијал, овозможувајќи им да ја надминат својата улога како обични инструктори и да станат трансформативни фигури во животите на оние кои ги предаваат. Со нагласување на грижата за себе и личниот развој, наставниците можат навистина да ја отклучат нивната способност да ги инспирираат, мотивираат и водат своите ученици, но исто така и други наставници кон успех, задоволство и личен развој.

Предности на тренирањето во образованието

Нуди персонализиран пристап: Секој наставник има свои уникатни предности, слабости и цели. Тренирањето им овозможува на наставниците да добијат персонализирана поддршка и повратни информации кои се прилагодени на нивните специфични потреби. Овој пристап гарантира дека наставниците можат да се фокусираат на областите за подобрување кои се најрелевантни за нивните наставни практики.

Помага да се создаде култура на континуирано учење: Образованието постојано се развива и наставниците треба да бидат во тек со најновите случувања во наставните практики и образовните технологии. Коучингот им обезбедува на наставниците вештини и знаења кои им се потребни за да продолжат да учат и да растат во текот на нивната кариера.

Зајакнување на односите и довербата: Кога тренирањето во училиштето е обезбедено од страна на внатрешно обучен персонал, на пример, кога наставниците се обучени да го користат тренирањето за да ги подучуваат своите колеги, овој процес помага да се создаде чувство на заедница меѓу наставниците во училиштето, како што тие работат заедно за да ги подобрат своите перформанси во училницата.

Како тренирањето „се случува“ во училишната средина?

Тренирањето во училишна средина може да се реализира на различни начини. Тоа може да биде обезбедено од надворешен тренер или тим на тренери, кои работат со наставниците. Алтернативно, училиштата можат да развијат свои внатрешни програми за тренирање, кои можат да бидат водени од искусни наставници или администратори обучени да ги обезбедат услугите на своите колеги. Без оглед на пристапот, тренирањето во образованието е најефективно кога е фокусирано на потребите на поединечниот наставник и се спроведува со поддршка и без осудување. Комбинацијата од еден - на - еден и групен пристап е најефективна бидејќи им помага на луѓето да се отворат и да споделат отворено кои се некои предизвици со кои се соочуваат. Оттаму, со поддршка на училишниот менаџмент може да се дизајнира и планира структуриран процес, така што да се задоволат основните потреби на учесниците - наставници, ученици и сите засегнати страни вклучени во процесот на тренирање.

P2P тренирање во училишна средина

Беверли Шауерс и Брус Џојс биле меѓу првите кои го претставиле концептот на тренирање за наставници во раните 80- ти. Тие признаа дека луѓето учат нови вештини поефикасно кога добиваат поддршка и насоки од другите. Авторите ја истражувале корисноста на колегијалното тренирање во помагање на наставниците да развијат експертиза со нови наставни техники, а нивното истражување покажало дека колегијалниот коучинг направил значајна разлика.

Што е P2P коучинг (Peer to Peer Coaching или само Peer Coaching)?

Колегијалниот коучинг вклучува двајца или повеќе наставници кои работат заедно за да набљудуваат, размислуваат и да обезбедат повратни информации за наставните практики на другите. Овој пристап создава безбедна и поддржувачка средина за наставниците да споделуваат идеи, да дискутираат за предизвиците и да добиваат конструктивни повратни информации од своите врсници. Се покажа дека колегите имаат позитивно влијание врз професионалниот развој на наставниците, задоволството од работата и севкупните перформанси.

Коучингот во образованието еволуираше надвор од колегијалниот коучинг и сега вклучува голем број на коучинг пристапи, како што се наставен коучинг, лидерски коучинг и коучинг и менторство за личен и професионален развој. Специфики:

- Наставниот тренинг се фокусира на подобрување на наставните практики и резултатите на студентите;
- Лидерскиот тренинг е дизајниран да развие лидерски вештини и да го подобри донесувањето одлуки и тимската работа во училишната средина;

- Тренирањето и менторството за личен и професионален развој има за цел да ги поддржи наставниците во постигнувањето на нивните лични и професионални цели.

Тренирање и менторство за професионален развој

Рамката за компетенции на EMCC опишува како коучингот и менторството се меѓусебно поврзани: *„Тоа е професионално воден, структуриран, наменски и трансформациски процес, кој им помага на клиентите да видат и тестираат алтернативни начини за подобрување на компетентноста, донесување одлуки и подобрување на квалитетот на животот. Тренерот (ментор) и клиентот работат заедно во партнерски однос под строго доверливи услови. Во овој однос, клиентите се експерти за содржината и одлучувањето; тренерот (менторот) е експерт за професионално водење на процесот“.*

Вештината

Европскиот совет за менторство и тренирање, EMCC, идентификува осум главни категории на компетентност кои се од суштинско значење за ефективно менторство и коучинг. Овие категории се клучни за развивање на силен и поддржувачки однос помеѓу ментор - тренер и клиент, како и за да се осигура дека сесиите за тренирање се продуктивни и ефективни.

1. **Разбирање на себеси** – ова вклучува да се биде свесен за вредностите на некого, верувања и однесувања и признавање на тоа како тие влијаат врз тренинг праксата.

Тренерите кои имаат јасно разбирање за себеси можат да ја управуваат својата ефективност во исполнувањето на целите на клиентот.

2. Посветеност на саморазвој – постојано истражување и подобрување на стандардот на нивната пракса за одржување на угледот на професијата.

3. Управување со договорот - воспоставување и одржување на очекувањата и границите на договорот за тренирање со клиентот и спонзорот (оној кој ја нарачал услугата - во училишна средина спонзорот може да биде директорот или одделот одговорен за образование во локалната општина). Ова гарантира дека и двете страни се јасни за тоа што можат да очекуваат од тренерската врска.

4. Градење на односот – одржување на ефективна врска со клиентот и спонзорот. Ова создава поддршка и доверлива средина која му овозможува на клиентот да ги постигне своите цели.

5. Овозможување увид и учење – Се однесува на професионалното однесување на тренерите кои работат со клиентот и спонзорот за да донесат увид и учење, што му помага на клиентот да напредува кон своите цели.

6. Ориентација на исходот и акцијата – поддршка на клиентот - тренер, ментор,

во правењето на посакуваните промени.

7. Употреба на модели и техники – применете модели, алатки, техники и идеи надвор од основните комуникациски вештини за да се постигне.

8. Евалуација – придонесува за воспоставување култура на евалуација на резултатите. Ова гарантира дека коучинг односот е продуктивен и ефективен.

Овие осум категории на компетентност идентификувани од страна на ЕМСС се од клучно значење за ефективно менторство и тренирање. Тренерите - ментори кои развиваат

вештини со овие компетенции можат да изградат силни врски со своите клиенти, да го олеснат учењето и растот и да ги постигнат посакуваните резултати.

Ветувањето за тренирање е јасно: им помага на поединците да го отклучат потенцијалот и да станат подобра верзија на себеси. Со тренерски вештини, искусните наставници можат ефикасно да ги водат почетниците, а почетниците можат да ја зголемат самосвеста и чувството на припадност. Ова неизбежно води до повеќе соработка и продуктивна работна средина во училиштата, од корист и за поединците и за образовната организација.

Менторство преку тренирање: YouWell пристапот за поддршка на наставниците почетниците во училишната средина

Тимот на проектот YouWell воведува модернизирана програма за менторство, која ги вклучува принципите на коучинг и ги зајакнува и менторите и менторираните со нова рамка. Го гледаме ова како стратешки потег кој може да донесе неколку придобивки за училиштата и образовните институции кои ја спроведуваат рамката YouWell Mentoring through Coaching.

Подобрен професионален развој

Традиционалното менторство често се потпира на искуството и советот на менторот. Со внесување на принципи на тренирање во процесот на менторство, фокусот се префрла кон овластување на менторите да ги истражуваат своите решенија, поттикнување на самосвест и промовирање на континуирано учење. Овој пристап им овозможува на менторите активно да учествуваат во нивниот професионален развој, што доведува до позначаен раст и во исто време го прави процесот поангажиран и креативен за менторот.

Усогласување со современите наставни пристапи

Образовниот сектор брзо се развива, со нови наставни методи, технологии и ВИ на сцената. Модернизираниот менторски пристап на YouWell ги снабдува менторите со тренерски вештини кои можат да им помогнат на менторите ефективно да се прилагодат на овие промени. Тоа ги охрабрува менторите да станат агилни едукатори кои можат да се прилагодат на развојот на динамиката во училницата и остава простор за менторите да се инспирираат и да учат од менторираните исто така.

Зголемена сопственост на ментори

Принципите на тренирање промовираат чувство на сопственост и одговорност кај менторите за нивниот сопствен раст и развој. Овластените ментори имаат поголема веројатност да постават амбициозни цели, да бараат повратни информации и проактивно да се справуваат со предизвиците. Ова чувство на сопственост не само што му е од корист на поединецот ментор, туку исто така придонесува за повеќе само - мотивирана наставна заедница.

Подобрен менторски однос

Принципите на тренирање го нагласуваат активното слушање, емпатијата, отворената комуникација и партнерството. Ова се суштински компоненти на ефективните менторски односи. Кога менторите се опремени со тренерски вештини, тие можат успешно да создадат поддршка и неосудувачка средина која поттикнува подлабоки врски со нивните менторирани. Ова пак, може да доведе до попродуктивни менторски односи.

Професионален раст за ментори

Воведувањето на принципите на тренирање во менторството исто така им помага на менторите. Тие се обезбедени со нов сет на вештини и стратегии кои ја подобруваат нивната способност да ги водат и поддржуваат нивните менторирани ефикасно. Овој континуиран процес на учење може да им даде енергија на менторите и да доведе до поголемо чувство за постигнувања во нивните менторски улоги.

Долгорочно влијание

Менторираните кои развиле самосвест и чувство на сопственост имаат поголема веројатност самостојно да го продолжат својот професионален развој. Оваа долгорочна посветеност на раст е од корист и за поединците и за образовната институција во однос на подобрен квалитет на наставата.

Прилагодливост и издржливост

Модернизираниот менторски пристап развиен во проектот YouWell ги снабдува менторите со вештини за донесување одлуки, менувајќи го фокусот од решавање на проблеми до барање решенија од „менторот знае подобро" до ментор кој го олеснува процесот за менторираниот да најде подобро решение за неговите или нејзините предизвици. Тие можат да се справуваат со предизвиците и промените во образовниот пејзаж со зголемена доверба, придонесувајќи за постабилна и иновативна наставна средина.

Нашиот тим е убеден дека вклучувањето на принципите на тренирање во класичниот менторски процес ќе ги поттикне и менторите и менторираните со напредно размислување, кое е во согласност со развојните потреби на образовниот сектор. Тоа ќе има корист не само за индивидуалните едукатори, туку и за целата образовна институција.

4. Рамка на компетентност

Моделот на компетентност е збир на компетенции кои заедно ја дефинираат успешната изведба во одредена работа/улога. Тоа е основа за важни функции на човечките ресурси како што се регрутирање и вработување, обука и развој и управување со перформанси.

Компетентност е способноста да се примени збир на поврзани знаења, вештини и способности за успешно извршување на функции или задачи во дефинирана работа/улога.

Целта на развојот на YouWell моделот за компетентност е:

- да го опише профилот на наставникот - едукатор и наставникот - почетник – менториран;
- да ги идентификуваат нивните потреби за обука и развој;
- да се фокусираат колку што е можно повеќе резултатите од проектот на потребите на наставниците
- Да ги направат резултатите од проектот разбирливи и лесни за употреба.

Истражувањето беше спроведено во периодот од Април до Мај 2023 година со учество на 87 наставници од Бугарија, Македонија и Словенија.

Чекори за развивање на модел на компетентност

- Канцелариско истражување за академски и јавни информации за наставниците кои менторираат во образовниот систем;
- Интервјуа со наставниците за компетенциите на наставниците - едукатори и наставниците - почетници;
- Фокус групи со наставници за да се опише профилот на наставниците - едукатори;

- Споредба на собраните податоци профилот на наставници-едукатори со профилот на Европскиот совет за менторство и коучинг (EMCC)
- Креирање профил на YouWell менторите и менторираните и идентификување на најважните области на развој.

Резултати од истражувањето

➲ **Канцелариско истражување** во академски и јавни извори на информации за компетенциите потребни за ефективно извршување на улогата на наставник - едукатор на новорегрутирани колеги.

Тоа нѝ обезбеди повеќе од 80 извори на темата, не само од земјите учеснички, туку и од други европски земји и САД, кои носат најнови информации за развојот на менторството за млади наставници како неопходна и корисна практика.

17 европски земји имаат задолжителни менторски програми (Австрија, Кипар, Хрватска, Естонија, Франција, Германија, Италија, Ирска, Луксембург, Малта, Португалија, Романија, Словачка, Словенија, Шведска, Турција и Обединетото Кралство). И покрај разликите во структурата, тие имаат корисно влијание врз образовниот систем и на индивидуално и на институционално ниво.

Иако постои менторство во образовните системи на земјите на проектот, не постои структурирана и докажана ефективна сеопфатна програма за воведување на новоназначените наставници во професијата. Во просек, само 30% од наставниците во земјите на Организацијата за економска соработка и развој (ОЕЦД) изјавиле дека учествувале во редовни воведни активности во нивните училишта, а само 22% имаат назначени ментори.

https://drive.google.com/file/d/129lXnfL8mXjVOPS53XS17CArbp3zN

За целосно и ефективно спроведување на менторството, не се потребни толку многу финансиски средства, туку добра промоција на идејата, организација на моделот и волја да се спроведе во пракса. Развојот на менторски програми и нивната експериментална имплементација во училиштата во моментов главно се врши во рамките на проекти. Тие се насочени кон менторство на наставниците и учениците.

Вообичаено, кога станува збор за менторство на наставници почетници, менторите се надворешни од училиштето.

Многу публикации во американските универзитети покажуваат дека во САД постои сличен проблем во задржувањето на нови наставници и ја потврдуваат корисноста на воведните програми за нивно приспособување и задржување во професијата.

- **Беа спроведени интервјуа со 32 искусни наставници од основно и средно образование од трите.**

Преку интервјуата, беше собран широк спектар на информации за тешкотиите со кои се соочуваат наставниците почетници во однос на административните, организациските, квалификациските и социјално - психолошките аспекти, како и нивните мотивациони и лични потенцијали за постигнување на успешна адаптација и задржување во професијата.

За потребите на воведната програма, подолу ќе ги изнесеме само информациите за областите на развој на почетниците наставници кои се потенцијални субјекти на менторство.

Карактеристики на наставникот почетник - релативно добра академска подготовка (со повеќе услови за овој критериум во Македонија), но со дефицит на практични вештини и искуство; висок ентузијазам и енергија за дејствување, но без познавање на правната рамка

и правилата на работа; амбиција и желба за изразување се поддржани од креативност, но често без подготвеност и чувство за реалноста и нејзините проблеми. Има манифестации на вообразеност, наметливост и механичка примена на иновативни методи без приспособување и водење сметка за специфичноста на околината и карактеристиките на учениците. Прагматизам, кариерна ориентација, стремеж кон лични цели и интереси, штедење на лични напори и време, потешкотија со справување со фрустрација.

Меѓу нивните несомнено позитивни карактеристики се флексибилноста, дигиталната и лингвистичката компетентност и способноста за лесно наоѓање информации.

Внатрешни мотиви на наставниците почетници за останување во професијата: произлегуваат од љубовта кон професијата и работата со деца; чувство на значење и лично исполнување во изведбата, внатрешна доверба за справување со предизвиците и надеж за промени за подобрување на општеството, задоволство од забележаниот ефект врз учениците.

Најчестите причини за напуштање на работата се:

Надворешни - несоодветно наградување; лоша дисциплина и слаба мотивација на учениците за учење на час; разновидна типологија на ученици во паралелката (мешање со деца со посебни потреби); административни и бирократски сложености, барања и одговорности, чести промени; непочитување и притисок врз наставниците од родителите; стресогена природа на работата и ризик од здравствен проблем; ограничени можности за раст на кариерата; недоволна поддршка од колегите и институционалното раководство.

Внатрешни - недоволно лично и професионално искуство; слаба практична обука и недостаток на вештини за работа со ученици и родители; слаба флексибилност на улогите и неможност да се преземат повеќе и разновидни улоги; нереални очекувања од професијата; чувство на осаменост и недостаток на поддршка и ограничена слобода.

Тешкотиите со кои се соочува наставникот почетник првенствено се поврзани со способноста да се управува со класот, училницата и планирањето на часовите и управувањето со времето воопшто.

Најсериозен предизвик е комуникацијата со родителите, чие однесување е многу често напорно, арогантно и некооперативно. Комуникацијата со учениците е отежната поради лошата дисциплина, слабата мотивација за учење. Ова ја вклучува тешкотијата на работа со деца со посебни потреби кои се вклучени во општообразовните часови.

Субјективните причини за тешкотиите вклучуваат високи и нереални очекувања за професионална реализација и услови за тоа, недостаток на трпение, прекумерно емоционално вложување во работата, брза професионална демотивација.

Врз основа на сумираните информации од интервјуата, беше изготвен следниот профил на почетници наставници:

Профил на YouWell менторитан млад наставник

ЛИЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ	ОДНЕСУВАЊЕ
Висок ентузијазам и енергија за акција; Амбициите и желбата за изведување се поддржани од креативноста, но често без подготовка и чувство за реалност и сопствените проблеми. Прагматизам, кариерна ориентација, следење на лични цели и интереси, штедење на лични напори и време. Тешкотии за справување со фрустрација.	Се забележуваат манифестации на ароганција, покажување и механичка примена на иновативни методи, без приспособување и земање предвид на спецификите на околината и карактеристиките на учениците.

ВЕШТИНИ	ЗНАЕЊЕ
Флексибилност, дигитални и јазични компетенции, способност за лесно наоѓање информации.	Релативно добра академска подготовка, но со недостаток на практични вештини и искуство. Недостаток на познавање на регулаторната рамка и работните правила.

Области на развој

Комуникација, соработка, решавање проблеми, планирање и организирање, управување со стрес.

Оваа информација ќе биде земена предвид во развојот на менторската методологија во програмата за обука на наставници и исто така во Ресурсниот водич за само - обука на наставниците почетници.

Профил на YouWell ментор

Со интервјуата исто така се собрани информации за компетенциите на искусните наставници - едукатори кои биле користени при нивниот избор и последователна обука за P2P менторство, кои што се презентирани подоле:

Професионален статус

Искуство (мин. 10 години) во истиот наставен предмет; искуство со различни активности во образовното поле; учество во професионални и образовни проекти; искуство со професионална и образовна подготовка за учество во различни конкурентни и конкурентни активности и демонстрирани достигнувања со студентите.

Знаење - многу добра професионална обука, педагошка и психолошка компетентност; континуирано унапредување на вештините и знаењето за најновите трендови и најдобри практики во образованието; добро познавање на технологијата, дигиталните компетенции; способност за примена на „педагошки трикови"; познавање на административните прописи.

Вештини - прво и основно комуникациски вештини - активно слушање, позитивен комуникациски став, емпатија, прашување и давање алтернативи, повратни вештини; вештини за соработка и тимска работа; вештини за управување и лидерство; вештини за решавање проблеми; почит кон работата и нејзиното значење, почит кон колегите; разбирање и набљудување на моделот на однесување, ентузијазам, смиреност, разбирање и прифаќање на улогата на „тампон" во стресни ситуации и кога ескалираат негативни емоции.

Лични квалитети - топлина и грижа, флексибилност и прилагодливост, креативност, великодушност, отвореност кон нови искуства, трпение и одговорност, искреност и самокритика, добар морал, искреност, самоувереност, смисла за хумор.

Мотиви за да бидат ментори на нивните нови колеги:

- Чувство на одговорност, значење, корисност и лично задоволство
- Можности за професионален развој
- Љубопитност, волја да експериментира со нови работи
- Дополнителен надомест
- Намалена стапка за настава
- Можност да се знаат и користат дополнителни ресурси
- Средина за градење и одржување на добри колегијални односи

Систематизираните информации од интервјуата за квалитетите на наставникот – едукатор опишани погоре беа достапни за дискусија во **фокус групите** вклучувајќи 55 наставници од трите земји.

Споредбата на податоците од фокус групите во земјите - учеснички и рамката за глобална компетентност на ЕМСС покажува висок степен на совпаѓање.

ЛИЧНИ КАРАКТЕРИСТИКИ	**ИСКУСТВО**
Смиреност, топлина и грижа, смисла за хумор; флексибилност и прилагодливост, креативност, великодушност, самоувереност, трпение и одговорност, коректност и самокритика, морални принципи, искреност.	Богато (најмалку 10 години) наставно искуство во истиот наставен предмет; Искуство со различни активности во образовната сфера; учество во професионални и образовни проекти и разни натпреварувачки активности и докажани достигнувања со студентите.
ВЕШТИНИ	**ЗНАЕЊЕ**
Комуникациски вештини - активно слушање, вештини за поставување прашања и давање алтернативи, вештини за давање повратни информации; соработка и тимска работа; решавање на проблеми; менаџмент и лидерски вештини – поставување цели, активности за планирање и нивно спроведување; следење на резултатите; Управување со договорот и односите; дигитални компетенции, разбирање на емоционалната интелигенција,	Педагошко и психолошко познавање на најновите трендови и добри практики во образовната сфера; добро познавање на технологиите и административните прописи. Познавање на модели и техники за тренирање и менторство. Познавање на менторската методологија во училиштето.

саморефлексија, емпатија, способност да се врши влијание.	
СТАВ	
Љубов кон професијата и за децата. Став за доживотно учење. Отвореност кон нови искуства, ентузијазам и волја за примена на нови знаења и модели во пракса. Разбирање и прифаќање на улогата на „тампон" во стресни ситуации и кога негативните емоции ескалираат.	

Според искусните наставници, програмата за обука на ментори треба да ги исполнува следните услови:

Во однос на содржината: Јасни цели и очекувања; Пристап до ресурси и споделување на материјали за учење; водич за добра пракса; Познавање на регулаторната рамка.

Во однос на организацијата: Добро планирани активности; Редовни состаноци и заеднички активности; Учество во заеднички проекти; Можности за професионална и психолошка поддршка и тековна пост - програмска поддршка; потреба да се ангажира раководството на училиштето со менторска програма, лично искуство на искусни наставници во менторство, бесплатна дополнителна обука за ментори, создавање мрежа на луѓе за споделување.

Заклучок

За потребните на проектот YouWell, обуката на наставниците - едукатори и пилот фазата на менторство со менторите беше изградена врз нивните лични карактеристики и социјални вештини дефинирани во развиените профили.

Темите за обука и активностите во програмата за обука на **наставникот - едукатор** се избрани и развиени на одреден начин во согласност со профилот на компетентност на наставникот - едукатор. Фокусот беше на градење на знаење и вештини во комуникација, соработка, саморефлексија, поставување цели и следење на напредокот кон постигнување на целите.

Во процесот на обука, наставниците - едукатори стекнале знаења и вештини за активно слушање, поставување прашања, развивање емпатија, давање и примање повратни информации, формулирање цели, следење и оценување на квалитетот и ефективноста на процесот на менторство.

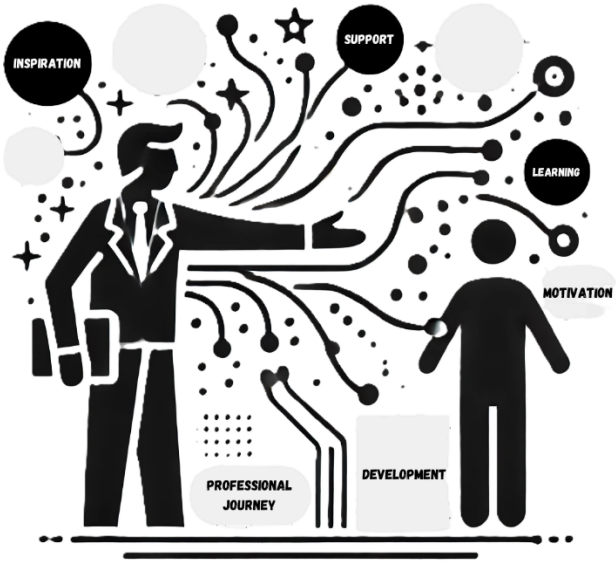
Тие научиле основни техники и водечки принципи на коучингот како работен пристап за трансформациски промени, ги споделиле и дискутирале грижите и стравовите за нивната претстојна нова улога. Тие детално научиле за методологијата развиена од експертите и за имплементација на чекор-по-чекор чекорите во училишното опкружување за да им дадат јасност и доверба за пилот-тестирањето.

Во процесот на пилот менторство, од наставниците - едукатори се очекувало да ја развијат својата самосвест - нивната способност да ги идентификуваат своите силни и слаби страни, да дефинираат јасни и остварливи професионални и / или лични цели, за чија реализација тие ги откриваат потребните и достапни ресурси, редоследот на активности и специфични метрики за напредок. Пристапот за менторските сесии е индивидуализиран, а фокусот беше на следниве области на развој: Комуникација, Соработка, Решавање на проблеми, Планирање и организирање, Отпорност на стрес.

Обуката беше дизајнирана да ги поддржи менторите во процесот на еманципација на нивните помалку искусни колеги, менторираните, да го развијат својот потенцијал да се прилагодат на училишната средина, да ја зголемат нивната самоефикасност и да ја стабилизираат нивната мотивација за долгорочна кариера во наставничката професија.

5. Методологија за интегрирање на коучинг пристапот за менторство преку тренирање во образовната средина

Мотивираниот учител



Во нивната книга „Надминување на прегорувањето и заморот од сочувството во училиштата", Алисон Л. Дибоа и Моли А. Мистрета цитираат некои импресивни статистики. Севкупно, 98% од наставниците анкетирани во студијата од 2013 година од страна на Маер и Филипс, изјавиле дека избрале настава со цел да направат разлика во животите на учениците. Севкупно, 74% изјавиле дека станале наставници за да ја споделат својата љубов кон учењето и предавањето со другите. 66% од испитаниците изјавиле дека станале наставници за да ги искусат и да бидат дел од тие „аха" моменти со учениците. Половина рекле дека станале наставници бидејќи наставник ги инспирирал кога биле млади.

Овие податоци се усогласуваат со нашите наоди од истражувањето и анкетата со наставниците од Бугарија, Македонија и Словенија. Љубовта кон професијата и грижата за развојот на следната генерација играат значајна улога за наставниците да се претстават најдобро - и за своите ученици и додека ги поддржуваат наставниците - почетниците.

Тимот на YouWell сака да направи разлика во животот на наставници - едукатори и менторираните млади наставници, за да им помогне на сите наставници:

The YouWell team want to make a difference in mentors-teachers and mentees-teachers lives so to help all teachers:

- Да се најдат начините на кои ја задржуваат оваа љубов за учење и предавање со другите, што често е она што ги доведе во професијата;
- Слично како и учениците, да имаат свои „аха" моменти во професијата;
- Наставниците - почетници да бидат инспирирани и поддржани од нивните постари колеги за непречено да се прилагодат на училишната средина;
- Постарите наставници да донесат инспирација за професионалното патување на нивниот помалку искусен колега и на овој начин да ја зголемат својата мотивација и задоволство од споделувањето на нивното искуство и научените лекции.

Методологија за интегрирање на YouWell менторство преку рамка за тренирање во училиштето

Откако наставниците - едукатори ќе ги разберат и се способни да ги применат основните вештини за менторство преку коучинг, тие можат да ги користат овие вештини и стекнатите техники, за да воспостават успешен однос ментор - менториран. Тоа вклучува користење на алатка, развиена од тимот на тренери на YouWell - рамката за вештини APPGREAT. Исто така е важно целиот процес на менторство да се имплементира во училишната средина, каде искусните наставници ги менторираат почетниците.

Мисијата на YouWell тимот за создавање на оваа методологија е да направи длабоко влијание врз животите на наставниците – едукатори и менторирани – млади наставници, поттикнувајќи ги и двата да го зголемат задоволството и да останат мотивирани во професијата.

Методологијата за спроведување на процесот на менторство во училишната средина има за цел да ги опреми наставниците - едукатори со потребните вештини за постигнување на овие цели и да создаде негувачки однос ментор - менториран, во крајна линија збогатувајќи го образовниот пејзаж.

Предуслови за успешен менторски процес

Процесот на менторство со користење на пристапот на коучинг има двонасочно влијание врз учесниците преку обезбедување на услови за развој на двајцата во зависност од нивните улоги.

Менториранот е главниот актер. Нејзините или неговите потреби, тешкотиите, ресурсите и можностите го одредуваат фокусот и насоките за менторскиот процес. Менториранот ги поставува темите на дискусија и донесување одлуки, како и постигнување на посакуваната промена. Тој или таа има сопственост врз успехот на резултатите, постигнатите цели и во оваа смисла, за конечниот ефект од севкупниот менторски процес.

Менторот - тренер е одговорен за квалитетот на процесот, за одржување во рамките на поставените цели и наведените приоритети. Тој или таа мора да биде способен да поставува прецизни и робусни прашања, да ја мотивира потрагата по одговори и да стимулира акција, да генерира иновација, одговорност и посветеност, да поттикне доверба, верба и оптимизам. На овој начин, менторот ја поддржува и води работата на менториранот кон самосвест и постигнување на посакуваните резултати.

Успешниот и значаен процес на менторство бара желба и подготвеност за промени, посветеност и споделено време и напори од двете страни. За менториранот, водечки фактори се ставот за професионален развој и надградба на личните вештини, потребата за надворешна поддршка и подготвеноста да се прифати и интегрира како неопходна фаза и вреден ресурс во нивниот развој.

Првичниот предуслов за ефективноста на менторството, исто така, има две главни димензии во врска со личноста, ставовите и активностите на менторот:

- вистинска самопроценка на сопствената подготвеност да учествува во менторство;
- Насочена идентификација и проценка на потенцијалот на менторираниот за донесување одлуки и напредок;

Зголемувањето на самосвеста се постигнува со комбинација од следниве два пристапи за комуницирање со другите:

- Човек треба да се „слуша" себеси за да разбере како се чувствува и реагира, и што ги предизвикува овие чувства и реакции и
- Да бара и прифаќа повратни информации од другите за тоа како тие го гледаат него или неа и реагираат на неговото или нејзиното однесување (Џонсон, Д, 1986).

Пред да започне менторството, наставникот - едукатор треба да погледне навнатре за да биде свесен за неговото/нејзиното ниво на методолошка обука, неговата/нејзината мотивација за вклучување и степенот до кој тој/таа ги развил клучните вештини за ефективно тренирање. За второто, соодветно е да се користат 25 клучни вештини на успешниот тренер (Прилог 1). Ова знаење ќе даде правец за мобилизација на неговите сопствени сили и изнаоѓање области за подобрување во кои ќе инвестира време и напор за развој.

Запознавањето со менторираниот е процес кој се пресликува. Потребен е вистински интерес, подготвеност да се прифати и разбере другата личност и вклучува активности слични на самосвест. Тоа е долгорочен процес кој мора да започне на самиот почеток на интеракцијата и се гради како што интеракцијата напредува.

Имајќи на ум дека целта на тренирањето е да го открие целосниот потенцијал на личноста и да го придружува соодветно во неговиот или нејзиниот развој, ние ја нагласуваме неспорната потреба ментор - тренерот да ја знае личноста на менторот - неговото/нејзиното

потекло и клучни карактеристики - верувања, убедувања, вредности, преференции, бариери и движечки мотиви. Ова, исто така, го стимулира самозапознавањето на тренерот и последователното социјално учење.

Еве еден предложен преглед чекор по чекор за интегрирање на YouWell менторството преку рамка за обука во рамките на една учебна година во училишна средина.

Учесници: Процесот вклучува еден наставник - едукатор кој го организира и води процесот, работејќи со 3 или повеќе неискусни наставници во текот на една учебна година. Тука е претставен процесот за менторство на еден наставник, кој може да се реплицира за повеќе ментори.

Предложено времетраење: 9 месеци или една учебна година, да се спроведува во различни училишни средини, имено во основни или средни училишта.

Препорачана фреквенција на состаноци: 3 индивидуални состаноци и 1 групен состанок месечно.

Обезбедени фази: 5

Фаза 1: Обезбедување на поддршка од раководството на училиштето

Фаза 2: Поврзување со предложените менториран/и и подготовка за процесот

Фаза 3: Започнување на процесот

Фаза 4: Повторувачки процес и среднорочна проверка

Фаза 5: Завршување и затворање на менторскиот процес

Ние ги илустрираме фазите во методологијата со пример во кој наставникот по име Марија служи како претставителна фигура за наставниците - едукатори. Во процесот се презентираат врски до различни инструменти и материјали, организирани во збир на прилози.

Првата фаза од менторското патување, „Обезбедување поддршка од училишниот менаџмент" ја основа основата за успешно и збогатувачко искуство. Ние ги покануваме менторите - наставници да се замислат себеси во чевлите на идниот ментор, наречен Марија, која како и нив е посветена наставничка во училиштето X (види Прилог 1).

Марија, сведок на трансформативната моќ на менторството, е желна да ја сподели својата експертиза и страст за предавање со нејзините колеги едукатори, тројца нови наставници - двајца од нив се приклучија на училиштето минатата година и еден се приклучи пред еден месец, доаѓајќи директно од универзитетските студии.

Сè започнува со клучниот чекор за обезбедување на поддршка од раководството на училиштето. Замислете ја Марија, еден месец пред новата учебна година, седи со нејзиниот директор и менаџерскиот тим на училиштето. Таа го истакнува процесот на менторство, детално опишувајќи го бројот на сесии кои секој ментор ќе ги има, времето и локацијата на овие сесии и дали тие ќе се одржат онлајн или лично. Со други зборови, сите логистички практичности кои ќе го обликуваат процесот на менторство.

Визијата на Марија се протега надвор од индивидуалните интеракции; таа го гледа потенцијалот за колективен раст. Таа дискутира за можноста за организирање на групна сесија, каде што сите ментори можат да се соберат заедно, да ги споделат своите искуства и да учат еден од друг. Директорот на училиштето, препознавајќи ја вредноста на оваа иницијатива ѝ помага на Марија да се поврзе со предложените ментори, претставувајќи ја како ментор со богатство на знаење и ентузијазам.

Марија не застанува тука; таа верува дека за навистина да ги инспирира нејзините менторирани, тие треба да ги разберат длабоките придобивки од менторството. Таа соработува со локалниот координатор, барајќи поддршка и дополнителни увиди за ефективно пренесување на овие предности. Марија го споделува своето патување на раст

преку програмата YouWell и обуката што ја спроведе пред два месеци, покажувајќи како менторството ја збогатило нејзината настава и личен развој.

Со непоколеблива посветеност, Марија го отвора патот за менторски процес кој ветува да биде влијателен и трансформативен.

Фаза 1 „Обезбедување поддршка од раководството на училиштето“, чекор по чекор (види ги ресурсите во Прилози на крај на овој Прирачник)

1. Процесот да се претстави на директорот и раководството на училиштето најмалку еден месец пред почетокот на учебната година.
2. Потврдете го бројот на сесии со секој ментор, времето и местото на сесиите и дали тие ќе се одржат онлајн или лично.
3. Разговарајте за можноста за една групна сесија со сите ментори.
4. Поврзете се со предложените менторирани преку вовед од страна на директорот на училиштето.
5. Презентирајте го и рекламирајте го процесот на менторство на менторираните со кои ќе работите – прашајте го локалниот координатор за поддршка и дополнителни информации, споделете како менторството може да биде корисно за менторираниот (Прилог 2) и исто така – вашата мотивација да станете ментор; споделете за вашето искуство за да учествувате во програмата YouWell.

Во втората фаза од нејзиното патување, Марија, нашиот посветен наставник - едукатор, го превзема клучниот чекор за поврзување со нејзиниот предложен ментор, таа прво ќе се запознае со Александра, а подоцна ќе го повтори процесот со другите двајца ментори, Марко и Силвија**.**

Александра е наставник почетник со светли очи која сака да ги научи јажињата. Марија знае дека градењето на силна основа за нивната менторска врска е од суштинско значење и таа е добро подготвена за задачата.

Таа започнува со планирање на прелиминарен состанок чија главна цел е да се запознаат малку, за да можат да воспостават врска врз основа на заедничка почит и доверба. Марија ја разбира вредноста на градењето на лична врска со Александра. Црпејќи од вежбите кои ги научила за време на обуката на Индукциската програма на YouWell, како што е **Innerview** (Прилог 3) Марија започнува прелиминарен состанок. Вежбата Innerview им овозможува на Марија и Александра да се запознаат подлабоко. Тие ги споделуваат своите наставни филозофии, аспирации и лични приказни, градејќи значајна врска која се протега надвор од училницата.

За да се обезбеди јасност и одговорност во нивното менторско патување, Марија ѝ испраќа на Александра договор за менторство (Прилог 4) заедно со прелиминарен прашалник (Прилог 5). Овие документи ги прикажуваат очекувањата, целите и одговорностите на менторот и менторираниот. Прелиминарниот прашалник служи како патна карта за нивните сесии, осигурувајќи дека тие остануваат фокусирани на своите цели.

Како искусен наставник и обучен ментор во програмата YouWell, Марија знае дека успехот во менторството често зависи од посветеноста и проактивниот ангажман на менторот. За да се олесни ова, таа размислува за споделување на „Манифестот на успешниот менториран" (Прилог 6) пред нивната прва официјална сесија. Овој документ ги нагласува квалитетите и акциите кои можат да ги зголемат придобивките од менторската врска. Со дискусијата за овој манифест на почетокот, Марија ја поттикнува Александра со знаење и начин на размислување потребни за продуктивно и наградено менторско искуство.

Како што Марија и Александра се впуштаат во ова менторско патување, тие се добро подготвени да се справат со можностите, но исто така и некои предизвици кои можат да

бидат пред нив. Нивната првична врска, заснована на отвореност, доверба и заеднички вредности, ја поставува сцената за менторско искуство кое ветува раст, поддршка и заедничко учење.

Набргу по завршувањето на вториот чекор со Александра, Марија го повторува процесот на запознавање со другите менторирани, Силвија и Марко.

Фаза 2 чекор по чекор: Поврзете се со предложените менторирани и подгответе се за процесот

1. Користете вежби предложени за време на обуката за индуктивна програма, како што е Innerview (Прилог 3), за да се олесни прелиминарниот состанок и да се запознаете.
2. Испратете договор за менторство (Прилог 4) и прелиминарен прашалник (Прилог 5) на менторираниот.
3. Размислете за споделување на манифестот на успешниот менториран (Прилог 6) пред првата сесија.

Во следната фаза, третата фаза, наставникот - ментор, Марија, го започнува процесот на менторство со нејзината менторирана, Александра, која ја има првата сесија. Оваа фаза се однесува на поставување на сцената за нивниот раст и соработка, со цел да и се помогне на Александра да се аклиматизира подобро на наставната професија и да се здобие со поголема доверба во училницата и пошироко. Ова е втора година за Александра во училиштето X и таа се соочува со некои предизвици во нејзината рутина како наставник: како млада личност, на возраст од 28 години, таа треба да има часови со десеттодделенци кои не се многу далеку од нејзина возраст. Да се биде мајка на 3- годишно дете става многу барање во нејзиниот личен живот. Од друга страна, Марија има 12 години искуство како

учителка, а самата се соочува со многу предизвици додека се движи во професијата. Таа е мајка на двајца тинејџери и во овој поглед нејзините предизвици како родител се оддалечуваат од оние на нејзината менторирана, сепак таа добро се сеќава колку и за неа било тешко да се справи со рутината кога нејзините деца биле помлади пред само 5-6 години.

Чекор 1: Менторско пријавување. Пред секоја менторска сесија, Марија започнува со проверување на себеси. Таа размислува за нејзината улога како ментор, разбирајќи дека нејзиното водство и поддршка ќе бидат инструментални во развојот на Александра и градењето доверба. На интернет таа наоѓа ресурси како кратки, водени медитации, или избирање креативна картичка (на пример, дигитален сет на DiARC креативни картички, користена во програмата за индуктивна обука: https://nmct.eu/creativecards/) за поддршка на нејзините увиди и самоиспитување. Оваа интроспекција и овозможува на Марија да пристапи на сесијата со јасен и позитивен начин на размислување, подготвена да го поттикне и инспирира својот менториран.

Чекор 2: Преглед на потребите и целите на менторот кои што се извлечени од прелиминарниот прашалник пополнет од страна на Александра, Марија ги прегледува потребите и целите на менториранот. Ова темелно разбирање на аспирациите и предизвиците на Александра служи како основа за нивното менторско патување. Марија обезбедува секоја сесија да е приспособена да одговори на овие специфични потреби, обезбедувајќи насочено водство и поддршка.

Чекор 3: Ставање на менторската шапка. Марија ја препознава важноста на прифаќањето на нејзината улога како ментор од срце. Таа ги признава нејзините менторски супермоќи, кои вклучуваат нејзиното долгогодишно искуство, знаење и страст за предавање. Носејќи ја нејзината метафорична „менторска капа", Марија е подготвена да ја поддржи Александра во нејзиното наставно патување, гледајќи ја холистички и признавајќи ги нејзините предизвици како родител. Марија е подготвена и инспирирана да ги сподели увидите и мудроста стекнати со текот на годините.

Чекор 4: Позитивен и подготвен начин на размислување. Приближувајќи се кон првата менторска сесија, Марија сфаќа дека овој прв состанок го поставува тонот за целото нивно менторско патување. Марија е подготвена со добро структурирана агенда и во исто време останува љубопитна. Таа внимателно ги слуша мислите, грижите и идеите на Александра, поттикнувајќи средина на отворена комуникација и заедничко учење.

Фаза 3: Започнување на процесот

1. Пријавување на менторот - Пред менторската сесија
2. Прегледајте ги потребите и целите на менторираниот како што е опишано во прелиминарниот прашалник.
3. Одвојте миг за да се приземјите, носејќи ја менторската капа и размислувајќи за вашите менторски супермоќи и за вашата APPGREAT вештина.
4. Пристапете на првата сесија со позитивен и подготвен начин на размислување, останувајќи љубопитни.

Во рамките на третата фаза, YouWell методологијата нуди разработка на два важни елементи - имено, првата сесија со менторот и предложената месечна групна сесија со сите менторирани.

Прва сесија чекор по чекор и предложени ресурси

1. Посакајте му добредојде на менторираниот.
2. Поставете СМАРТ цели (Прилог 7) за целиот процес на менторство и за сесијата.
3. Спроведете сесија користејќи го моделот GROW-M (Додаток 8) или примерна сесија (Прилог 9).
4. Активностите на менторот по менторската сесија: споделете позитивен коментар за напредокот, свеста и подготвеноста на менторираниот; Испратете е - маил за follow-up со релевантни ресурси.
5. Поднесете напредок во алатката за следење на напредокот на менторството (Прилог 10).
6. Планирајте и подгответе се за следната менторска сесија.

Покрај индивидуалните процеси, Марија, наставник - едукатор на трите посветени менторирани, Александра, Марко и Силвија, ја препознава вредноста на групните сесии во менторското патување. Таа им нуди групни сесии еднаш месечно, со цел да ги поддржи понатаму преку создавање на безбеден простор за споделување, каде што зборуваат за своите цели, споделуваат значајни постигнувања во напредокот што го прават, но исто така се справуваат со предизвиците заедно како поддршка на заедницата.

Во подготовките за овие групни состаноци, Марија има проактивен пристап. Таа предлага агенда или заедничка тема за дискусија, осигурувајќи се дека секоја сесија е структурирана

и корисна. Целта на Марија е да создаде средина каде што менторираните можат да се вклучат во значајни разговори и да добијат увид кој ќе одговара на нивните наставни искуства.

Понатаму, Марија ја нагласува важноста на фокусирањето на дискусиите на теми кои се најрелевантни за менторираните, избирајќи заеднички важни прашања и грижи на нејзините менторирани.

Марија, исто така, размислува да понуди формат сличен на Clarity Check-in Series (Прилог 11), кој ја поттикнува интроспекцијата и самосвеста, овозможувајќи им на менторите да добијат подлабок увид во нивното наставно патување.

Месечна групна сесија Подготовка чекор по чекор

1. Размислете за групни состаноци за менторираните за да го споделат напредокот и да разговараат за предизвиците како група за поддршка.
2. Подгответе се за овие групни состаноци со предложување на агенда или заедничка тема за дискусија.
3. Фокусирајте ја дискусијата на теми релевантни за менторираните, кои можат да се планираат однапред преку прашалник.
4. Исто така, можете да размислите за понуда на формат сличен на Clarity Check-in Series (Прилог 11)

Во следната фаза 4 од нивното менторско патување, Марија и нејзините менторирани ги одржуваат нивните месечни менторски сесии и поминуваат низ неколку цели кои менторираните ги поставуваат за себе на почетокот на менторството. Околу средината на учебната година и процесот на менторство, Марија испраќа прашалник за евалуација на среднорочниот напредок (Прилог 12) за да го оцени развојот досега. Оваа повратна

информација им помага на менторот и менторираниот да го следат напредокот, да ги идентификуваат областите за подобрување и да ги усогласат очекувањата.

Препознавајќи ја вредноста на соработката, Марија планира среднорочен преглед со нејзиниот YouWell координатор на проектот за да го усовврши својот менторски пристап. Таа, исто така, учествува на состанок за споделување на пракса со тимот на тренери на YouWell за да ги сподели добрите практики во нејзиниот пристап кон менторството, да поставува прашања и да разменува искуство со заедницата со другите наставници - едукатори, учествувајќи во пилотирањето на проектот YouWell.

Фаза 4: Повторувачки процес и средно пријавување

1. Имајте менторска сесија со секој менториран еднаш месечно.
2. Околу 4-5 месец: Испратете прашалник за среднорочна евалуација на напредокот (Прилог 12) до менториранот.
3. Користете ги овие повратни информации за да го следите напредокот, да идентификувате области за подобрување и да ги усогласите очекувањата.
4. Планирајте среднорочен состанок со координаторот на проектот и споделете практична сесија со YouWell тимот на тренери и другите наставници - менторирани.

Како што се приближува крајот на учебната година, Марија почнува да го планира завршувањето на менторското патување за нејзините менторирани. Таа бара време да ги вклучи менторираните во прегледот на целите што ги поставиле на почетокот на процесот, да размислува за научените лекции и да разговара за нивната посветеност кон идниот развој.

Пред последната менторска сесија, Марија им праќа на Александра и другите менторирани прашалник (Прилог 13). Оваа алатка ѝ помага како ментор, да го процени влијанието и

ефективноста на менторскиот процес. Исто така, го поттикнува размислувањето кај менторираните и ја поставува сцената за значајна дискусија за време на последната менторска сесија (Прилог 14).

По последната сесија, Марија ќе ги сподели своите повратни информации со YouWell тимот преку прашалник за повратни информации од страна на менторот. Овој чекор е од суштинско значење за континуирано подобрување и обезбедување на квалитетот на создадената менторска програма „Менторство преку коучинг".

Фаза 5: Завршување и затворање на менторскиот процес во чекори

1. Во 9- тиот месец (на крајот од процесот): Планирајте завршување на процесот, проверувајќи ги постигнатите цели, научените лекции и посветеноста на идниот развој.
2. Славете напредок, признавајте достигнувања и напори.
3. Испратете прашалник за завршување (Прилог 13) до менторираниот пред последната менторска сесија. Користете прашалник за да го оцените влијанието и ефективноста на процесот на менторство и да го олесните размислувањето и дискусијата за време на последната сесија.

Завршна менторска сесија

1. Размислувајте за менторското патување, славете достигнувања и планови за иднината.
2. Изразете благодарност и обезбедете позитивно затворање на менторската врска.

3. Погледнете на структурата на последната менторска сесија (Прилог 14), прилагодувајќи ги прашањата за да одговараат на специфичниот контекст на процесот на менторство

По последната сесија, споделете ги вашите повратни информации како ментор со YouWell тимот - во прашалникот за повратни информации на менторите (Прилог 15, нацрт).

Патот напред

Марија и нејзините менторирани, Александра, Силвија и Марко, ја претставуваат колективната слика на наставниците - едукатори и нивните менторирани кои учествуваат во пилот групата на YouWell менторската програма. Нашиот тим осознава дека трансформативната моќ на менторството во образованието произлегува од вистинската љубов кон професијата, непоколебливата посветеност на менторството и професионализмот.

Важно е да се признае дека не секое сценарио во ова патување ќе биде едноставно како што е опишано погоре. Ќе има пречки и дождливи денови. И менторите и менторираните може да се соочат со лични предизвици кои го отежнуваат присуството на сесијата. Ќе има сесии каде, и покрај силната посветеност на процесот, најдобриот исход е едноставно да се биде таму за вашиот менториран, нудејќи емпатија, сочувство и поддршка.

Сепак, исто така ќе има и сончеви денови кога моментумот од претходните менторски сесии ќе го поттикне менториранот да сподели возбудливи вести за постигнување на значајна пресвртница на која планирале да работат за време на тековната сесија.

Агилноста, прифаќањето на непредвидливата иднина и посветеното присуство се клучните навигатори во ова патување. Менторството е постојан процес, а подготовката, заедно со отвореноста кон вистинските изненадувања, ќе придонесе за вашиот успех како ментор во

поддршката на прилагодливоста, мотивацијата, издржливоста, па дури и упорноста во професијата на наставникот. И правејќи го тоа, вие исто така ќе имате голема корист - градење на доверба како ментор, инспирирање за тестирање на нови патишта во професијата и уживање во исполнувањето на тоа да се биде хуман, ангажиран и грижлив лидер.

6. Програма за обука на ментор тренер - цел, методи, структура, содржина

Цел и методи

Програмата за обука на ментори на YouWell „Менторство преку коучинг“ е дизајнирана да ги опреми учесниците со потребните вештини, рамки и методологии за да се истакнат како ефективни ментори - тренери. Преку внимателно структуриран пристап, оваа програма навлегува во различни аспекти на менторство и тренирање, поттикнувајќи сеопфатно разбирање и практична примена на овие улоги.

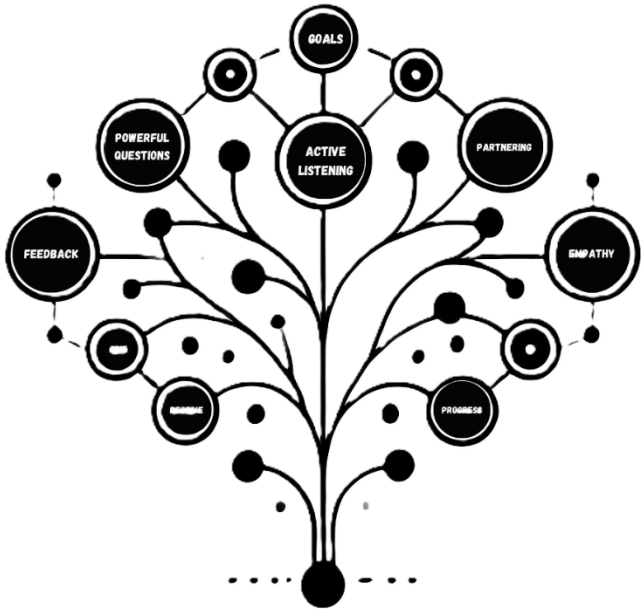
Методологијата на програмата се потпира на основа на интерактивно учење, искуствени вежби и рефлективни дискусии. Преку балансирана мешавина на теоретско разбирање и практична примена, учесниците се појавуваат опремени со алатки за да се истакнат како менторски тренери. Целта на програмата за обука е да култивира квалификувани наставници - едукатори способни за поттикнување на растот, олеснување на учењето и позитивно влијание врз животите на менторираните.

Обуката опфаќа пет целосни дена за обука, внимателно дизајнирани за да покријат различни димензии на менторство и тренирање. Започнува со вовед, каде учесниците се впуштаат во мразокршачи и ги поставуваат очекувањата за обуката. Целото искуство се карактеризира со динамична интеракција помеѓу тренерите и учесниците. Личностите кои што ги водат овие обуки се искусни тренери, беспрекорно ги водат учесниците преку дискусии, вежби и размислувања, збогатувајќи го нивното разбирање за менторството и динамиката на тренирање. Вклучувањето на менторски профили, групни дискусии и врамени објаснувања го подобрува искуството во учењето.

Обуката е организирана околу стекнување на вештини на ментор кој го отелотворува тренерскиот начин на размислување.

Менторство преку коучинг: APPGREAT сет на вештини

За да ги поддржат наставниците да станат ментори, нашиот тим го разви сетот на вештини "APPGREAT", кој подоцна стана 'рбетот на интензивната 5- дневна програма за обука, презентирана на меѓународната екипа на наставници од Бугарија, Македонија и Словенија. Оваа рамка предложува фокусирање на седум вештини, кои можат да го поддржат менторот - тренер во училишната средина за поддршка на растот на нивните менторирани. Еве ја листата на вештините и што секоја од нив значи.



1. Активно слушање

2. Моќни прашања

3. Партнерство

4. Давање и примање повратни информации

5. Емпатија

6. Постигнување на цели

7. Следење на напредокот

Оваа рамка беше детално истражена за време на 5- дневната обука, дел од воведната програма на YouWell „Менторство преку коучинг“, презентирана на наставниците од Бугарија, Македонија и Словенија, избрани да учествуваат во пилотирање на проектот во учебната 2023/2024 година. Прегледот на обуката е претставен во следниот дел од прирачникот.

APPGREAT рамката за вештини предложува пристап поттикнат од принципите на тренирање и ефективна комуникација. Оттука, рамката може да помогне во мотивирањето на наставниците почетници кои често се чувствуваат пренатрупани или обесхрабрени од предизвиците на професијата. Преку тренирање и менторство, наставникот - едукатор може да обезбеди поддршка и охрабрување, што може да му помогне на наставникот почетник да изгради доверба и издржливост.

Разбирање на APPGREAT рамката

Разбирањето и вежбањето на седумте основни вештини е од суштинско значење за ефикасно искористување на рамката.

1) **Активно слушање**

Видовме како активното слушање ги одржува и негува односите. И веројатно и вие тоа го увидовте. Активно слушање значи „фокусирано слушање“ (Lachezar Afrikanov, 2023). Тоа е суштинска вештина во тренирањето и менторството кое вклучува целосно концентрирање и разбирање на пораката на говорникот. Тоа е начин да се покаже дека менторот - тренер ги цени и ги почитува мислите и чувствата на другата личност и помага да се воспостави доверба и врска помеѓу менторот - тренер и менторираниот.

Како да го истражуваме активното слушање?

- **Бидете целосно присутни и внимателни**: посветете го вашето внимание на говорникот и избегнувајте било какво одвлекување на вниманието. Ова значи да ги оставите настрана сите мисли, емоции или одвлекување на вниманието кои можат да го одвлечат вашето внимание од разговорот.
- **Користете вербални и невербални знаци**: Покажете дека слушате и разбирате што зборува говорникот со користење на вербални знаци како климнување, сумирање

или парафразирање. Невербалните знаци како контакт со очи, изрази на лицето и говорот на телото се исто така важни за пренесување на вашето внимание и интерес за разговорот.

- **Избегнувајте прекинување или осудување:** Слушајте трпеливо и дозволете му на говорникот целосно да се изрази. Од суштинско значење е да се избегне осудување или критика и да се одржи отворен начин на размислување за да се создаде безбедна и удобна средина за споделување и изразување.

2) **Поставување моќни прашања**

Кои се моќните прашања? Овие на кои честопати е предизвик да се одговори. Исто така – овие прашања, кои без да одговорите на нив, кога ќе ги слушнете, веќе ја менувате вашата перспектива. Да се стави во практична смисла, моќното испрашување вклучува поставување отворени прашања кои предизвикуваат размислување за да се поттикне самооткривање, размислување и раст. Тоа е дизајнирано да ги предизвика верувањата, претпоставките и перспективите на клиентите, овозможувајќи им да добијат подлабок увид во нивните цели, вредности и мотивации.

Како да се практикува моќно прашување?

- **Вежбајте активно слушање:** За да поставувате моќни прашања, мора да бидете целосно присутни и вклучени во разговорот. Користејќи ја првата воведена вештина, активно слушање, можете да ги разберете клучните точки на вашиот менториран и да му поставувате дополнителни прашања кои поттикнуваат подлабоко истражување;

- **Преформулирање на прашања:** Преформулирањето на прашањата може да помогне да се предизвикаат претпоставките на вашите менторирани и да се прошири нивната перспектива. Наместо да поставувате обични прашања од затворен крај (чиј одговор е „да“ или „не“) кои го ограничуваат размислувањето,

можете да ги преформулирате во отворени прашања кои поттикнуваат истражување и самооткривање;

- **Користете љубопитност и емпатија:** пристапете кон прашањата со љубопитност и емпатија, барајќи да ја разберете перспективата на менторираниот и откривајќи ги нивните мотивации и желби. Со тоа, можете да поставувате прашања кои резонираат со личноста со која разговарате и да ја поттикнете да размислува подлабоко за своите цели и аспирации

3) Партнерство

Ова значи дека вие сносите половина од одговорноста за да функционира врската, а вашиот партнер ја има остатокот од неа на рамениците. Вештината на партнерство во коучинг и менторство вклучува развивање на соработка каде и менторот-тренер и менторираниот работат заедно за да ги постигнат посакуваните резултати. Во коучингот, партнерството значи создавање на безбедна и поддржувачка средина каде што тренераниот се чувствува слушан. Во менторството, менторот го користи своето искуство и експертиза за да го води и советува менторираниот како да се движи кон својот личен развој. Менторот и менторираниот работат заедно за да ги идентификуваат силните страни на менторираниот и областите за подобрување, а менторот дава повратни информации и поддршка за да му помогне на менторираниот да ги постигне своите цели.

Како да се развијат партнерски вештини?

- **Воспоставување доверба:** Градењето на доверба е критичен аспект на партнерството, и како ментор-тренер можете да воспоставите доверба со тоа што ќе бидете автентични, транспарентни и сигурни. Тоа значи одржување на обврските, да се биде искрен и да се покаже емпатија кон менторираниот.

- **Поставување цели:** Друг начин за остварување партнерство е да се погрижите вашиот менториран да поставува јасни и конкретни цели (SMART цели) кои во исто

време се усогласени со вредностите и визијата на менторираниот. Овој заеднички пристап осигурува дека менторираниот се чувствува одговорен за својот напредок.

- **Ефективна комуникација:** ова е нешто што ќе ви овозможи како ментор-тренер да вежбате партнерство. Тоа значи користење јасен и концизен јазик, давање конструктивна повратна информација и барање повратна информација за подобрување на квалитетот на партнерството.

4) Давање и примање повратни информации

Да бидеме искрени: освен ако не е комплимент, не е лесно да се прими. Скоро истото важи и за давање - не е лесно да кажете некому дека не ја завршил доволно добро работата и да ја задржите врската со таа личност. Давањето и примањето повратни информации вклучува да се биде отворен за повратни информации и да се користи како можност за раст и развој. Давањето повратни информации вклучува да се биде специфичен, објективен и конструктивен. Менторот-тренерот треба да избегнува лични генерализации и да дава предлози за подобрување. Давањето и примањето повратни информации е суштински дел од тренингот и менторството. Тренерите и менторите кои ја совладуваат уметноста на давање и примање повратни информации можат да им помогнат на своите клиенти да ги подобрат своите перформанси, да ги постигнат своите цели и да развијат нови вештини

Како да вежбаме давање и примање повратни информации?

- **Почнете со вежбање на добивање повратни информации:** следниот пат кога ќе добиете коментар за вашето однесување или работа, обрнете големо внимание на она што го кажува лицето, поставувајте прашања за разјаснување и обидете се да ја разберете нивната перспектива. Одделете ги вашите емоции од повратните информации и фокусирајте се на однесувањето или темата за која се дискутира. Активното слушање може да ви помогне.

- **Фокусирајте се на однесувањето, а не на личноста**: Кога давате повратни информации, важно е да се фокусирате на однесувањето и неговото влијание, наместо на личноста. Давајте повратни информации додека сте конкретни и објективни и избегнувајте да правите претпоставки за карактерот или намерите на личноста.

- **Истражување на пристапот „сендвич":** Иако често е критикувана од експерти, оваа популарна техника вклучува почеток со позитивен коментар, потоа нудење конструктивна повратна информација и завршување со друг позитивен коментар. Можеби ќе ви биде корисно, бидејќи може да му помогне на менторираниот или на лицето на кое му давате повратни информации да се чувствува поприемчиво кон тоа и помалку одбранбено. Кога добивате повратни информации, обидете се да ја побарате конструктивната повратна информација во позитивните коментари и искористете ја како можност за раст и развој.

5) Емпатија

Емпатијата е клучна вештина во коучингот и менторството бидејќи му помага на менторот-тренер да изгради силна врска со менторираниот и да создаде безбедна и поддржувачка средина; исто така помага да се идентификуваат какви било ограничувачки верувања или однесувања што може да го попречат клиентот да ги постигне своите цели. Емпатијата вклучува разбирање и поврзување со мислите и чувствата на другата личност, ставање себеси во нивна кожа и гледање на работите од нивна перспектива. Со тоа што ќе бидете сочувствителни, можете да создадете простор каде што менторираниот ќе се чувствува удобно да ги споделува своите мисли и чувства отворено без страв од осуда.

Како да се развие емпатија?

- **Слушајте и бидете присутни на повеќе нивоа**: посветете внимание не само на зборовите, туку и на тонот на гласот, говорот на телото и емоциите зад него.

Парафразирајте го она што другата личност го кажува за да покажете дека слушате и разбирате.

- **Вежбајте преземање на перспектива:** ставете се себеси на местото на другата личност. Поставувајте прашања кои ќе ви помогнат да ја разберете нивната гледна точка и емоциите кои тие можеби ги доживуваат.
- **Вежбајте самосвест:** бидете свесни за своите емоции и реакции за време на разговор или менторска сесија. Пробајте да управувате или барем да регистрирате било какви предрасуди или пресуди кои можат да влијаат на вашата способност да бидете емпатични.

6) Постигнување на цели

Целите се материјализирање на нашите намери како луѓе. Постигнувањето на целите е исто така клучен аспект на тренирањето и менторството. Менторот работи со менторираниот за да ги идентификува нивните цели и да креира план за нивно постигнување. Преку низа чекори и проценки, менторот-тренер може да му помогне на менторираните да ги разјаснат своите цели, да развијат стратегии за нивно постигнување и да останат одговорни за постигнатиот напредок.

Како да почнете да ја развивате таа вештина?

- **Поставување на општи цели:** тоа вклучува идентификување на широки цели кои не се специфични или временски ограничени. Овој пристап е корисен кога поединецот не е сигурен што сака да постигне или е во раните фази на поставување цели. За да поставите општа цел, започнете со идентификување на областа од животот на вашиот менториран што сака да го подобри, на пример, нивните перформанси како наставник во училницата или односите на работа. Потоа, направете листа со бура на идеи на можни цели во таа област и дајте им приоритет врз основа на важноста.

Откако ќе ги идентификувате главните цели, можете да започнете да креирате акциони планови за нивно постигнување;

- **Пристап фокусиран на решение**: Пристапот кон поставување на цели фокусиран на решенија се заснова на идентификување на она што веќе функционира добро и негова надградба. Овој пристап се фокусира на решенија наместо на проблеми и ги охрабрува поединците да постават конкретни, остварливи цели. За да поставите цел фокусирана на решение за вашиот менториран, започнете со идентификување што сака да постигне, утврдете кои ресурси ги има на располагање и креирајте едноставен акционен план за постигнување на целта или барем започнете да работите на тоа;
- **СМАРТ цели:** SMART е акроним што се залага за Специфичен, Мерлив, Остварлив, Релевантен и Временски ограничен. Овој пристап за поставување цели е широко користен во тренингот и во бизнисот и е ефикасен начин за поставување цели. На пример, наместо да поставите цел да „прочитате повеќе“ поставете или помогнете му на вашиот менториран да постави ПАМЕТНА цел како „Ќе читам 30 минути секој ден пред почетокот на работниот ден, во следните три месеци“.

7) Следење на напредокот

“Ако не знаете каде сакате да одите, тогаш не е важно по кој пат ќе одите”
— Луис Керол, Алиса во земјата на чудата

Следењето на напредокот е важна вештина во животот и нема исклучок од тоа во коучингот и менторството. Станува збор за обезбедување дека менторираниот останува на вистинскиот пат и мотивиран кон постигнување на посакуваните резултати. Вештината за следење на напредокот бара посветеност на редовно оценување на напредокот, користење алатки за следење на напредокот и поставување јасни и мерливи цели со менторираниот.

Како да се развие и имплементира вештината за следење на напредокот?

- **Воспоставување јасни и мерливи цели:** Првиот чекор во следењето на напредокот е да поставите јасни и мерливи цели со менторираниот. Ова вклучува разложување на поголемите цели на помали, остварливи чекори и поставување временски рокови за секој чекор. Ова обезбедува јасен патоказ за следење на напредокот и овозможува да се направат прилагодувања на патот.
- **Користење на алатки за следење на напредокот:** Постојат неколку алатки и методи кои тренерите и менторите можат да ги користат за да го следат напредокот, како што се пишување дневник, редовни проверки и извештаи за напредок. Охрабрете го менторираниот редовно да го следи нивниот напредок и да дава повратни информации и поддршка по потреба. Прославувањето на мали победи на патот исто така може да помогне во одржувањето на мотивацијата и интензитетот.
- **Постојано оценување и прилагодување:** Редовно оценувајте го постигнатиот напредок кон поставените цели и прилагодувајте го планот по потреба. Охрабрете го менторираниот да размислува за својот напредок, да идентификува области за подобрување и да истражува нови стратегии за постигнување на нивните цели. Ова помага да се задржи фокусот и мотивацијата кон крајната цел.

Структура и содржина на програмата за обука (види ја табелата со активности за секој ден подолу)

ДЕН 1

Обуката започнува со Ден 1, нагласувајќи го значењето на поврзаноста и очекувањата - поставување. Започнува со воведи, поттикнувајќи чувство на заедница меѓу учесниците. Очекувањата и активностите за поставување цели всадуваат цел и насока, поставувајќи го

тонот за деновите што доаѓаат. Воведувањето на моделот на компетентност и профилот на менторот дополнително ги втемелува учесниците во основните работи на менторството и коучингот.

ДЕН 2

Ден 2 се нурнува во јадрото на APPGREAT рамката, каде што детално се истражени активно слушање, емпатија и партнерство. Утрото вклучува ангажиран мразокршач, нагласувајќи ја важноста на точната комуникација. Дискусиите за активно слушање се одвиваат, адресирајќи ги предизвиците и придобивките. Интерактивната природа на обуката користи флипчарти и групни дискусии за да се зајакне разбирањето.

ДЕН 3

Ден 3 напредува во моќни прашања, постигнување цели, давање и примање повратни информации и следење на напредокот. Учесниците се вклучуваат во групна работа, практикуваат градење односи, повратни информации и моќно испрашување. Оваа структурирана интеракција го олеснува динамичното учење.

ДЕН 4

Ден 4 навлегува во тренерски разговор со GROW моделот и применува сценарија за менторство со неговата верзија GROW-M, развиена од обучувачите на YouWell. Вежбите за повратни информации го збогатуваат разбирањето на тренерската динамика на учесниците, додека презентацијата на техниката „Лего сериозна игра“ нуди практична точка на допир и употреба на метафори и интуиција.

Рефлексии и резиме на денот

ДЕН 5

Ден 5, кулминација на обуката, ја опфаќа APPGREAT методологијата за менторство на наставници почетници. Овој ден вклучува сеопфатни резимеа, документација и дискусии за

ресурси. Планирањето на последователните активности обезбедува постојан раст, додека сесијата за прашања и одговори им овозможува на учесниците да одговорат на прашањата.

Сертификатите го означуваат успешното завршување на програмата, а внимателната церемонија на затворање го потврдува патувањето на учесниците.

7. Референци

1. Прочитајте за тренирањето на веб - страницата на Меѓународната тренерска федерација:

https://coachingfederation.org/about

2. EMCC за менторство**:**

https://www.emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/

3. Вредности на ЕММЦ кои го поддржуваат тренирањето и менторството: https://www.emccglobal.org/about_emcc/who_we_are/values/

4. Еволуцијата на peer тренирањето: https://www.yumpu.com/en/document/read/24602548/the-evolution-of-peer-coaching-beverly-showers-and-bruce-joyce

5. EMCC competence framework: https://emccpoland.org/wp-content/uploads/2018/02/EMCC-quality-glossary-v2.pdf

6. Рамка на компетентност на EMCC, издание 2: https://emccdrive.emccglobal.org/api/file/download/0gzGExIyhoRpVFnq5DB7ucXeu1FpQ6pJZk35YbTh

7. Надминување на „прегорувањето“ и замор од сочуство во училиштата: Водич за советници, администратори и едукатори:

https://www.amazon.com/Overcoming-Burnout-Compassion-Fatigue-Schools/dp/1138492647

8. Туторијал за SMART цели:

https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals

9. Од цели до алатки: намалување на стресот од постигнување по секоја цена:

https://therecursive.com/from-goals-to-tools-reducing-the-stress-of-achieving-at-any-cost/

10. Сер Кен Робинсон за важната улога на менторот:

https://www.youtube.com/watch?v=16iuiUx0zng

11. Избор на TEDx разговори за менторство:

https://www.growthmentor.com/blog/ted-talks-on-mentorship/

12. Истражувачки извештај , HBR, Искористување на тренирањето и менторството за создавање на поефективни лидери:

https://hbr.org/resources/pdfs/comm/torch/LeveragingCoachingAndMentoringToCreateMoreEffectiveLeaders.pdf

8. Вежби и материјали и додатоци: Практични алатки со инструкции

Вежби и материјали за обука (материјали за секој учесник за време на обуката)

1. **Позитивно размислување**

“За да донесеш нешто во својот живот, замисли дека е веќе таму.”
Рихард Бах

“Не чекај. Времето за акција никогаш нема да изгледа соодветно.”
Наполеон Хил

“Тајната на напредокот е да се почне.”
Марк Твен

Стремете се кон напредок, а не кон совршенство.

“Ништо големо не беше постигнато без ентузијазам.”
Ралф В. Емерсон

“Пропуштив повеќе од 9000 шутови во мојата кариера. Изгубив речиси 300 натпревари. 26 пати, ми веруваа дека ќе го извадам победничкиот удар и промашив. Не успеав одново и одново и одново во мојот живот. И затоа успевам.”
Мајкл Џордан

“Енергијата и упорноста можат да победат сè.”
Бенџамин Френклин

“Мотивацијата е она што те тера да почнеш. Навиката е она што те одржува да продолжиш.”
Џим Рајан

“Среќата е можност за подготвителен состанок“
Опра Винфри

“Никогаш не е предоцна да станеш личноста која можеше да бидеш.”
Џорџ Елиот

“Кога сте во долината, држите ја вашата цел цврсто на повидок и ќе добиете обновена енергија за да продолжите со искачувањето.”

Денис Вајтли
“Работете радосно и мирно, знаејќи дека вистинските мисли и вистинските напори неизбежно ќе донесат вистински резултати.”
Џејмс Ален

“Можете да се предадете на пораките за неуспех и да бидете горчлив ќор-сокак мртов на оправдувања. Или можеш да избереш да бидеш среќен и позитивен и возбуден за животот.”
А. Л. Вилијамс

“Успехот е состојба на умот. Ако сакате успех, почнете да мислите на себе како на успех.”
Браќата д-р Џој

“Многу често промената на себеси е потребна повеќе од промена на сцената.”
Артур Кристофер Бенсон

“Научив повеќе од моите грешки, отколку од моите достигнувања.”
Ричард Бренсон

“Без разлика дали мислите дека можете или не можете, веројатно сте во право!”
Хенри Форд

“Можеш да направиш сè што мислиш дека можеш. Ова знаење е буквално дар од боговите, бидејќи преку него може да се реши секој човечки проблем. Тоа би требало да те направи неизлечив оптимист. Тоа е отворената врата.”
Роберт Колиер

“Повеќето луѓе се среќни колку што се одлучуваат да бидат.”
Абрахам Линколн

“Многу од животните неуспеси се луѓе кои не сфатиле колку се блиску до успехот кога се откажале.”
Томас Едисон

“Да се сакаш себеси е почеток на доживотна романса.”
Оскар Вајлд

“Секоја добра мисла што ја мислите придонесува за крајниот резултат на вашиот

живот.“
Гренвил Клајзер

“Не постои ништо што го сакам толку многу од добрата борба.”
Френклин Д. Рузвелт

“Судбината не е прашање на случајност, туку прашање на избор. Тоа не е нешто што треба да се чека, тоа е нешто што треба да се постигне.”
Вилијам Брајан

“Љуби го својот ближен како што се љубиш себеси, но избери го своето соседство.”
Луис Бил

“Сакај ја вистината, но прости ја грешката.”
Волтер

“Направи што можеш, со она што го имаш, каде што си.”
Теодор Русвелт

“Тајната на успехот е упорноста кон целта.”
Бенџамин Дизраели

“Најважната точка на среќата е тоа што човекот е подготвен да биде тоа што е.”
Дезидериус Еразмо

“Дури и ако сте на вистинскиот пат, ќе бидете прегазени ако само седите таму.”
Вил Роџерс

“Ако некој го направи тоа прв, ти можеш да бидеш втор. Ако никој никогаш не го направил тоа - можеш да бидеш прв.”
Рихард Бах

“Само кога ќе престанеш да се обидуваш, можеш да кажеш дека не си успеал.”
Елборт Хабард

“Ниеден човек не е неуспех кој ужива во животот.”
Вилијам Федер

“Добро започнато е половина готово.”

“Разликата помеѓу сон и цел е крајниот рок.”
Стив Смит

“Порано или подоцна, оние кои победуваат се оние кои мислат дека можат тоа да го направат.”
Рихард Бах

“Најголемото откритие на мојата генерација е дека човечко суштество може да го промени својот живот со менување на неговите ставови.”
Вилијам Џејмс

“Размислувањето секогаш нанапред, секогаш мислејќи дека се обидуваш да направиш повеќе, носи состојба на умот во која ништо не е невозможно.”
Хенри Форд

2. Брзозборка Мразокршач

Со овој мразокршач, сите наизменично му шепотат на лицето до нив, почнувајќи од тренерот:

САКАЈ ГИ УТРАТА КОГА ИМАМ СООДВЕТНА, КОПАСТИЧНА ШОЛЈА КАФЕ, НАПРАВЕНО ВО СООДВЕТНО БАКАРНО ЃЕЗВЕ (LOVE THE MORNINGS WHEN I HAVE A PROPER, COPACETIC CUP OF COFFEE, MADE IN A PROPER COPPER COFFEE POT).

Обучувачите бараат од учесниците двапати да го обиколат кругот и последниот во редот да го сподели она што го слушнале; Целта е на забавен начин да се отвори делот за обука за вештината Активно слушање.

3. Вежба за активно слушање

Оваа вежба е дизајнирана за тријади и му овозможува на секој учесник да ги искуси сите три улоги: **говорник, слушател и набљудувач** и сите нивоа на слушање. Ние ги поделивме на 3 нивоа - слушање на факти, емоции и асоцијации.

Времетраење: 55 минути (3 x 15 минути по улога и 2-3 минути за размислување во триадите)

Секоја тријада има: говорник, слушател и набљудувач.

Упатства

Круг 1: 15 мин

Чекор 1: Слушање на факти

Првиот учесник ја презема улогата на говорник.

Говорникот споделува лична приказна, искуство или тема по нивен избор и зборува околу 2-3 минути.

Слушателот слуша факти. Набљудувачот посветува внимание на динамиката и невербалните знаци помеѓу говорникот и партнерот. Набљудувачот забележува што се случува.

Чекор 2: Слушање за емоции

Говорникот продолжува да зборува - споделувајќи ја својата приказна, искуство или тема по нивен избор и зборува 3-5 минути.

Слушателот слуша емоции, посветува внимание на изразот на лицето, на говорот на телото, на тонот на гласот, брзината на зборување.

Набљудувачот посветува внимание на динамиката и невербалните знаци помеѓу говорникот и партнерот.

Чекор 3: Говорникот зборува во последните 5 минути - може да биде истата приказна или друга, друго споделување.

Слушателот овој пат го слуша она што не е кажано, што се крие зад емоциите што слушателот ги изразува, постојано внимава на изразот на лицето, на говорот на телото, на тонот на гласот, на брзината на зборување. И додава уште еден слој - исто така посветува внимание на тоа како говорот влијае врз него/неа. Може да фаќа белешки за асоцијации и

метафори што се појавуваат за него/неа. Споделува со слушателот и проверува со него како влијанието, асоцијациите звучат на говорникот, дали и тој/таа прави некои врски, што пак го предизвикува овој фидбек од слушателот.

Набљудувачот посветува внимание на динамиката и невербалните знаци помеѓу говорникот и партнерот и фаќа белешки.

Круг 2: 15 мин и Круг 3: 15 мин ја следат истата структура како и кругот 1, само улогите се менуваат

Забележете добро! На крајот од секој круг (1, 2 и 3), на тријадата ѝ се потребни 3 минути за брза рефлексија:

Говорникот: Дали беше тешко да се сподели и да се продолжи да се зборува? Како се менува вашето присуство и внимание секој пат? Како се чувствувавте - да ве послушаат, слушнат, да ви посветат внимание?

Слушателот: споделете го она што сте го регистрирале, како е да се слуша, но и да не се трудиш да бидеш целосно присутен на почетокот и што е различно од вежбањето на другите нивоа на активно слушање?

Набљудувачот: Општи забелешки за динамиката, за тоа како секој следен пат било различно во неговиот/нејзиниот поглед врз основа на она што го забележале и кај слушателот и кај говорникот.

4. **Демо менторска сесија: 25 минути**

Модел GROW збогатен со улогата на ментор | Проект You WELL

Чекор 1: Поставување на цели [5-6 мин.]

Прашања што можете да ги користите:

- Кои конкретни цели би сакале да ги постигнете преку оваа менторска врска?
- Како би го дефинирале успехот во однос на овие цели?
- Можеш ли да ги разложиш своите цели на помали чекори што можат да се реализираат?
- Каква поддршка или ресурси мислите дека ќе ви требаат за да ги достигнете овие цели?

Размислете за улогата на менторот:

- Можете да ги споделите вашите сопствени искуства и успеси поврзани со поставување цели.
- Обезбедете насоки за поставување специфични, мерливи, остварливи, релевантни и временски (SMART) цели.
- Помогнете му на менторираниот да ги истражи потенцијалните цели и да го стесни неговиот фокус .

Чекор 2: Проверка на реалноста [5-7 мин.]

Прашања што треба да се постават:

- Која е вашата моментална реалност во однос на вашите цели?
- Каков напредок сте постигнале досега? Со какви предизвици се соочивте?
- Кои силни страни и ресурси ги поседувате што можат да ви помогнат да ги надминете овие предизвици?
- Како гледате дека вашата моментална ситуација влијае на вашата способност да ги постигнете вашите цели?

Размислете за улогата на менторот:

- Слушајте активно и со емпатија за моменталната ситуација и предизвиците на менторираниот.
- Понудете увид и перспективи врз основа на вашите сопствени искуства и знаења.

- Рефлектирајте со асоцијации и метафори.
- Охрабрете го менторираниот да размислува за своите силни страни и ограничувања.

Чекор 3: Опции и можности [7-8 мин.]

Прашања-примери:

- Кои се некои можни опции или пристапи што можете да ги превземете за да го надминете предизвикот и да ги постигнете своите цели?
- Дали можете да смислите какви било алтернативни стратегии или перспективи кои би можеле да бидат корисни?
- Како успеале другите во слични ситуации? Што можете да научите од нивните искуства?
- Кои опции најмногу ви одекнуваат? Што ги прави да изгледаат погодни?

Размислете за улогата на менторот:

- Споделете алтернативни пристапи или стратегии кои менторираниот можеби не ги разгледувал.
- Понудете предлози засновани на вашата стручност и увид.
- Охрабрете го креативното размислување и истражувањето на различни опции.

Чекор 4: Волја и патот напред [4-5 мин.]

Прашања за овој дел:

- Помеѓу опциите што ги разгледавме, кои најдобро се усогласуваат со вашите вредности и цели?
- Како можете да дадете приоритет и да ги изберете најизводливите и највлијателните активности?

- Кои конкретни чекори ќе ги преземете за да продолжите напред? Кои ресурси или поддршка ви се потребни?
- Како ќе се сметате за одговорни за следењето на вашиот акционен план? Како можам да бидам поддршка?

Додадете од улогата на вашиот ментор:

- Помогнете му на менторираниот да ги процени и да им даде приоритет на неговите/нејзините опции.
- Помогнете во креирањето акционен план со јасни чекори и временски рокови.
- Понудете поддршка, одговорност и насоки во текот на процесот на имплементација.

5. Вежба социјална бинго

Упатства: Во Социјално бинго, секое лице добива бинго-картичка со различни искази во секој квадрат (на пр. „Зборува повеќе од 2 јазици“ или „Дали е дете единец“). Целта на оваа вежба која им беше претставена на учесниците на крајот од првиот ден, беше да се измешаат и да најдат некој што одговара на секое барање, со тоа што ќе го потпишат квадратот. Првиот човек што ќе заврши ред, колона или дијагонала вика „Бинго!“ и победува. Оваа активност поттикна интеракција и помогна групата да се поврзе додека се запознаваат.

ИМА ПОВЕЌЕ ОД 2 БРАЌА И СЕСТРИ	СВИРИ НА МУЗИЧКИ ИНСТРУМЕНТ	ГЛЕДА МНОГУ ФИЛМОВИ	ИМА ПОСЕТЕНО ПОВЕЌЕ ОД 5 ЗЕМЈИ
САКА ГОТВЕЊЕ	ПОСЕДУВА МИЛЕНИЧЕ	ИМА ПРОЧИТАНО ПОВЕЌЕ ОД 10 КНИГИ МИНАТАТА ГОДИНА	ЗБОРУВА ПОВЕЌЕ ОД ДВА ЈАЗИКА
НЕ Е УТРИНСКА ЛИЧНОСТ	САКА ГРАДИНАРСТВО	Е ЕДИНСТВЕНО ДЕТЕ	ПРЕТПОЧИТА ЧАЈ НАМЕСТО КАФЕ
ПРАКТИКУВА ЈОГА	ЧЕСТО ПЛАНИНАРИ	РОДЕН/А Е ВО ЈУЛИ	МОЖЕ ДА ГИ ДОПРЕ ПРСТИТЕ НА НОЗЕТЕ

6. Бинго за повратни информации

Оваа вежба е слична на социјалното бинго, сепак, целта на бингото е учесниците да си дадат признание едни на други за квалитетите и вештините кои ги виделе за време на деновите за обука.

Првиот кој трча на YouWell игрите и активностите	Комуницира во јасен и концизен стил	Креативни вештини за решавање проблеми	Покажува вештини за активно слушање
Поставува многу добри прашања	Се чини дека е одличен тимски играч	Вешто дава повратна информација	Покажува емпатија
Многу добри презентациски вештини	Секогаш е ☺	Одлични лидерски вештини	Покажува солидно знаење во многу области
Изгледа како да ги постигнува целите со леснотија	Се чувствува безбедно и смирено за разговор	Изгледа дека тој / таа ќе стане одличен YouWell ментор	Креативни ставови кон предизвиците

Додатоци, вклучени во методологијата, некои се претставени како вежби за време на обуката, други се испратени како дополнителни материјали за пилот фазата.

Прилог 1. 25 вештини на успешниот тренер

25 вештини кои ги има успешниот тренер	
1. Го споменувам името на мојот соговорник колку што е можно почесто	1 2 3 4 6 7 8 9
2. Му обезбедувам на мојот соговорник максимална удобност за време на разговорот	1 2 3 4 6 7 8 9
3. Слушам внимателно и покажувам дека обрнувам внимание	1 2 3 4 6 7 8 9
4. Наместо да давам подготвени одговори, се обидувам да генерирам нови идеи	1 2 3 4 6 7 8 9
5. Најчесто поставувам отворени прашања	1 2 3 4 6 7 8 9
6. Г о запазувам времето предвидено за разговор	1 2 3 4 6 7 8 9
7. Јас одлучувам што сакам да изнесам пред мојот соговорник пред да започнеме	1 2 3 4 6 7 8 9
8. Ја правам мојата „листа за шопинг“ однапред	1 2 3 4 6 7 8 9
9. Ги формулирам моите прашања користејќи го речникот на мојот соговорник	1 2 3 4 6 7 8 9
10. Поставувам едно по едно прашање	1 2 3 4 6 7 8 9
11. Откако поставувам прашање, молчам	1 2 3 4 6 7 8 9
12. Проверувам дека целта е ПАМЕТНА	1 2 3 4 6 7 8 9
13. Јас сум одговорен за сѐ и не се обидувам да се оправдам	1 2 3 4 6 7 8 9
14. Додека зборува, го забележувам односот од 20% до 80% во корист на соговорникот	1 2 3 4 6 7 8 9
15. Веднаш престанувам да зборувам кога мојот соговорник сака да каже нешто	1 2 3 4 6 7 8 9
16. Го водам мојот соговорник што е можно побрзо, до „посакуваната состојба“	1 2 3 4 6 7 8 9
17. За да бидам сигурен дека сум разбрал правилно, често прашувам: „Што сакаш да кажеш со ова?“	1 2 3 4 6 7 8
18. Моите зборови се насочени кон одлуки и „посакуваната состојба“	1 2 3 4 6 7 8 9
19. Ја изразувам мојата почит и благодарност кон мојот соговорник	1 2 3 4 6 7 8 9
20. Успевам да заземам „ниска позиција“ кон мојот соговорник	1 2 3 4 6 7 8 9
21. Го прифаќам и почитувам начинот на размислување на мојот соговорник	1 2 3 4 6 7 8 9
22. Создавам ситуација во која главната улога ја има мојот соговорник при донесувањето одлуки	1 2 3 4 6 7 8
23. Посветувам дополнително внимание на процесите на „читање мисли“ и моето „толкување“	1 2 3 4 6 7 8 9
24. Вообичаено поставувам прашања „како“ и „на кој начин“, избегнувајќи „зошто“	1 2 3 4 6 7 8 9
25. Давам повратна информација која е конкретна, навремена и базирана на факти	1 2 3 4 6 7 8 9

Прилог 2. Клучни придобивки од менторството за почетници

Клучни придобивки од менторството за наставникот почетник (менториран) кој е менториран од искусен наставник (ментор)

Полесно приспособување на образовниот систем:

За наставниците почетници, образовниот систем често може да изгледа сложен и поразителен. Менторството им дава водечка светлина низ сложеноста на наставната програма, административните процедури и динамиката во училницата. Искусниот наставник-едукатор ќе понуди увид во непишаните правила и културни норми на училишната средина, помагајќи им на почетниците побрзо да се аклиматизираат. Ова не само што го намалува стресот и несигурноста што често се поврзуваат со раните фази на наставата, туку и ја олеснува понепречената транзиција во нивните улоги како едукатори. Поддршката на менторот е како компас што им овозможува на наставниците почетници да се движат низ образовниот пејзаж со самодоверба и агилност, правејќи ја нивната адаптација кон системот полесна и поефикасна.

Подобрување на вештините:

Наставниците почетници можат да стекнат наставни стратегии, техники за управување со училницата и вештини за развој на наставната програма од нивниот искусен ментор. Ова практично водство ги подобрува нивните наставни способности и ефективност во училницата.

Забрзан професионален раст:

Менторството може брзо да го следи професионалниот развој на наставникот почетник. Работата со искусен ментор им овозможува поефикасно и со поголема самодоверба да се движат низ комплексноста на образованието.

Зголемена доверба:

Наставниците почетници често се соочуваат со несигурност во раните фази на кариерата. Имањето искусен ментор како извор на насоки и уверување може значително да ја зголеми нивната доверба во нивните способности за настава и донесување одлуки.

Пристап до мрежа за поддршка:

Менторството ги изложува наставниците почетници на пошироката образовна заедница преку мрежата на нивните ментори. Оваа мрежа може да обезбеди вредни ресурси, совети и можности за соработка, кои можат да бидат инструментални во нивното наставно патување.

Холистички развој:

Менторството оди подалеку од наставата во училницата. Наставниците почетници можат да доживеат личен раст, подобрени комуникациски вештини и подлабоко разбирање на нивната улога како едукатори. Менторот дава насоки не само во техниките на предавање, туку и во севкупниот развој на менторираниот како ефективен едукатор.

Прилог 3. Внатрешен поглед

Многу луѓе денес сфаќаат дека доброто познавање на колегите овозможува многу полесно да се создаде поволна работна средина. Употребата на типот на разговор „Внатрешен поглед“ е ефикасен пристап за ова.

Можете да ги користите следниве прашања или да креирате свои, но се препорачува да го задржите редоследот на следните три групи прашања:

I ФАКТИ

- Каде го поминавте детството?
- Која беше вашата омилена активност во вашето детство?
- Каде учевте? Што учевте?
- Што правевте после студиите?
- Колку долго сте работеле кај вашиот претходен работодавец?
- Каде сакате да го поминете вашиот одмор?

II МОТИВАЦИЈА

- Зошто го избравте ова училиште?
- Зошто ја избравте оваа опција за време на студирањето?
- Зошто ја избравте оваа професија?
- Како влеговте во ова општество?
- Кое е вашето хоби и кога го започнавте?
- Што сакате да правиш во слободното време?

III ВРЕДНОСТИ

- Од сите ваши достигнувања, на што сте најмногу горди?
- Можеби и вие сте имале проблеми… Како го надминавте? Какви лекции научивте?
- Кажете ми за некој кој имал големо влијание врз тебе во твојот живот?
- Каков совет би му дале на млад човек или дете?
- Како би ја сумирале вашата животна филозофија?
- Кое е вашето животно мото?
- Ако ви понудат нов живот, што би направиле поинаку?
- Кои беа клучните моменти во вашиот живот?

Прилог 4. Договор за менторство

Договор Ментор - Менторитан | Проект You WELL

Забелешка: Овој документ за Договор ментор-менториран е развиен во рамките на проектот YouWell за да послужи како заемно разбирање и посветеност помеѓу менторот и менторираниот во пилот фазата на проектот. Може да се приспособи дополнително врз основа на специфичните барања или преференции на менторскиот однос.
Проектот You WELL е Еразмус + проект , полно име "Одржување на благосостојбата на младите наставници во училиштето ; реф. 2022-1-BG01-KA220-SCH-000085901

Ментор: [име, училиште / образовна организација]
Менториран: [име, училиште / образовна организација]

Врска

Цел: Целта на оваа менторска врска е да се поддржи менторираниот во постигнувањето на нивните лични и/или професионални цели преку насоки, повратни информации и споделување знаење обезбедени од менторот, следејќи ја рамката на YouWell за процесот на менторство (*ова се однесува на теоретско и практично знаење стекнато од менторите во проектот YouWell за време на интензивната идукциска „Менторство преку коучинг”*).

Услови и обврски

Доверливост: и менторот и менторираниот се согласуваат да одржуваат строга доверливост во однос на секоја чувствителна или доверлива информација споделена за време на менторскиот однос.

Фреквенција и времетраење: Менторскиот однос ќе се продолжи за [9 месеци], со [.....] менторски сесии што ќе се спроведуваат [еднаш месечно, со исклучок на….] и една групна сесија месечно [со исклучок на месеци…… .] во меѓусебно договорени времиња и локации (или онлајн доколку е применливо): [наведете овде време, локација……..].

Комуникација: Менторот и менторираниот се обврзуваат на отворена и искрена комуникација, активно слушајќи и почитувајќи ги меѓусебните гледишта во текот на менторскиот процес.

Двете страни ќе дадат повратни информации, насоки и поддршка според најдоброто од нивните способности.

Постигнувања и цели: менторираниот ќе ги наведе конкретните цели и задачи кои сакаат да ги постигнат за време на менторската врска, за понатамошно развивање на нивниот професионален капацитет и ослободување на потенцијалот за таленти и мотивација за наставничката професија, а менторот ќе помогне во насочување и следење на напредокот кон овие цели, придржувајќи се до пристапот на менталниот склоп на тренерот, стекнат во рамките на Индукциската програмата за обука на YouWell.

Одговорност и посветеност: менторираниот се согласува да ја преземе сопственоста на сопственото учење и напредок, активно вклучувајќи се во процесот на менторирање и завршувајќи ги договорените чекори за акција.

Менторот ќе обезбеди насоки, ресурси и поддршка за да го олесни растот и развојот на менторираниот.

Флексибилност и адаптација: и менторот и менторираниот ја препознаваат потенцијалната потреба за прилагодување на менторскиот план или целите врз основа на променливите околности. Тие се согласуваат да бидат флексибилни и прилагодливи во нивниот пристап.

Во 4/5 месец од извршувањето на менторската програма, среднорочен прашалник за менторираниот ќе послужи како повратна информација и основа за прилагодување и ќе се обезбеди постојана поддршка на менторот од проектните координатори на проектот.

Потписи на договорот: со потпишувањето подолу, двете страни потврдуваат дека го прочитале и разбрале овој Договор помеѓу ментор-менториран и менторство и се обврзуваат да ги почитуваат условите и одговорностите наведени овде.

Agreement Signatures: By signing below, both parties acknowledge that they have read and understood this Mentor-Mentee Agreement and commit to honouring the terms and responsibilities outlined herein.

Потпис на менторот: ……. Датум, место:

Потпис на менториранот: ……. Датум, место:

Прилог 5. Прелиминарен прашалник за менторираниот
Прелиминарен прашалник да му се испрати на менторираниот 1 недела пред првата менторска сесија

Почитуван/а …. [име на менторираниот],

Ве молиме да одвоите неколку минути за да го пополните овој прашалник. Вашите одговори ќе ми помогнат подобро да ги разберам вашите потреби и цели како ментор, овозможувајќи ми да го прилагодам процесот на менторство за да одговара на вашите специфични потреби.

Сите обезбедени информации ќе бидат доверливи, како што веќе беше наведено во нашиот договор ментор – менториран.

Име:

Дата:

Наставно искуство:

a. Која е вашата моментална мотивација за да изберете професија на наставник?
b. Колку долго предавате и на кое одделение или кои предмети предавате во моментов?

Размислување за достигнувањата:

a. Кои 1 до 3 од вашите лични или работни достигнувања ги сметате за најзначајни?
b. Како го постигнавте тоа/овие достигнувања? Кои беа вашите внатрешни двигатели, вашите силни страни и мотивацијата што ве поддржа?

Менторски очекувања:

a. Какви се вашите очекувања за овој менторски процес?
b. За кои специфични области или аспекти на наставата би сакале поддршка и насоки?

Професионални цели:

a. Кои се вашите краткорочни и долгорочни професионални цели како наставник?

b. Кои се некои специфични цели кои би сакале да ги постигнете за време на овој [9-месечен] менторски процес?

Области на сила и раст:

a. Во кои области се чувствувате најсигурни и успешни како наставник?
b. Во кои области или вештини верувате дека ви е потребен понатамошен развој или подобрување?

Предизвици и грижи:

a. Кои се некои предизвици или пречки со кои се соочувате во вашата наставна пракса?
b. Има ли некакви специфични грижи или прашања кои би сакале да одговорам како ваш ментор за време на процесот на менторство?

Преферирана комуникација и распоред на состаноци:

a. Колку често сакате да се сретнуваме (на пр. двонеделно, месечно, за време на било какви паузи за време на одморите итн.)?
b. Кој е вашиот претпочитан начин на комуникација?

Дополнителни информации:

a. Има ли дополнителни информации или специфични потреби кои би сакале да ги споделите со мене?

Ви благодарам што одвоивте време да го пополните овој прашалник. Ве молам вратете го пополнетиот прашалник на [е - маил на менторот] до [крајниот рок].

Ако имате било какви прашања, ве молам не двоумете се да ми се јавите.

Со нетрпение ја чекам нашата прва менторска сесија!

Искрено,

[Име на ментор]

[Контакт информации]

Прилог 6. Манифест на успешниот менториран

Манифест на успешниот менториран од Chrysanthi Vazitari| Проект YouWell

Развијте страст за учење и никогаш нема да престанете да растете!

ПОСТАВЕТЕ ГИ ВАШИТЕ ЦЕЛИ

Користете ги менторските сесии за да ги поставите и да ги комуницирате вашите цели со вашиот ментор.

БИДЕТЕ ОТВОРЕНИ ЗА ВАШИТЕ ПОТРЕБИ

Дајте му јасен преглед на вашиот ментор за вашите очекувања и аспирации.

ДОЈДЕТЕ НА СЕКОЈ СОСТАНОК СО АГЕНДА

Вашиот ментор нема да има многу повратни информации или совети ако немате цел или достигнување.

ПРЕЗЕМЕТЕ ОДГОВОРНОСТ ЗА СОПСТВЕНОТО УЧЕЊЕ

Следете ги точките кои беа дискутирани за време на менторската сесија; т.е., читајте книги и блогови, присуствувајте на настани, пробувајте нови пристапи итн.

БИДЕТЕ ДОСТАПНИ И ОДГОВОРНИ

Направете чекирање со вашиот Ментор и помогнете му/и да одржува редовен контакт.

УЧЕТЕ И ЗАБАВУВАЈТЕ

Да се биде менториран не треба да биде обврзувачка работа. Тоа треба да биде привлечно и плодно искуство

Прилог 7. ПАМЕТНИ ЦЕЛИ | Проект YouWell

СМАРТ прашања за поставување на цели кои менторот може да ги користи за да го води менторираниот во воспоставувањето на нивните цели за процесот на менторство и да им помогне во разјаснувањето на нивните цели, правејќи ги пофокусирани и остварливи.

Специфични:

На која специфична област или вештина / развој би сакале да се фокусирате за време на овој менторски процес?

Можете ли да ја стесните својата цел на одреден резултат или резултат што сакате да го постигнете?

Мерливи:

Како можеме да го измериме или оцениме вашиот напредок кон оваа цел?

Кои се некои опипливи индикатори или пресвртници кои ќе ви помогнат да го следите вашиот успех?

Остварливи:

Дали целта е реална и на дофат со оглед на вашите моментални ресурси и способности?

Кои чекори или активности можете да ги преземете за да ја направите оваа цел остварлива?

Релевантни:

Зошто оваа цел е важна и релевантна за вашиот личен или професионален развој?

Како оваа цел се усогласува со вашите долгорочни аспирации?

Временски ограничени:

До кога сакате да ја постигнете оваа цел?

Дали постојат одредени рокови или временски рамки кои треба да ги земете во предвид?

Прилог 8. Пример на менторска сесија: GROW моделот збогатен со менторскиот GROW-M модел

Чекор 1: G поставување цели (Goal setting)

Улогата на Менторот:

- Споделете ги вашите сопствени искуства и успеси поврзани со поставување на цели.
- Обезбедете насоки за поставување конкретни, мерливи, остварливи, релевантни и временски (SMART) цели.
- Помогнете му на менторираниот да ги истражи потенцијалните цели и да го стесни нивниот фокус.

Прашања кои може да ги користите:

- Кои конкретни цели би сакале да постигнете преку оваа менторска врска?
- Како би го дефинирале успехот во однос на овие цели?
- Можете ли да ги поделите вашите цели на помали, практични чекори?
- Каква поддршка или ресурси мислите дека ќе ви бидат потребни за да ги постигнете овие цели?

Чекор 2: R за Проверка на реалноста (Reality Check)

Улогата на менторот:

- Слушајте активно и со емпатија за моменталната ситуација и предизвиците на менторираниот.
- Понудете увид и перспективи врз основа на вашите сопствени искуства и знаења.
- Охрабрете го менторираниот да размислува за своите силни страни и ограничувања

Прашања што треба да се постават:

- Која е вашата моментална реалност во однос на вашите цели?
- Каков напредок сте постигнале досега? Со какви предизвици се соочивте?
- Кои сили и ресурси ги поседувате што можат да ви помогнат да ги надминете овие предизвици?
- Како гледате дека вашата моментална ситуација влијае на вашата способност да ги постигнете вашите цели?

Чекор 3: О за опции и можности (Options and Opportunities)

Улогата на Менторот:

- Споделете алтернативни пристапи или стратегии кои менторираниот можеби не ги разгледувал.
- Понудете предлози засновани на вашата стручност и увид.
- Охрабрете го креативното размислување и истражувањето на различни опции.

Пример прашања:

- Кои се некои можни опции или пристапи што можете да ги преземете за да го надминете вашиот предизвик и да ги достигнете вашите цели?
- Можете ли да смислите какви било алтернативни стратегии или перспективи кои би можеле да бидат корисни?

- Како успеале другите во слични ситуации? Што можете да научите од нивните искуства?
- Кои опции најмногу ви резонираат? Што ги прави да изгледаат соодветни?

Чекор 4: W за волја и пат напред (Will and Way Forward)

Улогата на Менторот:

- Помогнете му на менторираниот да ги процени и да ги даде приоритетите на неговите/нејзините опции.
- Помогнете во креирањето на акционен план со јасни чекори и временски рокови.
- Понудете поддршка, одговорност и насоки во текот на процесот на имплементација.

Прашања за овој дел:

- Од опциите за кои разговаравме, кои најдобро се усогласуваат со вашите вредности и цели?
- Како можете да дадете приоритет и да ги изберете најизводливите и највлијателните активности?
- Кои конкретни чекори ќе ги преземете за да продолжите напред? Кои ресурси или поддршка ви се потребни?
- Како ќе се сметате за одговорни за следењето на вашиот акционен план?

Чекор 5: Завршување на менторска сесија

Како дополнување за Ментроската улога:

- Поддржете го менторираниот во нивниот личен и професионален раст со тоа што ќе бидете извор на инспирација, мотивација и охрабрување.

Прашања:

- Како можам најдобро да ве поддржам во остварувањето на вашите цели?

- Кое специфично знаење или експертиза можам да го споделам за да ви помогнам на вашето патување?
- Што би сакале да научите од моите искуства како ментор?

Иако моделот GROW-M обезбедува корисна структура за менторски сесии, важно е да се биде флексибилен и да се прилагоди на индивидуалните потреби и околности на менторираниот. Вклучувањето на улогата на менторот овозможува дополнително водство и поддршка прилагодена на целите и аспирациите на менторираниот.

Прилог 9. Пример на менторска сесија

Пример на секвенца и прашања за 60 минути менторска сесија

Следнава скрипта за менторска сесија треба да служи како водич и важно е да се прилагоди на специфичните потреби и динамика на вашиот менторски однос.

Вовед (5 минути):

Почнете со добредојде на менторираниот на сесијата.

Воспоставете удобна и отворена атмосфера со кратко дискутирање за целта на сесијата и очекувањата на менторираниот.

Чекор 1: Поставување на цели (10 минути)

Побарајте од менторираниот да ја сподели својата цел за сесијата / да го провери напредокот од претходната сесија.

Дискутирајте за тековниот напредок на менторираниот кон овие цели. Можете да го користите скалила со мерење од 0 до 10 каде што менторираниот би се ставил во моментот на целта што сака да ја работи.

Охрабрете го менторираниот да идентификува одредени области каде што би сакале водство или поддршка.

Прашања:

- На што би сакале да се фокусираме денес? Како го замислувате крајот на оваа сесија, кој е најдобриот исход што го замислувате?
- Ве молиме споделете некој посебен аспект или предизвик на кој би сакале да се фокусирате за време на оваа сесија?
- Кои чекори сте ги преземале досега за да ја постигнете вашата цел/и?

Чекор 2: Идентификување на силните и слабите страни 10 минути)

Охрабрете го менторираниот да размислува за своите силни и слаби страни.

Помогнете му на менторот да ги идентификува областите каде што се истакнува и области кои што би можеле да се подобруваат.

Дискутирајте за важноста на искористување на силните страни и решавање на слабостите.

Прашања:

- Што сметате дека се вашите најголеми предности?
- Во кои области сметате дека ви треба подобрување или поддршка?
- Како вашите силни страни придонесоа за вашиот напредок досега?
- Како мислите дека справувањето со вашите слабости би можело да ви користи во остварувањето на вашите цели?

Чекор 3: Акциско планирање (20 минути)

Соработувајте со менторираниот за да креирате конкретен акционен план.

Поделете ги целите на помали, лесни за управување задачи.

Дајте приоритет на задачите врз основа на важноста и изводливоста.

Поставете рокови за секоја задача и поттикнете ја одговорноста.

Истражете ги потенцијалните ресурси, алатки или мрежи за поддршка кои можат да помогнат во извршувањето на задачите.

Прашања:

- Кои конкретни активности можете да ги преземете за да напредувате кон вашите цели?
- Како можете да ги разложите вашите цели на помали, остварливи задачи?
- Кои задачи ги сметате за најважни и итни?
- Можете ли да идентификувате потенцијални пречки или предизвици со кои би можеле да се соочите? Како можете да ги надминете?

- Дали има некои ресурси, алатки или луѓе кои можат да ве поддржат во извршувањето на овие задачи?

Чекор 4: Повратни информации и размислувања (15 минути)

Обезбедете конструктивна повратна информација и насоки засновани на акциониот план на менторираниот, фокусирајќи се на силните страни и колку е можно тој/тој може да се надоврзе на нив.

Разговарајте за какви било потенцијални прилагодувања или подобрувања на планот.

Споделете за алатките и ресурсите што би ги препорачале на менторираниот за да го поддржи во извршувањето на чекорите напред.

Охрабрете го менторираниот да размислува за својот напредок и учење за време на сесијата. Можете повторно да го користите скалата на оценување.

Прашања:

- Како се чувствувате за акциониот план што го направивме заедно?
- Дали има нешто што би сакале да го измените или додадете во планот?
- Кои се вашите очекувања за следните чекори?
- Како мислите дека оваа сесија придонесе за вашиот личен и професионален раст?

Заклучок (5 мин):

Сумирајте ги клучните точки дискутирани за време на сесијата.

Повторете ја вашата поддршка и подготвеност да му помогнете на менторираниот.

Закажете ја следната сесија или предложете метод за следење.

Ако можете да додадете идеи за ресурси за менторираниот, можете да споделите со него овде и да ги вклучите во е-поштата за следење по менторската сесија.

Прилог 10. Алатка за следење на напредокот при менторство

Алатка за следење на напредокот при менторство

Овој преглед обезбедува структуриран формат за да се доловат важни информации и да се олесни тековното размислување и следење на напредокот на менторираниот. Документот ќе биде претставен и во ексел датотека до почетокот на септември, за лесно да се користи.

Име: [Име на менторираниот]

Датум на првично започнување на менторската врска: [Дата]

Контакт информации: [Е-пошта, телефонски број]

Моментална улога или позиција: [Улогата на менторираниот]

Училиште/Организација: [Име на Училиште/Организација]

Поставување на цели:

Почетни цели:

Цел 1: [Опис на целта]

Напредок: [Запис на напредок кон Целта 1]

Цел 2: [Опис на целта]

Напредок: [Запис на напредок кон Целта 2]

...

Записи од состаноци:

1ва Менторска сесија:

Дата/Време: [Дата/Време на одржување на состанокот]

Дискутирани теми: [Преглед на клучните теми]

Превземени акции: [Дискутирани или имплементирани активности]

Предизвици / пресвртници: [Предизвици со кои се соочуваат или постигнати пресвртници]

Mentoring Session 2:

2ра Менторска сесија:

Дата/Време: [Дата/Време на одржување на состанокот]

Дискутирани теми: [Преглед на клучните теми]

Превземени акции: [Дискутирани или имплементирани активности]

Предизвици / пресвртници: [Предизвици со кои се соочуваат или постигнати пресвртници]

…

Рефлексија и повратни информации:

Менторски рефлексии: [Менторски размислувања и увиди]

Повратна информација од менторот: [Повратна информација за напредокот на менторот, предностите, областите за подобрување]

Научени менторски лекции: [Научени лекции од процесот на менторство]

...

Ресурси и препораки:

Препорачани ресурси: [Листа на препорачани ресурси]

Акциони чекори: [Специфични акциони чекори или предлози дискутирани]

...

Процена на напредокот:

Преглед на напредокот на целите: [Евалуација на напредокот кон целите]

Прилагодувања/модификации: [Забележани прилагодувања или модификации на целите/акционите планови]

...

Резиме и завршување:

Датум на завршната менторска сесија: [Датум на финалната сесија]

Севкупен напредок: [Преглед на севкупниот напредок, достигнувања, научени лекции]

Завршни забелешки: [Завршни забелешки или идни планови]

[Додавајте дополнителни делови или персонализации ако е потребно]

Прилог 11: Алатка за Clarity Check-in серија

Clarity Check серија од Svetoslava Stoyanova

Вежбата Clarity Check-in серијата обезбедува структуриран и поддржувачки простор за учесниците да добијат јасност и подлабоки увиди преку моќта на отворено испрашување. Поттикнува активно слушање, емпатија и колективно истражување на лични или професионални теми и предизвици. Можете да ја користите во вашите активности како ментор, нудејќи им групни сесии на вашите менторирани.

Како да се спроведе?

Објаснете ја целта на вежбата: да му помогнете на секој учесник да стекне јасност и сознанија за нивната лична тема/предизвик преку групно испрашување и истражување.

Идентификација на тема/предизвик (5 минути)

1. Научете го секој учесник да идентификува тема или предизвик со кој моментално се соочуваат во својот живот и да ја приспособат целта на вашата работа. Работејќи со менторирани - наставници, поканете ги да изберат тема поврзана со нивната професионална изведба. Кога размислуваат за нешто што сакаат да го подобрат, луѓето често имаат тенденција да создаваат негативни изјави. На пример, „*Веќе не* сакам да работам 10 часа дневно“, „*Не сакам* да кажам „ДА“ на секоја задача што ќе ме прашаат“, итн.

2. Охрабрете ги учесниците да ја реконструираат својата тема/предизвик во позитивна изјава.

3. Потсетете ги учесниците дека фокусот е на истражување и јасност, наместо да се бараат итни решенија

Сесија на поставување прашања 1 (6-7 минути)

1. Изберете еден учесник да биде првиот „учесник за споделување“ со тоа што ќе го поканите да одлучат кој прв ќе сподели. Учесникот што споделува накратко ја презентира својата цел, предизвик, тема на групата (во позитивна изјава, како што сакам, Мојата цел е, До… би сакал…., итн.). Нагласете дека улогата на групата е да поставува отворени прашања за да го поддржи истражувањето на учесникот што споделува и да добие јасност.

2. Учесниците и обучувачите поставуваат прашања поврзани со темата/предизвикот, додека учесникот што споделува само ги запишува прашањата за понатамошно истражување. Не е неопходно сите да прашуваат Q - само ако имате. Учесникот за споделување не одговара на прашањата, идејата овде е за 4 минути да се соберат онолку прашања колку што доаѓа групата. Прашањата се запишуваат за понатамошно размислување. Дополнително, на овој начин учесникот ја задржува приватноста во истражувањето на предизвикот – и придонесува за психолошката безбедност, особено за учесниците кои се интровертни.

Потсетете ги другите учесници да избегнуваат да нудат совети, расудувања или решенија и поттикнете ги да поттикнат атмосфера што не ја осудува и поддржува.

3. Рефлексија (1-2 минути). По кругот на поставување прашања, поканете го учесникот што споделува накратко да размисли за своето искуство. Поставувајте прашања како што се (одберете едно прашање, идејата е да се заврши процесот за лицето, но не да се натера да известува за дејствијата што ќе ги преземе):

- Какво беше искуството за тебе?
- Дали некое конкретно прашање се издвои или предизвика нови перспективи за вас?
- Како процесот на испрашување од групата придонесе за вашата јасност?

Сесија на поставување прашања 2, 3, 4, 5

1. Изберете го следниот учесник кој ќе стане учесник за споделување.

2. Следете го истиот процес како во чекор 3, дозволувајќи им на секој учесник да ја истражи својата тема/предизвик со поддршка на отворените прашања на групата.

3. Одвојте 1-2 минути за формулирање на темата, 4 минути за испрашување и 1-2 минути за размислување по учесник.

4. Вкупно време (Број на учесници) X 7 мин.

Затварање (5 минути)

1. Завршете ја вежбата Clarity Check-in Series со групна рефлексија.

2. Охрабрете ги учесниците да споделат севкупни согледувања, набљудувања или благодарност за искуството.

3. Изразете благодарност до учесниците за нивната отвореност и подготвеност да истражуваат заедно.

Прилог 12. Среднорочна евалуација на напредокот

Среднорочен прашалник за евалуација на напредокот

Ова е примерен прашалник развиен од тимот на YouWell, за да послужи како среднорочна проценка за да одговара на специфичните цели, постигнувања и динамика на вашата менторска програма - ве молиме прилагодете го за вашите сопствени потреби како ментор. Таквиот инструмент ќе им помогне и на менторот и на менторираниот да го следат напредокот, да ги идентификуваат областите на подобрување и да ги усогласат очекувањата за преостанатото времетраење на менторската програма.

<u>Податоци за менторираниот:</u>

Име:

Датум на започнување на програмата:

Име на ментророт:

Напредок на целта:

a. Ве молиме оценете го вашиот досегашен напредок кон постигнување на целите на вашата програма за менторство на скала од 1 до 10, при што 1 е минимален напредок, а 10 е значителен напредок.
b. Вкупен напредок на целта:
    - Напредок на специфична цел број 1:
    - Напредок на специфична цел број 2:
    - Напредок на специфична цел број 3:
    - Дополнителни цели (ако е применливо):

Обезбедете краток опис на напредокот постигнат за секоја цел и сите предизвици со кои се соочувате:

……

……

……

Динамика на односот:

a. Како би ја оцениле ефективноста на нашиот однос со менторство во однос на комуникацијата и односот на скала од 1 до 10, при што 1 е неефективен, а 10 е високо ефективен?
b. Кои специфични аспекти од менторскиот однос придонесоа позитивно за вашето досегашно искуство?
c. Дали имало какви било предизвици или области на подобрување во нашиот однос со менторство? Ако одговорот е Да, ве молиме опишете:

Развој на вештини:

a. Ве молиме оценете го вашиот напредок во развивањето на таргетираните вештини или компетенции дискутирани на почетокот на оваа менторска програма на скала од 1 до 10, при што 1 е минимален напредок, а 10 значителен напредок.
   - Прогрес на вештина 1:
   - Прогрес на вештина 2:
   - Прогрес на вештина 3:
   - Дополнителни вештини (ако е применливо):

Обезбедете краток опис на напредокот постигнат во секоја вештина и сите области каде што е потребен понатамошен развој:

……

……

…….

Менторска поддршка:

a. Колку сте задоволни од поддршката и насоките што ги давам јас како ваш ментор на скала од 1 до 10, при што 1 е незадоволен и 10 многу задоволен?
b. Кои специфични области ги најдовте највредни во однос на поддршката и насоките од мене како ваш ментор?
c. Дали има дополнителна поддршка или насоки што би сакале да ги добиете од мене како ментор?

Идни цели и очекувања:

a. Дали има некои промени или прилагодувања на вашите цели или очекувања од почетокот на програмата? Ако да, ве молиме опишете:

   …….

   …….

   …….

b. Кои се вашите очекувања за преостанатото времетраење на менторската програма?
c. Дали има некои конкретни теми или области на кои би сакале да се фокусирате на претстојните менторски сесии?

Дополнителни коментари:

Има ли нешто друго што би сакале да го споделите или било какви повратни информации кои би сакале да ги дадете во врска со менторската програма?

…….

Прилог 13. Завршен прашалник

Завршен прашалник за менторскиот процес

Ова е предложен заокружен прашалник за менторската програма YouWell да се заклучи со менторираниот за да се оцени процесот, да се проверат постигнатите цели, научените лекции и посветеноста на идниот развој. Погледнете ја како примерна датотека и приспособете ја за вашите специфични потреби како ментор.

Можете да креирате формулар базиран на интернет, како што е формуларот на Google за да го испратите до вашиот менториран.

<u>Информации за менторот:</u>

Име:

Датум на почеток на програмата:

Mentee Information:

Самосвест и личен развој:

a. Какви конкретни увиди или откритија сте ги стекнале за себе како резултат на менторскиот процес?

   ……

   ……

b. Како процесот на менторство влијае на вашиот личен раст и развој?

   ……

   ……

Постигнување на целта:

c. Ве молиме оценете до кој степен сте ги постигнале целите на менторската програма на скала од 1 до 10, каде 1 е минимално достигнување и 10 е целосно достигнување

Постигнување на целта:

- Постигнување на специфична цел 1:
- Постигнување на специфична цел 2:
- Постигнување на специфична цел 3
- Дополнителни цели (ако е применливо):

Да се обезбеди краток опис на напредокот постигнат во секоја цел и предизвиците надминати во текот на програмата:

……

……

Научени лекции:

a. Кои се најзначајните лекции или увиди кои ги добивте од менторската програма? Ве молиме наведете конкретни примери ако е можно.

   ……

   ……

b. Како овие лекции влијаеле на вашиот личен или професионален развој?

   ……

   ……

Менторско искуство:

a. Како би ја оцениле целокупната ефективност на менторската програма во однос на задоволување на вашите потреби и очекувања на скала од 1 до 10, каде што 1 значи да се биде неефективен а 10 значи да се биде многу ефективен?...

b. Кои специфични аспекти на менторската програма придонеле позитивно за вашиот раст и развој?

   ……

   ……

c. Дали има области во кои мислите дека менторската програма би можела да се подобри? Ако е така, ве молиме дајтее предлози:

……

……

Посветеност на идниот развој:

a. Размислувајќи за вашето менторско искуство, колку сте посветени на продолжување на вашиот личен и професионален развој? Ве молиме оценете го вашето ниво на посветеност на скала од 1 до 10, каде 1 е ниска посветеност и 10 е висока. ……

b. Кои конкретни акции или чекори планирате да преземете за да го продолжите својот развој надвор од менторската програма?

……

……

Евалуација на менторскиот процес:

a. Колку сте задоволни со целокупното менторско искуство на скала од 1 до 10, каде 1 е незадоволен, а 10 е многу задоволен? …..

b. Кои специфични елементи од програмата и процесот верувате дека најмногу придонеле за вашиот раст и развој?

……

……

c. Има ли дополнителни повратни информации или предлози кои би сакале да ги дадете?

……

……

Дополнителни коментари:

Има ли нешто друго што би сакале да го споделите или било кој друг повратен коментар што би сакале да го дадете во врска со менторската програма?

…….

……

Прилог 14. Завршна менторска сесија (предложено време 60 минути)

Ова е предложена структура за последната менторска сесија, спроведена откако прашалникот е примен и пополнет од страна на менторираниот.

Фаза 1: Размислување за менторското патување

Започнете ја сесијата со размислување за целокупното менторско патување, дискутирајќи за постигнатиот напредок и научените лекции. Заблагодарете му се на менторот за пополнувањето на прашалникот и адресирајте теми од него ако е потребно. Како и до овој момент, останете и бидете отворени и љубопитни за да научите и да творите заедно со твојот менториран.

Можни прашања за поставување:

- Гледајќи наназад на нашето менторско патување, кои се некои клучни моменти или искуства кои се истакнуваат за вас?
- Кои се најзначајните лекции или увиди кои сте ги стекнале за вас –за тоа како да бидете наставник, мотивиран за професијата, во текот на овој менторски процес?
- Како се разви вашата перспектива или пристап кон вашите цели за време на нашата менторска врска?
- Специфични теми од прашалникот ако е потребно да се адресираат .

Фаза 2: Славење на достигнувањата

Одвојте време да ги прославите достигнувањата и растот на менторираниот во текот на менторското патување.

Прашања:

- Кои се некои конкретни достигнувања или пресвртници што сте ги постигнале во текот на нашата менторска врска со кои се гордеете?
- Како овие достигнувања влијаеја на вашиот личен и професионален живот?

- Кои силни страни или вештини сте ги развиле или зајакнале што придонеле за вашиот успех?

Фаза 3: Иден развој и планирање на акции

Разговарајте за посветеноста на менторираниот за тековниот развој и воспоставете план за нивниот иден раст.

Прашања за поставување:

- Како го замислувате вашиот иден развој надвор од оваа менторска програма?
- Кои конкретни активности или чекори планирате да ги преземете за да продолжите со вашиот раст и напредок?
- Дали има некои ресурси или поддршка што ви се потребни за понатамошна поддршка на вашиот развој?

Фаза 4: Изразување на благодарност

Одвојете време да изразите благодарност и да дадете завршни забелешки за да го заклучите менторскиот однос на позитивна нота. Споделете со менторот на кој начин процесот бил вреден и збогатувачки за вас.

Прашања:

- Како ова искуство со менторство влијаеше на вас, и кои се вашите последни мисли додека го завршуваме нашето време заедно?
- Дали имате некои конечни прашања или грижи што би сакале да ги поставите?

Етапа 5: Збогум и следните чекори

Завршете ја сесијата со дискусија за следните чекори, одржување на контакт и изразување на добри желби за идните напори на менторираниот.

Прашања:

- Кои се вашите планови да се движите напред, и како замислувате да го примените она што сте го научиле за време на нашето менторско патување?

- Како би сакале да одржувате контакт или да останете поврзани по завршувањето на оваа формална менторска врска?
- Дали има нешто друго за кое би сакале да разговарате или некои последни забелешки што би сакале да ги споделите пред да завршиме?

Прилог 15. Прашалник за повратни информации до менторите

Прашалник за повратни информации до ментори (нацрт)

Почитувани наставници-едукатори,

Однапред ви благодариме што одвоивте време да го пополните овој прашалник за повратни информации. Вашиот придонес е важен при оценувањето на програмата за менторство YouWell.

Тимот на YouWell

На скала од 1 до 10, оценете го вашето целокупно искуство како ментор во програмата. Ве молиме сметајте го 1 како многу незадоволително 10 е целосно задоволително.

…….

Во случај да го оценевте вашето искуство под 6, дали би биле доволно љубезни да споделите со нас некои коментари во врска со причината?

……..

……..

Колку програмата за менторство одговараше на вашите очекувања? Ве молиме наведете детали.

……..

Дали се чувствувавте соодветно подготвени и поддржани како ментор? Зошто или зошто не?

……..

Кои аспекти од програмата за менторство функционираа добро за вас? Ве молиме елаборирајте.

……..

Дали се соочивте со предизвици или области на подобрување додека ја исполнувавте вашата улога како ментор? Ако одговорот е да, ве молиме опишете ги.

……..

Колку според вас беше ефикасна програмата за менторство во олеснувањето на професионалниот раст и развој и за менторите и за менторираните?

……..

Како би го оцениле нивото на ангажираност и посветеност на вашите менторирани во програмата? Оценете го нивото од 1 до 10, каде што 1 е многу ниско, а 10 е целосно вклучено.

Менториран 1:

Менториран 2:

Менториран 3:

Какви препораки би дале за подобрување или подобрување на програмата за менторство во рамките на You Well проектот?

……..

Дали би биле заинтересирани повторно да учествувате како ментор во иднина? Зошто или зошто не?

……..

Дали има дополнителни повратни информации или коментари што би сакале да ги споделите со тимот на YouWell за вашето искуство како ментор во оваа програма?

……..