

# МЕНТОРСКИ ИНСТРУМЕНТАРИУМ ЗА РОМСКИ ПОСЛАНИЦИ

МЕНТОРСКА ПРОГРАМА ЗА ПОДКРЕПА НА РОМСКИ МЛАДЕЖИ И СПРАВЯНЕ С  
ПРЕЖДЕВРЕМЕННОТО НАПУСКАНЕ НА УЧИЛИЩЕ

ROMANI AMBASSADORS 2.0

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290



Co-funded by  
the European Union

# Съдържание

01. Въведение и метод на интеркултурни компетентности .....	3-4
02. Платформа и процедури .....	5-6
03. Цел на инструментариума .....	7
04. Добри практики за справяне с преждевременното напускане на училище .....	8-11
05. Национални стратегии за консултиране и ROMED подход .....	12-19
06. Въведение в актуалната ситуация в страните партньори .....	20-24
07. Въведение в менторството и какво е менторство .....	25-27
08. Менторски процес – ментор срещу наставляван .....	28-31
09. Менторски техники .....	32-34
10. Ползи от менторството .....	35
11. Менторски план и шаблон .....	36-37
12. Сесия "Въпроси и отговори" .....	38-41
13. Оценяване .....	42-43
14. АНЕКС .....	44-54



Co-funded by  
the European Union



THE EUROPEAN COMMISSION'S SUPPORT FOR THE PRODUCTION OF THIS PUBLICATION DOES NOT CONSTITUTE AN ENDORSEMENT OF THE CONTENTS, WHICH REFLECT THE VIEWS ONLY OF THE AUTHORS, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

## Въведение и метод на интеркултурни компетентности

Факт е, че хората се местят в рамките на една и съща държава, или в други държави, в търсене на варианти и възможности за развитие и благополучие, които определено място или контекст не предлагат, или в търсене на международна закрила, за да избягат от ситуации на конфликт, насилие, нарушаване на човешките права и др. В няколко европейски страни ромската общност представлява приблизително 10% от общото население.

Въпреки че тези страни наемат ромски представители, за да помогнат за подобряване на положението на ромските младежи, тяхното представителство в образованието е ниско. И се характеризира с висок процент на преждевременно напускане на училище.

За да се предотвратят и преодолееят разделенията и да се създадат подходящи условия за равнопоставено съжителство на всички в етнически и културно разнообразни общества, съществува необходимост от демократично мислене, взаимно уважение, трансцендентност на етноцентричната перспектива. За да се постигне това, е важно образователната система също да бъде ориентирана към тези цели и ценности, така че цялата училищна система да се основава и насърчава межкултурния подход, който е педагогическо-дидактически принцип, който насочва прилагането на образованието по начин, който подпомага трансформацията на съществуващите подчинени етнически/културни малцинствени групи в рамките на образователната система.



Co-funded by  
the European Union



Интеркултурното образование се основава на виждането на културата като променяща се категория, която не съществува като самостоятелно явление, а постоянно се възпроизвежда в отношенията към/с други култури.



Интеркултурното образование може да бъде свързано и с идеите за "културно значима педагогика", както е определено от Ладсън-Билингс, който откроява три ключови критерия, на които трябва да се основава такава педагогика:

- а) учениците трябва да имат академичен успех
- б) учениците трябва да развиват и/или поддържат културна компетентност
- в) учениците трябва да развият критично съзнание, чрез което оспорват статуквото на сегашния социален ред





## Платформа и процедури

Този Менторски инструментариум е част от Дигиталните обучителните материали за менторство, които са достъпни за всеки, безплатно чрез МООС платформа.

**Какво представлява МООК? Масовият отворен онлайн курс (МООС) е безплатна уеб-базирана програма за дистанционно обучение, предназначена за голям брой географски разпръснати обучаеми.**

Какво представлява МООК? Масовият отворен онлайн курс (МООС) е безплатна уеб-базирана програма за дистанционно обучение, предназначена за голям брой географски разпръснати обучаеми.

Платформата може да бъде намерена на следния линк: <https://palambassadors.eu/> и служи като средство за обучители, социални работници, учители, неправителствени организации, активисти за правата на човека, експерти по социална интеграция, преподаватели, съветници по работа с относителен опит в работата с ромски или други маргинализирани групи и др.

Платформата е домакин на шест модула с продължителност 40 часа на обучение и превежда обучаемите през целия процес на подобряване на менторските и създаване на нови умения.

Ролята на платформата е да достигне до възможно най-много обучаеми и да им предостави възможност да се възползват от обучителните материали и модули, създадени по време на изпълнението на проекта.

Обучителните материали съдържат теоретични уроци, практически упражнения и следурочни викторини, представляващи иновативен подход за менторство на ромски деца и младежи.



**Накратко за шестте модула, които са включени в платформата като част от обучението по дигитално менторство:**

**1** Изграждане на отношения на менторство и умения в медиацията

Включва основите на менторството и медиацията, два от най-ефективните начини за справяне с неравенствата на ромите в Европа. Гмурка се в процеса на наставничество, съдържа примери от добри практики в цяла Европа и включва практически упражнения по наставничество и работен лист за поставяне на цели.

**2** Благополучие, самочувствие и устойчивост

Този модул се фокусира върху темите за благосъстояние, самочувствие и устойчивост и как да ги използваме при работа с деца и младежи от националните малцинства, особено с тези от ромски произход.

**3** Активно слушане и комуникация

Тук се говори за значението на активното слушане и включва някои техники и примери, свързани с активното слушане, както и съвети за невербална комуникация и културни различия, когато става въпрос за слушане и комуникация.

**4** Управление на конфликти и решаване на проблеми, подход, основан на силните страни

Включва дефиниции и причини за конфликт, идеи за това как да го управлявате и съвети за решаване на проблеми, както и някои практически упражнения.

**5** Завършващите и проблемите, пред които са изправени младите хора

Разглежда определението за завършващи, а също така и въпроси, застрашаващи младежта в днешно време по отношение на психичното здраве, благосъстоянието, прекомерната употреба на алкохол и наркотици и тормоза.

**6** Интеркултурни умения и компетентности

Предоставя обобщение на основните интеркултурни знания и включва практически упражнения по култура, идентичност и смисъл.



## Aim of the Manual

Цел на документа Целта на настоящото ръководство е да запознае ромските обучители и експерти с техниките и етапите на развитие на менторския процес, за да могат да се възползват от него.

Лица с ромски произход, от местните ромски общности или с добро познаване на ромските въпроси, се обучават и наемат да работят като наставници, съдействащи за намаляване преждевременното напускане на училище.

Развитието на интеркултурни компетентности сред експертите, работещи с млади роми и деца от различни области на секторно действие, е ключов аспект в изграждането на мултикултурни училища и образователни центрове.

Проектът "Romani ambassadors 2.0" има за цел да подобри качеството на процеса на наставничество въз основа на третия подход: реален и ефективен межкултурен подход. Общата цел на учебните програми за обучение е да се подобри качеството и ефективността на работата, извършвана от образователните наставници, с оглед подпомагане на по-добрата комуникация и сътрудничество между ромите и училищата за справяне с преждевременното напускане на училище.



## Добри практики, примери и проекти за справяне с ранното напускане на училище

### ROMANINET

Мултимедиен ромски курс за насърчаване на езиковото многообразие и подобряване на социалния диалог. Целта на проекта е изготвянето на курс по стандартен ромски език в мултимедиен формат, базиран на Европейската обща езикова рамка. Той ще се използва от възрастни и млади хора, като е подходящ и за хора с ниско академично ниво.

### InterCult

Интеркултурен обучителен курс за обучители на мигранти. Целта на проекта е да подобри интеркултурните умения на преподавателите за предоставяне на ефективно езиково обучение на възрастни мигранти.

### MEYС « Move and expand your competencies! »

Целта на тази програма е да даде възможност на 380 младежи, работещи с прогресивни образователни методи, да преживеят положителна професионална мобилност в Европа.



### SODIVERS

Целта на проекта е да създаде ново поколение обучени социални предприемачи, които работят с възможности и ресурси в гражданския сектор, прилагат принципите на приобщаване и равнопоставеност.

### Roma HEALTH Care

Целта на тази програма е да се подобри здравната ситуация на ромите в страните партньори. За първи път се изследва здравната ситуация на ромите в различни европейски страни.

### COMPASS

Целта на проекта е да признае и подобри младежката дейност и нейното въздействие върху образованието на NEETs и включването на пазара на труда. Да се разработи обучение, основано на компетентности, изцяло насочено към развитието на меките умения на младежи, основано на индивидуален модел на компетентност, който обхваща специфичните знания, умения и нагласи, необходими за ефективното кариерно консултиране и процеса на наставничество на NEETs.

### Not Only Fair Play

Цели на проекта: Повишаване на осведомеността за значението на спорта в училище чрез по-добро интегриране на физическото възпитание в училищните програми. Подобряване на спорта като средство за насърчаване на социалното приобщаване на всички ученици, особено на тези, които са изложени на риск от изключване и преждевременно напускане на училище. Насърчаване на етичен подход към спорта. Популяризиране на цялостна спортна визия, включваща всички спортове.



### Inclusion of Minorities - A Project in Values

Първоначалната идея на този проект е, че училището е първото място, което предоставя знания, принципи, ценности, като по този начин има пряко въздействие върху формирането на лични нагласи, интереси и притеснения/занимания и като такова то има задължението да подкрепя всеки индивид в стремежа му към статута на активен гражданин със силно чувство за принадлежност към общността, в която живее.

### Promotor Escolar

Целта на този проект е да насърчи посещаването на училище, образователния успех и популяризирането на ромската култура. В този проект се работи с три важни елемента: самите ученици, учителите и семействата.

### Siklavipen Savorença

Целта на този проект е да насърчи: академичния успех на ромските ученици, образователната нормализация на ромските ученици и интеркултурността и равните възможности.

### Quedem després de classe” (Staying after school) and the Teen Project.

Staying After School е проект, който осигурява образователна и игрова среда, която допълва училищния живот на децата между 6 и 12 години. В това пространство се извършват дейности, които насърчават когнитивното, афективното и социалното развитие, като по този начин насърчават играта като инструмент за забавление.





### Mentoring Zing program

Тази програма е предназначена да помогне на тези, които не са имали достъп до обучение и заетост при равни условия с останалите. Той предлага инструменти, чрез които младите хора могат да следват своя път. Той също така им помага да открият своите таланти и възможности за участие в програмата за стипендии.

### The “Coordinator of Social Mentoring”

Това е мрежа от организации, които разработват менторски проекти, насочени към групи в уязвимо положение. Първият им проект е през 1999 г. и продължава и до днес. Координаторът работи за насърчаване на качествено менторство в областта на социалната дейност и за намаляване на неравенствата.



### Inclusive Schools: Making a Difference for Roma Children

Европейската комисия и Съветът на Европа иницират нов съвместен проект на тема "Приобщаващи училища: да направим разлика за ромските деца", насочен към училищата, в които учат ромски деца в Чехия, Унгария, Румъния, Словакия и Обединеното кралство.



## Национални стратегии за консултиране ROMED модел

През 2011 г. стартира програмата ROMED с цел обучение на медиатори в цяла Европа. Общата цел на ROMED (Roma Mediator Training) е да подобри качеството и ефективността на работата на ромите и синтите като училищни и здравни медиатори, образователни съветници и образователни фасилитатори, за да подкрепи по-добрата комуникация и сътрудничество между ромите и синтите и публичните институции (училища, доставчици на здравни услуги, бюра по труда, местни власти, и т.н.)

Програмата ROMED е фокусирана върху следните три основни цели:

1. Насърчаване на ефективна межкултурна медиация за подобряване на комуникацията и сътрудничеството между синти, роми и публични институции.
2. Да се осигури интегрирането на основан на правата подход в медиацията между синти и ромски семейства и публични институции.
3. Подпомагане работата на медиатори, образователни съветници и фасилитатори чрез предоставяне на инструменти за планиране и изпълнение на техните дейности, които насърчават демократичното участие, като същевременно овластяват ромските и синтските семейства и повишават отчетността на публичните институции.



## Какво прави ромският медиатор?

Ролята и практическите отговорности на медиатора зависят до голяма степен от видовете въпроси, специфични за обучението на ромските деца в контекста, в който човек работи. Въпреки това основните отговорности могат да бъдат обобщение в следните:

- Осигуряване на посещаване на училище
- Предотвратяване и справяне с проблема с отпадането от училище
- Насърчаване на академичния успех
- Насърчаване на положителните отношения между ромски и неромски деца

В началото на 2000 г. се наблюдава нарастване на необходимостта от насърчаване на включването на ромските деца в училище. В някои страни наемането на ромски медиатори/асистенти започва през 80-те и 90-те години на миналия век. Испания, Чехия, Словакия, Финландия, Франция и Румъния са такива примери. След 2000 г., съгласно новата Европейска рамка за национални стратегии за интегриране на ромите, държавите-членки на ЕС бяха задължени да представят стратегии за приобщаване на ромите на Европейската комисия (ЕК) до края на декември 2011 г.



## Национални стратегии за интеграция на европейските държави

### Румъния

Въпреки че Румъния има дълга история в наемането на ромски медиатори/асистенти в училищата, това не означава непременно гарантиране на качеството на посочените стратегии.

Предишната стратегия за намаляване на преждевременното напускане на училище в Румъния предложи четири стълба и шестима представители на програмата, съставени от превантивни мерки, интервенция и компенсации.

СТЪЛБ 1: Осигуряване на достъп до образование и качествено образование за всички деца

СТЪЛБ 2: Осигуряване на завършване на задължителното образование от всички деца

СТЪЛБ 3: Реинтеграция в образователната система на хората, преждевременно напуснали училище

СТЪЛБ 4: Развитие на адекватна институционална подкрепа



## България

Ромското образование в България е сериозен и актуален проблем. Реалният брой на ромите е трудно да се установи поради вътрешното многообразие на общността и защото те често се определят като етнически българи или етнически турци.

При преброяването през 2011 г., по данни на НСИ (Национален изследователски институт), през 2011 г. (1 февруари 2011 г.) като роми са се самоопределили 320.761 или 4.9% от населението на България.

Стратегията в България има свои собствени приоритети: Пълна интеграция на ромските деца и ученици чрез десегрегация на детските градини и училищата в отделните ромски квартали и създаване на условия за равен достъп до качествено образование извън тях.

В България обаче няма заделени бюджети за Стратегията. Решение на Министерския съвет да задържи Приложението "Програми за изпълнение на НСИР", описано от Фондация "Амалипе" като най-конкретната съставна част от пакета документи, с ясни срокове и източници на финансиране, предполага, че в НСИР липсва жизненоважната предпоставка за изпълнението на Стратегията.



## Испания

Страната има опит със стратегии за интеграция на ромите, тъй като има програми/планове за действие за развитие на ромското население от 1989 г. (настояща програма: 2010-2012 г.), а през 2005 г. създаде Държавен съвет на ромите.

Независимо от това, въпреки 40-годишните социални и образователни политики, насочени към постигане на пълно сближаване на ромите с останалата част от обществото, тази цел все още е много далеч от постигане. Това се дължи на множество причини, като например Испания, която се опитва да се възстанови от много години под диктатура, финансовата криза, мултикултурно общество с липса на междукултурност и т.н.

Процентът на неграмотност сред ромското общо население е 7% през 2013 г. и 5,5% през 2018 г. (Hernández et al. 2019), 8,6% през 2011 г. и 9,85% през 2018 г. (FSG 2019).

43,3% от ромското население е завършило задължителното средно образование (Damonti and Arza Porras 2014). Тази цифра е 34,9% в последното проучване на FOESSA 0020 (Hernández et al. 2019) 50,3% от ромските ученици пропускат училище между 5 и 10 дни месечно (FSG 2013).





## Чехия

Чешката република има опит със стратегиите за интегриране на ромите и с конкретни мерки, насочени към ромите, като например Десетилетието на ромското включване, участието в ромската мрежа на ЕС и надграждането на опита от предишни стратегии. Дори и без изрично позоваване на 10-те Общи основни принципа за ромско включване, Концепцията е съобразена с всички принципи.

Концепцията разглежда преди всичко социално изключеното ромско население, което тя разделя на уязвими групи. Единственият принцип, на който Концепцията не отговаря, е Принцип 7 – Използване на инструментите на Общността. По същество Концепцията не съдържа препратки към законодателната и политическата рамка на ЕС.

Друга слаба точка на Концепцията е липсата на бюджети за отделните мерки и индикатори за тяхното въздействие. По този начин мониторингът на изпълнението говори за изпълнението на отделни задачи, но не и за действителното въздействие върху живота на ромското малцинство.

Ето защо, въпреки някои от подобренията си, все още има много предизвикателства, пред които ромската общност в Чешката република е изправена в момента поради липсата на изпълнение на необходимите национални стратегии.



## Швеция

В рамките на стратегията за ромско включване общините имат централна роля в работата за подобряване на положението на ромите, защото те са отговорни за дейности, които са от решаващо значение за възможностите на ромите за включване в обществото. Водещата организация за стратегията за приобщаване на ромите е Länsstyrelsen (Административният съвет на окръг Стокхолм).

От 2012 г. насам Länsstyrelsen координира и полага последващи усилия в рамките на стратегията. Мисията на органа включва подпомагане на общините при разработването на работни методи и методи за приобщаване на ромите и гарантиране, че те се разпространяват сред общините, регионите и съответните органи.

Областният административен съвет подчертава, че трябва да има постоянно финансиране за общините, които работят стратегически за приобщаването на ромите. Липсата на финансиране означава, че работата ще бъде краткосрочна и проектно ориентирана. По време на пандемията COVID-19 стана ясно също, че дейностите, които са извън работния дневен ред и за които липсват държавни субсидии, са склонни да бъдат деприоритизирани.



## Гърция

В Гърция ромската общност е подложена на многостранно социално изключване в секторите на жилищното настаняване, заетостта, здравеопазването и образованието.

Национално изследване за Генералния секретариат за управление на европейските фондове и неправителствената организация "Efksini Polis", проведено през 2008 г., установява, че 54,7% от ромите никога не са посещавали училище, 33,4% са завършили само няколко класа в началното училище, 7% са завършили основно училище, 3,4% са следвали някои класове в прогимназиалния етап на средното образование, 0,5% са завършили прогимназиално образование и по този начин задължително образование, докато само 1% е продължават към висше образование.

В Гърция стратегическият подход следва концепцията на предишната "Интегрирана програма за действие за социално включване на гръцките роми (2001-2008 г.)" и приема специфични насоки, като взема предвид заключенията от оценката и резултатите от интервенциите.

Интегрираният план за действие определя две оси:

- 1: Инфраструктура
- 2: Услуги.

Ключов извод, произтичащ от оценката на Интегрирания план за действие (2001-2008 г.), е, че на ниво планиране планът отговаря на необходимостта и навременния характер на интегрирания подход, основан на диагностицираните нужди и проблеми на гръцките роми.



## Настоящата ситуация в партньорските страни

### България

В контекста на днешното постиндустриално, глобализиращо се общество проблемът с достъпа на децата до училищно образование и преждевременно напускане на училище (ПНУ) е от особено значение за страните от ЕС.

Редица изследвания в България показват, че свръхконцентрацията на ученици отпадащи от училище е характерна за два вида училища като цяло. Училища, които са единствените в населено място. Процентът на незаписаните ученици от средните училища, които са завършили основни училища, почти се е удвоил там. Подобна ситуация често се обяснява с факта, че в някои от по-консервативните и патриархални общности в българското общество физическата близост на училището е една от ключовите предпоставки за посещаване и отсъствието на училище в населеното място води до отпадане/незаписване в училището.

Сегрегирани ромски или цигански училища (квалифицират се като така наречените "училища в гетото"), в които броят на отпадналите е изключително висок: в ромските квартали в големите градове, а понякога и в по-малките, има училища, в които почти всички ученици са от ромското малцинство. Училищната сегрегация може да се прояви както като междуучилищна сегрегация, така и като вътрешноучилищна сегрегация с отделни ромски класове, но във всичките си измерения тя е специална форма на дискриминация, която в ромския случай се припокрива с по-ниско качество на образованието.

За да обобщим, десегрегацията на ромското образование трябва да се превърне в опора на националните образователни стратегии, за да се осигурят равни образователни възможности за всички деца, заедно с цялостна социализация.



## Румъния

През последните десет години процентът на преждевременно напускащите училище в Румъния постоянно намалява и Румъния си е поставила за цел да постигне целта от 11,3% през 2022 г. Най-високият процент на преждевременно напускане на училище е 17,3 % през 2013 г., което поставя Румъния зад само четири държави с по-висок процент на преждевременно напускане на училище: Италия, Португалия, Испания и Малта.

Причините за преждевременното напускане са многобройни и разнообразни: липса на достъпност като цяло и разумна адаптация в образованието, липса на технологии за достъп и помощни технологии и устройства в образователния процес, недостатъчност на предлаганите услуги за подкрепа, липса на адаптиран транспорт, слаба информираност на семейството за значението на развитието на потенциала на детето/младежа с увреждания, дискриминационни или негативни нагласи по отношение на училището. Преждевременното напускане на училище е значителен проблем, особено в селските райони. На ниво средно образование процентът на отпадане е 1,5 пъти по-висок в селските училища, отколкото в градските училища. Бедните ученици изостават от по-заможните, а достъпът им до гимназиален етап на средното и следгимназиалното образование е ограничен. Процентът на преждевременно напускащите училище почти се е удвоил сред учениците в сферата на професионалното и техническо образование и между учебните 2018—2019 г. и 2019—2020 г. Този растеж до голяма степен се обяснява с финансовата криза.

Един от ефектите е демотивацията на учениците с ниски постижения, които са изправени пред по-голям риск от отпадане, отколкото от завършване на образователната програма, в която вече са записани, и това допринася за увеличаване на младежката безработица, която не е записана в никаква форма на образование или обучение (наричана още NEET). Учениците в Румъния напускат училище рано по различни причини, включително лични, семейни, училищни и социални фактори. Обикновено това е резултат от прогресивен и кумулативен процес на намаляваща ангажираност.



## Чехия

Предотвратяване на преждевременното напускане на образование и обучение (ELET) Намаляването на отпадането от образование (с идентична дефиниция като Евростат, което означава "Делът на лицата на възраст 18—24 години, които са завършили образование в максималното ниво на ISCED 2 и не са в процес на формално образование или професионално обучение.") беше един от показателите за изпълнението на Стратегията за образователна политика на Чешката република до 2020 г. (в отговорност на MOMH). Тази цифра се изследва от Чешката статистическа служба чрез годишното извадково изследване на работната сила. Целта е по-малко от 5,5% от лицата да попаднат в дефиницията до 2020 година. Тази цел вече е постигната. Тази цел беше в пълно съответствие със стратегията "Европа 2020", в която се посочва, че през 2020 г. по-малко от 10% от лицата се очаква да напуснат образователната система рано.

Средният процент на отпадане в Чешката република (6,7%), макар и по-нисък от този в ЕС (10,6%), напоследък се увеличава. Освен това в някои региони (Усти над Карлови Вари) тя се умножава (15%).

### **Формалното образование: основни политически мерки по отношение на ELET**

Въпросът за преждевременното напускане е частично разгледан от Закона за образованието и професионалното ориентиране, който се счита за мярка за превенция и интервенция за справяне с преждевременното напускане, както е посочено в Закона за образованието от 2004 г. и Указ 72/2005 за предоставяне на насоки в училищата и съоръженията за училищно ориентиране. Това обаче не се разглежда изрично като компенсационна мярка за справяне с преждевременното напускане.

За по-подробна информация относно основните мерки на политиката за ELET сканирайте QR кода:





## Швеция

През декември 1999 г. шведският парламент реши да приложи Рамковата конвенция на Съвета на Европа за защита на националните малцинства и Европейската харта за регионалните или малцинствените езици.

Целта на община Стокхолм е до 2040 г. да има училище и детска градина за всички по отношение на произхода, националното малцинство, езиците и други условия. Докладите за условията на ромските ученици в предучилищна и училищна възраст, както и диалозите с ромите обаче показват, че условията за много роми не са задоволителни.

Дискриминацията и уязвимостта на ромските ученици и родители в училище, по-нататъшното доверие и взаимоотношения с учителите и останалия училищен персонал са ниски, което засяга достъпа до предучилищно и начално училище.

Ето защо е важно детските градини и училищата в град Стокхолм активно да работят срещу дискриминацията и да насърчават равните права и възможности в съответствие със закона за дискриминацията. В проучване на омбудсмана срещу етническата дискриминация (DO) се посочва, че около 90 процента от шведското население смята, че Швеция е расистка страна и същият брой смятат, че Швеция до известна степен е враждебна към ромското малцинство.

За по-подробна информация за актуалната ситуация в Швеция сканирайте QR кода:



## Гърция

Според дефиницията на Евростат преждевременно напускащи училище са тези, които:

- са във възрастовата група 18-24 години
- имат образование най-много до завършване на прогимназиален етап на средното образование
- притежават сертификат, който съответства на ISCED ниво 2 (еквивалентно на гръцката гимназия) или кратко ISCED
- не са участвали в дейности по образование и обучение четири седмици преди деня на събиране на данните от Наблюдението на работната сила.
- 

Отпадането от училище е свързано с:

- ниското образователно равнище
- индивидуалното равнище
- най-високите нива на безработица
- ай-ниските заплати/ниско заплащане
- най-трудното професионално развитие
- до степен с по-големи шансове за престъпност, социална маргинализация

### ПРИЧИНИ ЗА ОТПАДАНЕ ОТ УЧИЛИЩЕ

Стереотипи и социално изключване

Ромските деца обикновено посещават училищни единици в или близо до гетата, те се "присъединяват" към другите като тях, докато са изключени от доминиращата група.

Лоши условия на живот

Трудните условия на живот и икономическата бедност не превръщат образованието на ромските деца в приоритет. Хората първо трябва да осигурят достойни условия на живот, за да могат да си позволят да се занимават с образованието на децата си.

Затруднен достъп до структури

Има места в Гърция, където достъпът на ромски деца до училищни структури е затруднен (като например в Камиловриси, Ламия).



## Въведение в менторството

Менторите представляват реална професионална категория, разпознаваема сред дидактическите функции, упражнявани в училищната среда. Основната мисия на тази професионална категория е да улесни процеса на професионална интеграция на начинаещите в училищните единици, в които работят.

В ерата на усложняване на процесите на професионално обучение, опцията за наставничество съответства много по-добре на нуждите на момента. Прекият опит от професионалната среда, както и образователните изследвания, подчертават факта, че да бъдеш ментор е доста трудна задача и че изпълнението на свързаните роли вече не може да бъде оставено на интуицията и пробата.

Неформалните менторски взаимоотношения имат спонтанен характер, те се инициират доброволно между двама съвместими човека, единият от които е по-опитен, от когото се иска психосоциална подкрепа. Има класификация на видовете наставничество:

1. Образователното наставничество е подходящо в училищата, но и в университетските институции. Тази дейност подпомага първоначалното професионално обучение на специалиста.
2. Индукционното наставничество има за цел да ръководи индивида в началото на професионалната му кариера. Често се практикува от организации с цел подпомагане на новите служители да се адаптират към специфичните условия на труд. Този процес предполага, че началото на наставявания е ориентирано към познаването на функционалното състояние на организацията, но и на метода за извършване на исканата услуга.



3. Менторството за обучение е предопределено за служители, които искат да развият нови умения или да се адаптират към новите промени в системата. Ролята на обучаващия наставник може лесно да бъде объркана с тази на обучаващия инструктор или треньор. В обучителните менторски взаимоотношения менторът е опитен човек, който е готов да помогне на нови служители, но не е натоварен с тази задача.

4. Менторството за професионална квалификация може да се приложи по време на ориентационния период за получаване на квалификация. Ролята на ментора е да напътства ученика по време на обучението му.



5. Наставничеството за развитие е ефективно в общото развитие на ученика, проявявайки се чрез помощ, напътствие и консултиране в различни етапи на развитие или етапи на преход. Наличието на ментор за развитие във всяка институция е от полза. То може да улесни прехвърлянето на служители на друга позиция, назначаването им в нови проекти и преодоляването на проблеми с професионалната дейност.



Коучингът се използва до голяма степен за компании и спорт, въпреки че е станал част от много житейски умения. Коучът ще се фокусира върху конкретни области, които изискват подобрене или помага за прилагането на нови умения и системи.

Коучингът и менторството споделят целта да помагат на другите да растат, да се развиват и да достигнат пълния си потенциал. И двата метода дават възможност на хората да поемат отговорност за собственото си лично, житейско, кариерно и бизнес развитие.

Някои хора използват множество обучители или ментори през целия си живот и кариера, в зависимост от желаните от тях цели. Можете да имате житейски коуч за ситуации, свързани с личния ви живот и можете да работите с бизнес треньор за Вашите бизнес цели или с кариерен коуч, ако искате да развиете кариерата си. Можете също така да работите със специализиран здравен треньор, ако целта Ви е свързана с храненето и физическите упражнения.

Коучингът и менторството са две подобни техники за развитие, които обикновено се използват на работното място за подобряване на индивидуалното представяне и умения. Коучингът често е краткосрочен, докато менторството има тенденция да бъде непрекъснат процес. Коучингът има за цел да постигне специфични умения и цели, докато насочването обхваща широк сценарий, свързан с дадено лице, където се фокусира както върху професионални, така и върху лични аспекти.

Коучингът често е краткосрочен и обвързан с постижения от организационно значение. От друга страна, когато говорим за менторство, фокусът е върху дългосрочните взаимоотношения и по-широкото развитие.



## Менторски процес – ментор срещу наставляван

Роля и отговорности на ментора

### 1. Действайте като модел за подражание

По дефиниция менторът е човек, на когото другите се възхищават и уважават. Но с признанието идва и отговорността. Служителите очакват от вас да зададете стандартите както за тяхното поведение, така и за техните постижения.

### 2. Помага на наставляваните с кариерното им развитие

Менторите могат да помогнат на наставляваните да определят кариерния си път чрез поставяне на цели. Заедно те определят план за действие, така че да могат да постигнат целите си в рамките на определен период от време.

### 3. Осигурява конструктивна обратна връзка

Тъй като ролята на ментора е да подкрепя растежа и развитието на наставлявания, за тях е от съществено значение да предоставят конструктивна обратна връзка. Менторът има опит, който липсва на наставлявания и може да използва този опит, за да насочи наставлявания си към желаната от него дестинация.

### 4. Менторът е и треньор/коуч

Добрият ментор знае кога да използва коучинг техники и кога да се намеси със съвет.

Коучът насърчава клиентите си да търсят свои собствени решения. Но менторът също ще даде кариерни съвети на своя наставляван въз основа на собствената си кариера.

### 5. Проследяване на напредъка на наставлявания/ата

Менторът трябва редовно да следи своите наставлявани, за да ги държи отговорни за всички действия, които са съгласни да предприемат.





## Роля и отговорности на наставляваните

1. Да бъдат готови да бъдат наставлявани/водени/съветвани  
Да бъдеш готов да си наставляван/а означава да оставиш ментора да поеме водеща роля и да бъдеш отворен и готов да слушаш неговите/нейните прозрения. Това също така означава да бъдете силно ангажирани със собствения си личен растеж и професионално развитие.

2. Бъди активен слушател

Когато менторът говори, използвайте активно слушане, за да разберете и абсорбирате информацията, която споделя. Отразявайте това, което сте чули да казва, за да сте сигурни, че сте го/я разбрали правилно.

3. Бъдете ясни за целите си

Може да не знаете точно какви са вашите професионални цели, преди да започнете връзката ментор-наставляван. Но трябва да знаете какви са целите ви за връзката ментор-наставляван. Също така трябва да знаете в коя посока искате да отидете, така че менторът да знае дали може да помогне или не.

4. Поискайте обратна връзка

Добрият ментор ще ви даде много обратна връзка, но ако имате нужда от повече, никога не трябва да се страхувате да попитате. Може да Ви бъде неудобно да получавате конструктивна критика. Но това е от основно значение за вашето професионално израстване.

5. Уважавайте времето на ментора

Менторът доброволно отделя част от ценното си време, за да Ви помогне. Избягвайте да закъснявате за срещи и поддържайте обясненията възможно най-кратки. Също така трябва да спазвате времето за срещи и да избягвате да искате промени в последната минута, както и да отговаря на съобщения или обаждания незабавно.



## Добрият ментор:

- се ангажира с ролята си
- приема защитените
- може да предложи подкрепа и насоки
- е ефективен в различни междуличностни отношения
- е модел на непрекъснато учене
- излъчва оптимизъм и надежда

## Полезни ценности

### Ентузиазъм

Когато търсите ментор, трябва да се включите в един много важен аспект от личността на възможния ментор.

### Взаимно уважение

Уважението към другите не се ограничава само до менторите. Менторите трябва да знаят как да бъдат тактични в разговорите си и емоционално интелигентни.

### Активно слушане

Менторът трябва да може да ви изслуша. Те трябва да участват в разговора, подканвайки ви за яснота или повече информация.

### Честна обратна връзка

Обратната връзка е от съществено значение за подобряването. Менторът трябва да създаде дългосрочни цели и краткосрочни цели, за да ви помогне да ги реализирате.



## Добри практики в менторството

- Подходящо съвпадение между ментор и наставляван
- Ясни цели и задачи на менторските взаимоотношения
- Реципрочност
- Задаване на времеви ангажименти във взаимоотношенията
- Планиране на дейностите във времето



- Редовна комуникация между двете страни
- Създаване на подкрепяща среда
- Защита и напътствия на наставлявания
- Предоставяне на психосоциална подкрепа
- Постигане на баланс в живота
- Съвети за кариерно развитие
- Обучение в мрежови техники
- Управленска подкрепа



## Техники за менторство

Какво е менторска връзка?

Менторската връзка е връзка между по-възрастен човек и наставляван, който може да е по-млад или по-малко опитен. Въпреки че връзката между старши и младши често е това, което обикновено идва на ум, когато някой каже "менторство", това не означава непременно, че това е така през цялото време.

### Как да изградим силно менторство?

Съгласете се с очакванията.

Споделяне на начина, по който сте стигнали до позицията, в която се намирате в момента, и предизвикателствата, които сте преодолели, може да са добър път, по който да поемете с връзката.

Бъдете ангажирани

Един от най-важните елементи за успешното менторство е ангажираността както от страна на ментора, така и на наставлявания. Менторството отнема време и енергия и от двамата участници. Всеки трябва да бъде посветен да играе своята роля и да помага за изграждането на силна връзка.

Дайте директна обратна връзка

Менторът играе много роли. Той/тя е насърчител, адвокат, треньор, слушащо ухо, водач и много други.



### Споделяйте истории и борби

Менторите са най-ефективни, когато споделят уроци от собствения си опит. Като споделяте историята си с всичките ѝ възходи и падения, можете да направите стъпка към това да бъдете уязвими с наставлявания си.

### Свържете наставлявания си с други хора във Вашия кръг

Като ментор вероятно имате по-голяма кръг от наставлявания. За да им помогнете да продължат да растат и да намират повече възможности, помислете за свързването им с хора сред познатите Ви.

## Етапи на менторството

Етап 1: Етапът на инициране е, когато започва менторската връзка. Както менторът, така и наставляваният влизат във връзката с отворен ум.

Етап 2: Етапът на растеж засяга както ментора, така и наставлявания. И двете страни откриват, че се възползват от менторските взаимоотношения и всяка от тях е изпълнена от своите взаимодействия.

Етап 3: Етапът на разделяне се случва в повечето човешки взаимодействия и наставничеството не е по-различно. По това време настъпват промени, които карат и двете страни да преоценят, предефинират и / или преразгледат стойността на връзката в бъдещето.

Етап 4: Етапът на затваряне е, когато връзката приключва както преди, защото целите са изпълнени и връзката е изтекла във формалното си качество.



## Видове менториране

### Традиционно индивидуално менторство

Наставляван и ментор са съчетани, или чрез програма/проект или по свое собствено желание.

### Дистанционно менторство

Менторска връзка, в която двете страни (или група) са на различни места.

### Групово менторство

Един ментор се съчетава с група от наставлявани.

### Традиционно менторство с трансфер на знания

Предлага знания, дава съвети и споделя собствената си преценка и опит. Наставляваният е пасивен приемник, учи се от модела на опитния.

### Менторът като подкрепа и ръководство на наставлявания

Разговорът се основава на целите и въпросите на наставлявания, наставляваният се учи от своите преживявания.

Менторът като треньор, спаринг партньор, коуч слуша наставлявания и действа като огледало, не дава съвети или насоки, но подкрепя личния процес на обучение на наставлявания.

### Колегиално менторство/ обратно менторство

Менторът е в колегиална позиция със своите наставлявани, разговорите се основават на равноправен диалог.



## Ползи от менторството за наставляваните:

Разбира се, наставляваните печелят много от това, че са наставлявани, но това не е само кариерно развитие. Други ползи за наставляваните включват:

- Повишена самоувереност
- Повишено самосъзнание
- Развиване на силни комуникативни умения
- Изграждане на лична мрежа в рамките на бизнеса
- Излагане на нови и различни гледни точки
- Умения за самоанализиране
- Подобряване на поставянето на цели
- Учене от опита на другите
- Умение да се задават добри въпроси
- Да бъдат подкрепени от някого
- Някой да се застъпва за теб
- По-голям шанс за израстване
- Повишена удовлетвореност от работата





## Менторски план и шаблон

### Менторски ангажименти

	Цели на срещата	Дневен ред на срещата
1-ва среща	Установяване на връзка и изграждане на доверие. Определяне на общата посока и очаквания за връзката	Провеждане на релационно интервю. Дефиниране на нуждата от учене и задаване на очаквания. Задаване на дневен ред за следващата среща
2-ра среща	Разширяване на връзката и продължаване изграждането на доверие. Изясняване на целите на обучението и поставяне на предварителни цели	Провеждане на релационно чекиране. Задавайте въпроси за установяване на първоначални цели. Определяне на дневния ред за следващата среща.
3-та среща	Разширяване на връзката и продължаване изграждането на доверие. Използване на ефективен работен лист за диалог, за да се обсъди ясно въпроса или проблема.	Провеждане на релационно чекиране. Обсъждане на целите на обучението с помощта на диалогов модул. Определяне на дневния ред за следващата среща.



## Менторски план

Ментор: ..... Моля, попълнете според Вашите нужди с резултатите от срещите, договорени от двамата, ментор и наставляван и добавени след всяка среща

Наставляван/а: .....

Менторски план и дневник на сесиите	
Очаквана начална дата	
Очаквана крайна дата	
Учебни цели на наставлявания/та	
<p><b>Среща 1</b> Дата: ..... Място и/или методи: Срещата ще се занимае с/на срещата ще се занимаем с: · [посочете темата, която представлява интерес] Резултати от срещата:</p> <p><b>Среща 2</b> Дата: ..... Място и/или методи: Срещата ще се занимае с/на срещата ще се занимаем с: · [посочете темата, която представлява интерес] Резултати от срещата:</p> <p><b>Среща 3</b> Дата: ..... Място и/или методи: Срещата ще се занимае с/на срещата ще се занимаем с: · [посочете темата, която представлява интерес] Резултати от срещата:</p>	
Планирана честота на срещите	<input type="checkbox"/> Месечно <input type="checkbox"/> На всеки два месеца <input type="checkbox"/> На тримесечие <input type="checkbox"/> Друго: .....
Планиран метод на срещите	<input type="checkbox"/> Лични <input type="checkbox"/> Видеовръзка <input type="checkbox"/> Телефон
Забележки	
Подписи: (Менторът и наставляваният са съгласни с гореспоменатите)	Наставляван/а: Ментор:



## Сесия с въпроси и отговори

### 1.Какво е ментор?

Менторът е някой, който има повече опит от вас в своята област и предлага насоки и съвети как да успеете. Менторите обикновено са хора, които са били повишени или са работили в дадена компания в продължение на много години. Менторите са важни, защото помагат на новите служители да научат за фирмената култура и да разберат очакванията. Те също така осигуряват подкрепа, когато не сте сигурни за нещо.

### 2.Какво е менторство?

Менторството е, когато човек търси напътствия от някой, който има повече опит от него. Това е връзка, в която и двете страни се възползват, защото научават различни умения един от друг. Имах ментор, който ми помогна със стратегиите и ме научи на нови начини да подобря работата си. Тя ми даде и съвети как да се справям с определени ситуации на работното място.

### 3.Какви са различните видове ментори?

Има много различни видове ментори. Някои ментори са формални ментори, което означава, че са назначени да наставляват някого от организация или институция. Други са неформални ментори, което означава, че помагат на наставлявания си, без да бъдат помолени да го направят. И накрая, има самонаставници, които са хора, които се учат от книги, онлайн курсове или други ресурси.

### 4.Възможно ли е да има няколко ментори едновременно?

Възможно е да има повече от един ментор наведнъж, но не мисля, че това би работило добре. Намирам, че наличието на един ментор, който е на разположение, за да отговори на въпроси или да предостави съвети, когато е необходимо, работи най-добре за мен, защото мога да получа отговори на всичките си въпроси, без да се налага да достигам до много хора. Въпреки това, мисля, че е важно да имате ментори с различни умения, за да можете да се учите от много гледни точки.



### 5. Как да намеря добър ментор за мен?

Намирам, че се уча най-добре от хора, които са по-опитни от мен в своята област, но не толкова, че да са твърде старши, за да бъдат достъпни. В последната си поизция имах възможност да работя с такъв човек и беше страхотно, защото той можеше да отговори на всичките ми въпроси и да предложи съвети как да подобря собственото си представяне. Той също така ми помогна да се ориентирам в някои предизвикателства, с които се сблъсках в работата.

### 6. Защо хората се нуждаят от ментори?

Менторите предоставят насоки и подкрепа за тези, които се нуждаят от тях. Те са някой, към когото можете да се обърнете, когато имате въпроси или притеснения за нещо. Менторите са толкова ценни, защото дават съвети, които се основават на собствения им опит. Това им помага да споделят информация, която е свързана с това, през което преминавате.

### 7. Какво прави един ментор добър?

Добрият ментор има търпение, съпричастност и желание да се учи от своя наставяван/а. Те са в състояние да изслушат притесненията на наставявания/та и да предоставят съвети или ресурси, когато е необходимо. Аз съм човек, който цени взаимоотношенията и комуникацията, така че тези умения идват естествено за мен. Също така обичам да научавам нови неща, което ми помага да бъда отворен и възприемчив към идеите на моите наставявани."

### 8. Възможно ли е да станеш ментор без предишен опит?

Да, всеки може да стане ментор без предишен опит. Всъщност аз самият съм правил това в предишната си роля на учител. Когато за първи път започнах да преподавам, няхах никакъв менторски опит. Въпреки това успях да използвам комуникационните си умения, за да помогна на учениците да разберат концепциите, с които се борят. Това ми помогна да развия способността си да наставявам другите.



9. Как човек да разбере кога е постигнал целите си като коуч/ментор?

Вярвам, че поставянето на цели е важна част от това да бъдеш успешен коуч, защото ми помага да следя напредъка си и ми дава нещо конкретно, за което да работя. В последната си роля си поставях месечни цели за себе си и членовете на екипа си, което ни помогна да останем фокусирани върху целите си. В края на всеки месец преглеждахме целите си заедно и обсъждахме начините, по които бихме могли да се подобрим. Този процес беше полезен както за индивидуалното израстване, така и за развитието на екипа.

10. Какви са някои общи черти, които успешните коучове / ментори споделят?

Една от най-важните черти, които успешните коучове / ментори споделят, е способността им да мотивират другите. Когато някой има положително отношение, е по-вероятно да насърчи своите наставлявани да направят същото. Друга обща черта, която много успешни ментори имат, е готовността им да се учат от грешките си. Това показва, че те са достатъчно смирени, за да знаят, че нямат всички отговори и са готови да помолят за помощ, когато е необходимо.

11. Какво е коучинг и как се различава от менторството?

Коучингът е по-активен от менторството. Когато обучавам някого, активно ще му помагам да намира решения на проблеми или ще го уча на нови умения. В последната си роля като ръководител на проекти обучавах членовете на екипа си как да изпълняват задачи и да решават проблеми. Менторството е различно, защото е по-скоро ръководен процес. Бих дал съвети и предложения, но в крайна сметка бих позволил на моите наставлявани да вземат свои собствени решения.



12. Какъв тип умения трябва да притежава човек, за да бъде ефективен коуч или ментор?

Ефективният коуч или ментор трябва да притежава три ключови умения. Първо, те трябва да могат да комуникират ефективно със своя наставяван. Това означава да могат да слушат, както и да говорят, да задават въпроси, когато е необходимо, и да се уверят, че разбират какво казва наставяваният. Второ, те трябва да имат емпатия. Да бъдат съпричастни им позволява да се свържат с чувствата и преживяванията на наставяваните си. И накрая, те трябва да бъдат организирани и подготвени. Менторите, които са организирани и подготвени, ще бъдат по-добри в поставянето на цели и спазване на сроковете.

13. Какви са някои от предизвикателствата, свързани с това да бъдеш коуч или ментор?

Коучингът или наставничеството е предизвикателна, но възнаграждаваща работа, защото помагате на някого да развие своите умения и таланти. Въпреки това, едно от най-големите предизвикателства, с които съм се сблъскал като ментор, беше, когато моят наставяван изпълни целите ни за тримесечието. Имахме среща, на която обсъдихме какво се обърка и как можем да се подобрим през следващото тримесечие. Моят наставяван разбра защо не се представя добре и се ангажира да се подобри през следващото тримесечие.



## Оценка

Тази част предоставя информация за разбирането на ползите и предизвикателствата от използването на подход на участие за оценка, развиване на умения за планиране и провеждане на сесия за оценка на участието. Освен това има за цел да стимулира по-нататъшното обучение на връстници и подкрепа и да изясни въпроси, които все още са объркващи за някои членове на групата. Общата цел на модула е да развие конструктивно мислене и умения за планиране на участниците.

Всеки участник получава малък лист хартия и е помолен да напише въпрос по темите, засегнати в обучението, особено свързани с нещо, в което не са уверени. След това всички документи се събират в кутия. Участниците ще се редуват да изберат един въпрос от кутията и да го прочетат на цялата група. Всеки, който има отговор, е поканен да го съобщи. Няколко отговори или коментари са възможни за всеки въпрос. Това продължава, докато не бъдат разгледани всички въпроси.

Участниците са разделени на групи от четири / пет и трябва да отговорят на въпросите в група. Препоръчително е участниците да бъдат разделени по този начин, така че членовете на групите да имат общи неща (място на произход, работа, образование, интереси). Представители на всяка група ще споделят основните елементи на отговорите. Следва обща дискусия за приноса на участниците в програмата.





## Упражнение: Формуляр за оценка в края

- Какво очаквахте от този курс на обучение?
- До каква степен очакванията ви са изпълнени? Обяснете защо.
- Избройте трите най-важни неща, които научихте от този курс.
- Колко сте доволни от собствения си принос към курса на обучение? (1 = никак; 5 = напълно)
- Колко оценявате сътрудничеството с другите участници по време на груповата работа?
- Избройте трите най-значими приноса, които сте направили за курса на обучение.
- Как ще използвате идеите, научени в този курс на обучение?
- Какво ви хареса най-много в този курс на обучение?
- Какво не ви хареса или хареса по-малко в този курс на обучение?
- Колко уверени се чувствате за прилагането на това, което сте научили на практика?
- Какви конкретни елементи или дейности ще реализирате в резултат на участието си в този курс на обучение?



## АНЕКС

### Профил на ромския ментор Методология

В процеса на детайлизиране на необходимите умения, компетентности и ценности, които менторът трябва да притежава, комбинирахме теоретични изследвания с теренна работа, следвайки абдуктивен подход.

Първо, за да определим какво означава менторство, проведохме теоретични изследвания, като същевременно взехме предвид ситуацията и произхода на ромската общност във всяка страна, включително степента на сегрегирани училища, процента на отсъстващите и процента на ромските деца, които достигат до висше образование.

Освен това, тъй като нашата цел бе да създадем ръководство, което може да се използва като модел, който да се следва на европейско ниво, като част от нашето методологическо планиране, беше много важно да споделим перспективите с други субекти, които също работят в областта и имат опит в работата с менторски подход, включително социални работници, учители, психолози и межкултурни медиатори.

За да превърнем това в реалност, всеки партньор организира в собствената си страна две местни срещи, на които покани организации като НПО, училища и други, които работят с ментори и наставявани, както и самите ментори/наставявани, които разказаха за собствения си опит и как са се възползвали от този метод на обучение.



На второ място, за да се насърчи за по-нататъшно споделяне стратегията и да се включат повече страни в дефиницията на профила на ментора, много важна част от нашия методически дизайн включваше провеждането на минимум 10 интервюта, всяко от които, адресирано до експерти в областта на образованието, социалната работа и неправителствени организации като културни медиатори, психолози и експерти по проекти.

Интервютата бяха проведени чрез предоставяне на онлайн въпросник, разработен чрез платформата "Проучвания на ЕС", който интервюираните можеха да попълнят от уюта на домовете си, за да се улесни процесът. Въпросникът беше преведен на 7 различни езика, за да достигне до възможно най-голяма аудитория (полски, английски, чешки, испански, румънски, шведски, български, гръцки и литовски).

Целта беше на този въпросник да отговорят не само професионалисти във всяка партньорска страна, но и в други европейски страни, което позволи много по-широк поглед върху менторството. Въпросите бяха специално разработени, за да съберат максимална и подробна информация относно профила на ментора; неговия/нейния социален, културен и образователен произход, неговите/нейните способности, умения (меки умения, твърди умения, компетентности), неговите/нейните лични способности, отношение и основни ценности.

Разпространението на този въпросник беше една от основните ни стратегии за получаване на представа за профила на ментора, за да се създаде референтен модел, който може да се използва на европейско ниво при прилагането на менторството.



## Анализ

Както бе обяснено по-горе, за да се определи адекватно профилът на ментора, заедно с набора от умения, които са необходими за успешното изграждане на връзка между ментор и наставяван, беше раздаден въпросник на различни експерти в областта на образованието, социалната работа, културни медиатори, психолозите и експерти по проекта, сред които 96,51 % имат или са имали опит в работата със социално изключени групи (роми, мигранти, хора с увреждания, безработни, NEETs и др.) от различни възрасти, започвайки от 5-годишна възраст до зряла възраст (18-24).

От само себе си се разбира, че повечето наставявани са в млада възраст, независимо дали тийнейджъри или млади хора, които са на път да навлязат на пазара на труда. Тази степен на интерсекционалност, отчитаща фактори като възраст, пол, етническа принадлежност, икономически и културен контекст, е точно това, което ни позволява да уловим по-дълбоко вникване в нашия обект на изследване.

Освен това процесът на откриване на целите е именно чрез отчитане на гореспоменатите социални и културни фактори, с които е възможно да се оцени степента на социално изключване, уязвимост и дискриминация на целевите групи, които експертите по социално включване възнамеряват да подкрепят.

Общо 86 въпросника бяха попълнени от експерти, както мъже, така и жени (но особено жени), произхождащи от редица различни европейски страни, принадлежащи не само към страните на пребиваване на участващите европейски партньори, но и от други националности. Някои от тези страни са Румъния, България, Швеция, Литва, Шотландия, Испания, Гърция, Чехия, Словакия, Турция, Албания, Черна гора и др., за да се получи по-широк поглед върху методологията, прилагана на европейско равнище.

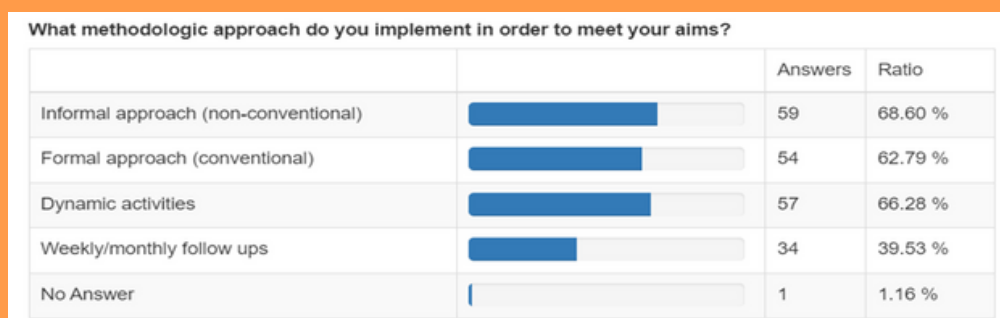


Повечето от експертите (повече от половината), принадлежащи към различни училища, неправителствени организации и организации в цяла Европа, имат богат опит в прилагането на менторски практики, всъщност повече от една година опит (54,65%).

Под менторски практики имаме предвид подкрепа и придружаване на непълнолетни, межкултурен медиатор, предоставяне на насоки за нуждаещите се и прилагане на положителни референтни модели, с които, както можем да видим на тази графика, всички изглежда са запознати и включват тези добри практики в своята работа:



Освен това, за да се постигне общата цел за социално включване, участие и успех в образованието, много от тях прилагат подобен методологичен подход, включващ динамични дейности (68,60 %) и седмични/месечни последващи срещи между ментор и наставяван (39,53 %).



Интересен е фактът, че когато става въпрос за по-конвенционален или неконвенционален модел, има по-голямо разделение не само между страните, но и в рамките на една и съща страна между по-конвенционалните методи (62,79%) и неконвенционалните методи (68,60%), като последните са най-използвани, особено в Швеция, Румъния, България и Испания.

Други техники, използвани за постигане на целите, включват популяризиране на ромската култура, работа за личностно израстване, дейности между ментор и наставяван и подкрепа в образователния процес чрез директен контакт с общността, училищата и семействата. Този подход на напречно сечение е от съществено значение за изграждането на доверие, внушаване на увереност, както и за идентифицирането на личната реалност на всеки наставяван.

Основният ресурс, използван за изграждане на взаимоотношения и дълготрайно въздействие върху живота на наставявания, включва главно отдаване на значение на използването на човешки капитал (77,91 %), т.е. когато става въпрос за наставничество, най-важният актив са човешките ценности и етика като уважение, съпричастност, поемане на инициатива и насърчаване.

Тези ценности могат да извървят дълъг път, когато става въпрос за подпомагане на наставявания в неговия / нейния образователен и личен процес. Освен това, наличието на безопасно пространство, в което наставяваните могат свободно да изразяват себе си (58,14 %) и използването на най-новите цифрови ресурси (55,81 %) от образователна гледна точка също е важно, за да може наставяваният да придобие по-широки познания за образователните инструменти, които могат да бъдат полезни в бъдеще.



Някои от буквалните цитати от експерти по отношение на това, на което те лично отдават най-голямо значение, когато става въпрос за успеха на техните проекти, включват: "Подкрепа, ние се опитваме да бъдем ръководство за подобряване на условията на нашите потребители". (педагог от „Fundació Privada Pere Closa“, Испания), "Време, предложено на всеки човек, за да чуем за неовите/нейните материални и духовни нужди" (социален работник от Румъния), "Поставяне на цели, проследяване на напредъка, да бъде на разположение, насърчаване и подкрепа" (трудов медиатор от Швеция), "Редовни срещи, ние помагаме на семейства и професионалисти да подготвят "семейна конференция" - среща, на която семейство и техните близки се събират, за да намерят решение в трудностите" (Педагози от Lata в Чехия) и последен цитат от социален работник в България "активно поведение на пазара на труда и желание за придобиване/подобряване на знанията и уменията на моите наставлявани".

Както можем да отбележим, това, което най-вече се изисква, е безопасно пространство за наставляваните, за да развият пълния си потенциал, което може да има положително въздействие по-късно в живота не само в училище, но и когато е време да навлязат на пазара на труда. Единственият начин да се гарантира този успех, както посочват повечето експерти, е като се работи заедно със семействата, при това дългосрочно и се предлага пространство, където хората в нужда могат да бъдат чути и няма да бъдат съдени.

Що се отнася до уменията и социалния произход, необходими за един ментор, интересно е да се анализират резултатите, в които в някои аспекти съвпадат, а в други не.

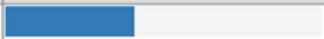

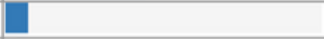
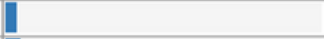
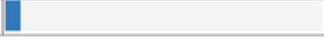




Първо, когато става въпрос за социално-културен произход, е доказано, че той не е толкова важен, колкото нивото на образование или опит, което означава, че менторът може да дойде или от работническата класа, или от средната класа, без това да е определящ фактор за тяхната работа и способности.

Въпреки че някои смятат, че най-вероятно менторите трябва да идват от средната класа, повечето, за щастие, смятат, че това не е от значение и всъщност, ако наставляваният идва от социална и културна среда на работническата класа, изглежда по-логично менторът да е запознат с тази обстановка, за да може наистина да се свърже и да съчувства на ситуацията на наставлявания.

В повечето случаи акцентът се поставя главно върху нивото на практическия и образователен опит като един от най-важните аспекти, които трябва да се имат предвид, когато става въпрос за менторство.

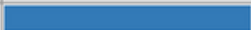




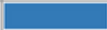
Education		Answers	Ratio
University Degree		35	40.7 %
Training		38	44.19 %
Secondary education		6	6.98 %
Primary education		3	3.49 %
No Answer		4	4.65 %

Както виждаме, въпреки че образованието е важно, вместо да се фокусира върху образователното ниво, най-важната черта за всеки ментор е професионалното обучение (44,19%) (повече от една година за предпочитане според резултатите), за да може да помогне на нуждаещите се като положителен модел за подражание.

Това, което е по-интересно да се разгледа, са личните способности и набор от умения, които тези експерти считат за необходимо да притежават добрият ментор:



#### Personal aptitudes




		Answers	Ratio
Social awareness		72	83.72 %
Initiative		57	66.28 %
Core-values (respect, non-discrimination, equality)		72	83.72 %
Empathy/understanding		70	81.4 %
Critical perspective		47	54.65 %
Curiosity		30	34.88 %
No Answer		0	0 %

Социалната осъзнатост (83,72%), основните ценности (83,72%) и емпатията (81,4%) със сигурност се открояват като черти, необходими за някой, който ще работи с младежи и хора в трудно положение. Това е основата, необходима, за да се даде път на добрите практики.

Разглеждайки някои от качествените отговори от отворените въпроси на въпросника, галвният акцент, когато става въпрос за основни ценности, е върху положителния модел за подражание, както и върху активното слушане. Единственият начин наистина да се направи разлика започва с изслушване на тези, към които е адресирано менторството :наставляваните.

Въпреки това, доброто отношение и личните основни ценности все още не са достатъчни, те също трябва да бъдат придружени от специфичен набор от умения:

#### Competencies/skill set

		Answers	Ratio
Soft skills (Word, Excel, ppt)		36	41.86 %
Conflict resolution		67	77.91 %
Critical analysis		60	69.77 %
Adaptability		65	75.58 %
No Answer		2	2.33 %



Разрешаването на конфликти (77,91%), наличието на критична гледна точка (69,77%) и способността за адаптиране (75,58%) са много важни компетенции, необходими за изграждане на връзка с наставлявания.

Вземайки някои качествени резултати от експертите, мнозина цитират непосредствената близост между ментора и наставлявания, надхвърляща конвенционалната връзка между преподавател и ученик. Връзката ментор/наставляван не трябва да се бърка с връзката учител-ученик, като първата обхваща много по-широк спектър от аспекти от живота на наставлявания, разграничавайки се от традиционната връзка на власт и авторитет, като например с учителите. Нека не забравяме, че менторите, както се вижда в това изследване, също са доста млади и не са авторитетни фигури, а водачи, които развиват много по-близки отношения с наставлявания извън учебните часове.

Менторът е не само някой, който следи оценките на наставлявания, но също така оказва влияние върху личния и семейния живот на наставлявания, поради което способността да се адаптира, да бъде съпричастен и социално осъзнат са необходими качества за истинско изграждане на връзка.

Менторът оказва влияние върху много различни области от живота на наставлявания не само от професионална гледна точка, но и по отношение на личностното развитие.

**In which areas can the mentor support his/her mentees?**

	Answers	Ratio
Career strategies	56	65.12 %
Leadership behaviour / Assertiveness	40	46.51 %
Marketing (self- Presentation)	31	36.05 %
Presentation's technique	30	34.88 %
Conflict management	52	60.47 %
Work division and time management	40	46.51 %
Contacts from own network/ Networks	29	33.72 %
Compatibility family-career	34	39.53 %
No Answer	11	12.79 %



Както можем да наблюдаваме, менторът има влияние върху, личния, семейния и професионалния живот, самочувствието и общия поглед върху живота. Някои от основните категории, свързани с работата, включват кариерни стратегии (65,12%), разпределение на работата, управление на времето (46,51%), както и маркетинг (36,05%), докато други обхващат социалните умения като управление на конфликти (60,47%), лидерство (46,51%) и съвместимост между семейството и кариерата (39,53%).

Поради тази причина, както видяхме по-рано, менторът трябва да притежава не само определени личностни черти и основни ценности, но и твърди умения и дори цифрови умения като работа в мрежа, знаейки как да навигира в цифрови платформи и образованието, което може да бъде от полза за наставлявания по-късно в живота.

Въздействието на ментора надхвърля това, което конвенционалният преподавател може да направи и, най-важното, може да повлияе на наставлявания в по-късен етап, да го оформи лично и професионално.

Освен това е общоприето, че тази връзка не е само за един учебен срок, а продължава, поне една година или дори повече, може би за цял живот в зависимост от това как върви. Менторът има връзка не само с наставлявания, но и с неговото обкръжение, семейство и общност.







## Заклучение

Методологията на менторството надхвърля традиционните взаимоотношения ученик-учител, както и чисто икономическата/ професионална цел, която, макар и включена, не е просто да се придобият техники за навлизане на пазара на труда, но и да се отиде отвъд това, да се постигне социално приобщаване, както и обхващане на всички аспекти от живота на наставявания, така че той/тя да може да се чувства по-уверен/а в своите възможности, да се чувства горд/а в собствената си кожа и да се чувства чут/а.

Единственият начин да се постигне тази цел е чрез менторство, методология, доказана в продължение на десетилетия като най-ефективния образователен метод, който е от полза и за двете страни, ментор и наставяван.

What do you think are the long term impacts/goals of a mentor-mentee relationship?

		Answers	Ratio
Educational success		27	31.4 %
Social inclusion		43	50 %
Comprehensive and inclusive education		13	15.12 %
No Answer		3	3.49 %



# МЕНТОРСКИ ИНСТРУМЕНТАРИУМ ЗА РОМСКИ ПОСЛАНИЦИ



Co-funded by  
the European Union

MENTORING PROGRAMME FOR ROMA  
YOUNGSTERS SUPPORT AND TACKLING ON  
EARLY SCHOOL LEAVING

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290