

Процес на менторство

Менторът играе съществена роля за всеки младеж при постигането на Наградата. Той е човекът, който помага на участника да си постави реалистична, но в същото време и достатъчно предизвикателна цел. Това е човекът, от когото основно ще се учи участника и този, който накрая ще потвърди постигането на конкретната цел.

ОТ ИЗКЛЮЧИТЕЛНА ВАЖНОСТ ЗА ЕДИН МЕНТОР Е ДА ПОМНИ, ЧЕ:

- в центъра на Наградата стоят участниците, техните желания и цели;
- участниците трябва да са активната, креативната и искащата страна;
- в Наградата участниците учат чрез преживяване.

Как се работи с участниците в Наградата?

1. Процесът на менторство в Наградата започва винаги с **лична опознавателна среща**. Най-често самите участници избират своя ментор в даденото направление. Затова менторите трябва да осъзнаят, че именно те са посочени от младежите и те им се възхищават и ги възприемат като личности, от които искат да учат.

На този предварителен разговор менторът и участникът (ако вече не се познават) се запознават и разбират малко повече един за друг. Менторът разбира защо участникът иска да се развива в дадената дейност и какъв е опитът му в нея. Най-важното на тази среща е и двете страни да се убедят, **че искат да работят заедно**.

2. На **втората среща** вече е време да се обсъди конкретната цел и план за нейното постигане. Целта, която ще си постави участникът, трябва да е определена от самия него, а менторът трябва да прецени, (след като разбере какво е нивото на младежа в съответната сфера) дали тя е постижима за съответното ниво (3/6 месеца за Бронз, 6/12 месеца за Сребро и 12/18 месеца за Злато) и в същото време дали е достатъчно предизвикателна за него. При определянето на целта, трябва да се вземе под внимание, че участникът трябва да отделя **минимум един час седмично за постигането ѝ** (през целия период на нивото). Още от самото начало трябва да се изработят критерии, по които ще се оценява постигането на дадената цел. Това ще помогне да се определи дали тя е реализирана или не.

След като Целта е определена, следва да се изработи **план за нейното постигане**. Тук ролята на ментора е да напътства и насочва участника в процеса по изработването му. Може заедно да дефинират по-малките цели, които биха гарантирали постигането на голямата. Менторът може да помогне със съвети и примерни стъпки. Подходът изцяло зависи от темперамента на участника и визията на ментора. Идеята е младежът да е двигателят на целия процес и да се чувства максимално въввлечен и отговорен за него.

3. Същинската работа.

След като целта и планът за нейното постигането са факт, започва „същинската“ работа в Наградата.

И в този етап има голяма свобода на процеса на обучение. Всичко отново зависи от личните желания на участника, профила на ментора и неговата ангажираност, както и от спецификата на конкретната дейност и цел. Всякакви варианти на протичане на процеса са допустими, стига те да са в унисон с ценностите на Наградата и с желанията на участника и ментора.

Няколко варианта за „същинската“ работа:

- Менторът лично обучава всяка седмица участника (доброволно или срещу заплащане);
- Менторът препоръчва определен преподавател, курс, треньор за конкретното умение;
- Менторът дава ежеседмични (ежемесечни) задачи на участника, които след това проверява;
- Менторът посочва определени източници на информация, ресурси, от които участникът самостоятелно да се учи и т.н.
- Комбинация от две или няколко от изброените;

4. Проследяване на процеса

Менторът трябва да следи развитието на участника. Това може да става както „на живо“, така и дистанционно чрез интернет и/или телефонни разговори. В случай, че менторът и участникът не работят пряко заедно, те следва да имат лична среща минимум веднъж месечно. Важно е менторът да има ясна представа как се развива участникът и при необходимост (при обективни причини) да се промени крайната цел или плана за постигането ѝ.

Възможно е в даден момент Лидерът на младежа да се свърже с Ментора, за да провери, как върви постигането на целта в съответната област. От друга страна, ако менторът сметне за нужно, също може да се свърже с Лидера, за да сигнализира за даден казус, трудност или проблем.

5. Удостоверяване на постигната цел

В съответното ниво, на база на критериите, които са поставени в началото на периода и личните наблюдения на Ментора, той удостоверява, че целта е постигната успешно, като лично подписва Доклад (генериран от онлайн системата от Участника). Без одобрението на Ментора целта не може да се сметне за постигната.

ПОЛЗИ ЗА МЕНТОРА:

- Става част от общността на Наградата;
- Получава възможност да предаде знанията си;

- Развива менторски качества при работа с млади хора;
- Получава признание за дългогодишния си труд и развитие в дадената сфера;
- Получава възможност да бъде част от професионалния и житейския път на млади хора;
- Лично удовлетворение и чувство за полезност;
- Възможност за създаване на различни и полезни нови социални контакти;
- Възможност да стане част от световна програма за обучение на млади хора чрез неформални методи.

Ако Менторът срещне някаква трудност относно работата с конкретния участник и/или има неяснота от гледна точка на самата Награда може (и е желателно) да се свърже с Лидера на участника. Препоръчваме Лидерът и Менторът да работят в екип и да подържат връзка през цялото време, за да могат да са максимално полезни на участниците и един на друг.

Да бъдеш ментор в Международната награда на херцога на Единбург е символ на престиж и професионално признание в над 140 държави по целия свят! Дори мисълта, че примерът и думите ти могат да помогнат на един млад човек да се развива и да се чувства щастлив, е достатъчна, за да те накара да се усмихнеш и да дадеш най-доброто от себе си през целия процес!