



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**Менторска програма, набор от
инструменти и ръководство за
ефективни учители и ментори**



IO5 - Mentoring Program, Toolkit and Guide for Effective Teachers and Mentors

Съдържание

1. Въведение в проекта
2. Общо описание на модела: теоретична основа, допускания, принципи, цялостност и съгласуваност: цел, задачи, целеви групи, очаквани резултати и резултати
3. Минимални изисквания за изпълнение и ключови показатели за ефективност (за пилотно въвеждане и разгръщане)
4. Процес и етапи
5. Участници и роли
6. Профил, набиране и подбор
7. Инструмент за профилиране
8. Стратегии за менторство
9. Подкрепа, обучение и супервизия за менторите
10. Оценка
11. Инструменти за менторство: планове и съдържание на сесиите, необходими материали и дейности

1. Въведение в проекта

Проектът Inn2Diversity има за цел да създаде схема за наставничество, която да подпомогне учителите в справянето им със сложните реалности в класната стая и по този начин да повиши резултатите от обучението на учениците и удовлетвореността на учителите. Проектът предвижда създаването на инструмент за профилиране, менторска програма, ръководство за менторство и набор от инструменти за овластяване на учителите.

Проектът INN2DIVERSITY е насочен към:

1. Подготовка на учителите за многообразието и укрепване на здравословните взаимоотношения чрез предоставяне на учителите на нов неформален процес, който стимулира активното им участие в развитието на компетенциите през цялата кариера.
2. Намаляване на прилагането на мерки/политики като отстраняването от училище, тъй като процентът на отстраняването от училище предсказва процента на отпадане.

От една страна, европейските класни стаи стават все по-разнообразни, но от друга страна, учителската професия остава предимно хомогенна, а на учителите им липсва опит в различни училищни среди. Учителите срещат трудности при управлението на класните стаи и това е факт. Тези затруднения имат не само пряко въздействие върху нивото на тяхната удовлетвореност (и съответно се отразяват отрицателно върху качеството на предлаганото образование), но и върху образователните резултати на учениците (което в дългосрочен план води до преждевременно напускане на училище, преминаване от училище в затвор и отчуждаване от обществото).

Този проект желае да засили компетенциите на учителите да се справят със сложната реалност в класната стая, за да управляват по-добре разнообразието и да поддържат ангажираността на учениците с деструктивно поведение и нарушаваща учебния процес ангажираност по време на учебния час, като им даде необходимите компетенции - да подобрят положителните взаимоотношения между тях и учениците. Освен това трябва да се създаде менторски модел, който да подпомага училищата да прехвърлят и възпроизвеждат добрите практики за управление на многообразието и сложните класни стаи и по този начин да им предложи допълнителен инструмент за подобряване на нивата на удовлетвореност на учителите в класната стая и намаляване на различията в обучението.

Целите на проекта INN2DIVERSITY са:

- 1) Разработване, трансфер и прилагане на иновативни учебни програми за управление на многообразието и деструктивното поведение в класната стая чрез транснационално сътрудничество.
- 2) Да се определят подходящият профил и личните умения за управление на ученици с деструктивно поведение.
- 3) Да се повиши мотивацията и удовлетвореността на учителите от ежедневната работа с учениците в училище, като по този начин се повиши качеството на преподаването им и се въведе благоприятен цикъл между училищните постижения на учениците и удовлетвореността от работата на учителите.
- 4) Разработване на менторски модел за овластяване на учителите и училищата с подходящи методи, знания и умения за справяне с ежедневните трудности в работата & за управление на учениците с деструктивно поведение.
- 5) Да се оцени ефективността на менторското партньорство като вътрешна услуга, насочена към професионалното развитие, за насърчаване на положителните взаимоотношения между учителите & учениците с деструктивно поведение.

Консорциумът на проекта Inn2Diversity, съставен от 9 организации от 6 европейски държави, които са наясно с предизвикателствата, пред които са изправени учителите в разнообразна класна среда, има за цел да допринесе за прилагането на нова методология, основана на менторството, като подход на системно ниво, който да даде възможност на учителите да се справят с разнообразието в класната стая, да се справят с деструктивното поведение и да ги снабди с инструменти за по-добро ангажиране на учениците и превръщане на преподаването в здравна професия.

Проектът INN2DIVERSITY започна през септември 2019 г. и ще приключи през август 2022 г.

2. Общо описание на модела: фон на теорията, допускания, принципи, цялостност и съгласуваност: цел, задачи, целеви групи, очаквани резултати и резултати.

Подкрепата на Европейската комисия на създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите единствено на авторите, и Комисията не носи отговорност за каквото и да е ползване на информацията, съдържаща се тук.

Необходима е нова методология - в нашия случай менторство - като подход на системно ниво, който да даде възможност на учителите да се справят с многообразието в класната стая. Като се има предвид необходимостта от актуализирана методология, инструменти и модели за преподаване в разнообразна класна среда, проектът Inn2Diversity си постави две основни цели. Първата цел е да се засилят компетенциите на учителите да се справят със сложната реалност в класната стая, за да управляват по-добре многообразието, и да запазят ангажираността на учениците с деструктивно поведение и смущаваща учебна ангажираност по време на учебния час, като им се предоставят необходимите компетенции (въз основа на Рамката на компетентностите на учителите за справяне с многообразието, популяризирана от Европейската комисия през 2017 г.), за да се подобрят положителните взаимоотношения между тях и тези ученици. Това включва "области като предметни и педагогически познания, умения за оценяване, способности за работа в екип, социални и междуличностни умения, необходими за преподаването, осведоменост по въпросите на многообразието, изследователски умения, (...) както и организационни и лидерски умения". (Европейска комисия/EACEA/ Eurydice, 2013: 35). Втората цел е да се създаде модел за наставничество, който да подкрепя училищата да прехвърлят и възпроизвеждат добрите практики за управление на многообразието и сложните класни стаи и по този начин да им предлага допълнителен инструмент за подобряване на нивата на удовлетвореност на учителите в класната стая, за да се намалят различията в обучението.

За да се справи с това предизвикателство по отношение на подобренията за необходимостта от актуализирана методология, инструменти и модели за преподаване в разнообразна класна среда, Консорциумът от 9 организации от 6 държави (Обединеното кралство, България, Финландия, Италия, Португалия, Румъния) обедини усилията си за изпълнението на проекта Inn2Diversity. Всички партньори работят заедно, за да: - да повишат осведомеността на училищата относно необходимостта да положат усилия за инвестиране в квалификацията на своите учители; - да адаптират учителската професия към непрекъснато променящата се образователна среда; - да поддържат учителите по-мотивирани и удовлетворени благодарение на инвестициите в техните нужди; - да разработят нов и адаптиран инструмент, който ще позволи на учителите да се самооценяват; - да повишат осведомеността относно нуждите от саморазвитие, гъвкавост и адаптиране към новите реалности; - да разработят процес на наставничество, който може да бъде индивидуално настроен за наставниците и наставяваните; - да ангажират учениците в класната среда с чувството, че са ценени заради своето многообразие.

3. Минимални изисквания за изпълнение и ключови показатели за ефективност (за пилотиране и внедряване)

Менторската програма INN2DIVERSITY възнамерява да включи данни за процеса на менторство, които да са от полза за наставляваните. Училищата могат да възпроизведат менторския процес и да го включат в ежедневната си училищна рутина. Наставляваните (учители със затруднения в управлението на ученето и преподаването) ще имат възможност да споделят предизвикателствата си и да имат опитен човек, който да им дава инструкции за ефективност на преподаването, да повишат не само удовлетворението си от работата, но и да подобрят записването на учениците в неравностойно положение в училище, успеха в образованието и приобщаващата среда.

Ключови показатели за изпълнение: Всички държави, участващи в партньорството, ще трябва да проведат пилотни проекти, за да изпробват менторския модел. За този пилотен проект се установяват ключови показатели за ефективност, които да следят и оценяват резултатите и ефектите от програмата за наставничество и да предоставят надеждни данни, за да се гарантират осъществими заключения.

Ключовите показатели за ефективност са:

- Брой координатори на ментори във всяка страна
- Брой ментори във всяка страна
- Брой на наставляваните във всяка държава
- Брой курсове за координатори на ментори, проведени във всяка държава
- Брой курсове за обучение на ментори, проведени във всяка държава
- Брой менторски процеси във всяка държава
- Обща удовлетвореност от програмата (наставлявани, ментори)

4. Процес и стъпки

Менторският процес започва от установяването на необходимостта на организацията да приложи стратегии за задържане на учителите чрез

Подкрепата на Европейската комисия на създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите единствено на авторите, и Комисията не носи отговорност за каквото и да е ползване на информацията, съдържаща се тук.

развиване на трансверсални умения. Първата стъпка е да се назначи координатор на процеса, който да отговаря за управлението на менторската програма. Координаторът на менторския процес е и лицето, отговорно за задействането на програмата.

За тази тестова фаза координаторите на менторството ще бъдат обучени да изпълняват тази роля, преди да разгърнат програмата за обучение в своята организация. Първата стъпка от процеса е партньорите да участват като тестери на менторската програма. По този начин менторската програма започва с оповестяване на програмата, т.е. стартиране на програмата пред всички заинтересовани страни и участници, като те се информират, че програмата е отворена.

Следващите стъпки са:

- Набирането на кандидати може да се извърши по различен начин, за да се подберат най-подходящите ментори и наставлявани.
- Самооценката е предвидена за координаторите на менторите, менторите и наставляваните; тя е задължителна стъпка, тъй като ще осигури доказателства за ефекта от менторската програма върху компетенциите; тя ще се проведе на началния, текущия и крайния етап на програмата;
- Подборът се извършва след обучението на менторите; може да се направи предварителен подбор, за да се определи кои двойки могат да работят най-добре, но същинският подбор се извършва на срещата за посрещане.
- Менторските сесии са ядрото на програмата за наставничество, като програмата предоставя някои насоки и стратегии, а именно формата на програмата и основните успешни дейности (напр. поставяне на цели).
- Супервизията е "менторството за менторите и е отговорност на координатора на ментора.

5. Действащи лица и роли

Участниците изпълняват различни задачи в менторската програма и имат различни нива на отговорност. Настоящият работен документ предоставя

основно описание на тези роли, но за профила на всяка роля следва да се разглежда "Интелектуален продукт 3 - Профил на координаторите и менторите".

Инструментът за профилиране е иновативен, тъй като ще позволи интегрирането на процеса на усъвършенстване на преподавателските компетенции: определяне на профили, подпомагане на процесите на набиране, подбор и съчетаване на ментори (между координатори, ментори и наставявани), установяване на потребностите от развитие на компетенциите и ще позволи провеждането на индивидуални програми за обучение, наред с други процедури. Въздействието може да се усети върху самоосъзнаването, мотивацията и самочувствието на учителите, тъй като въвежда устойчиви процеси на самоусъвършенстване, използваеми на училищно ниво, като прави достъпен инструмента за управление на партньорски схеми, за да се съсредоточи върху критична тема, която повишава удовлетвореността на учителите и успеха и записването на учениците.

Целта на профилите е да бъдат гъвкав инструмент, с който директорът на института/училището да определи подходящите компетентности и показатели, които са от значение за провеждането на менторска програма за учители, завръщащи се на работа след дълго отсъствие, търсещи 1-ва работа или други учители, които срещат трудности при запазването на работното си място.

- **Координатор на ментори**

Координаторът на менторството е лице, което управлява и контролира процеса на менторство, за да гарантира, че той протича по план и че тези цели са постигнати. Задълженията на координатора на менторството са да набира, развива и задържа ментори и наставявани, да подбира подходящи ментори с ментори ("сдвояване"), да помага на менторите да определят целта на менторството и да контролира целия процес, като оказва организационна подкрепа за развитие и овластяване.

- **Ментор**

Менторите са отговорни за включването в менторските отношения в подкрепа на наставявания (лицето, което получава подкрепа), както и за подготовката, провеждането и оценката на менторските сесии в съответствие с обхвата и целта на програмата. Всички стъпки, протекли в менторския процес, за

Подкрепата на Европейската комисия на създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите единствено на авторите, и Комисията не носи отговорност за каквото и да е ползване на информацията, съдържаща се тук.

споделяне с координатора на менторството. Менторът трябва да е опитен персонал с организационни познания, да възприема менторството като средство за повишаване на ефективността на работата и да е готов да отделя време за другите.

- **Натавяван**

Наставляваният е този, който се учи и е подкрепян и насочван по пътя си към придобиване на умения, знания, способности и нагласи, които са от съществено значение за ролята на учителя и още повече за това да бъде ефективен учител. Проучването на потребностите и целите на наставляваните може да бъде от полза при определянето на критериите за подбор на ментори, най-малкото по отношение на уменията, знанията и опита, които трябва да притежават бъдещите ментори.

6. Профил, набиране на персонал и съвпадение

Менторската програма Inn2diversity осигурява процес на набиране и подбор на кандидати въз основа на профила на координаторите, менторите и наставляваните. Цялостната концепция е правилният човек да бъде на правилното място.

- **Профил**

Критериите за избор на координатор на ментора, ментори и наставлявани са следните:

Координатори: опитни учители и ментори, които желаят да се включат в менторския процес и да управляват менторската програма

Ментори: опитни учители, които желаят да споделят своя опит и знания, особено тези, които са се сблъскали с подобни проблеми като тези, с които се сблъскват менторите

Наставлявани: учители, които се завръщат на работа след дълго отсъствие, търсещи първа работа или други учители, които срещат трудности при запазването на работното си място.

- **Подбор**

Набирането на персонал ще бъде предшествано от разкриване на менторската програма Inn2diversity. Разкриването може да се осъществи по имейл, на срещи или чрез комбинация от двете.

Набирането на кандидати се осъществява в сътрудничество с отговорника за насочване на кандидатите, който ще сигнализира за учители, които отговарят на критериите и са на разположение за участие в програмата. Кандидатите трябва да попълнят формуляр (ментор и наставяван), за да определят личните си цели и мотивация за участие в програмата и да проведат самооценка на компетенциите, за да определят силните и слабите страни. Процесът на набиране на кандидати може да бъде или само чрез кандидатстване (формуляр и самооценка), или да се комбинира с интервю (особено за наставяваните), за да се оцени предразположението на кандидатите да се включат в процеса на развитие.

- **Съчетаване**

Подборът е процес на определяне на подходящия ментор, който да отговори на нуждите на наставявания. Подходящите ментори са тези, които имат интерес и готовност да се включат в отношения в полза на наставявания.

Преди съчетаването координаторът на менторите се нуждае от информация за наличните ментори. Той/тя разполага с тази информация въз основа на предишното сътрудничество (ако е имало такова), от формуляра за ментора или от самооценката на компетенциите. Това включва информация за сферата на дейност и професионалния опит, хобитата; личностните характеристики и стила на общуване; наличността и графика; географския обхват; предразсъдъците и избягването, както и личната мотивация за ролята на наставник.

За да направи "предложението" подходящо за наставявания, координаторът на менторството също се нуждае от известна информация за наставявания и за неговите/нейните нужди и очаквания. Той/тя може да събере тази информация от самооценката на компетенциите, включително областта на дейност, в която наставяваният намира професионален интерес; личностни характеристики; ниво на автономност; аспекти, свързани с жизнения контекст на наставявания; наличност и график; географски обхват; предразсъдъци и избягване; хобита; краткосрочни и дългосрочни лични цели.

Координаторът на наставничеството определя най-подходящия ментор за всяко наставявано лице въз основа на цялата налична информация. Подборът се извършва в интерес на наставяваното лице, така че да има възможно най-много шансове менторът да поддържа и оптимизира индивидуалната мотивация на наставяваното лице да действа

самостоятелно за постигане на собствените си цели.

Фактори, които могат да благоприятстват положителните взаимоотношения: сходни интереси, хобита, особености на културата, възрастта, пола и религията.

7. Профилиращ инструмент

Инструментът за профилиране има следната структура: рамка на компетенциите, план на профила (ръководство за потребителя на инструмента) и онлайн инструмент за профилиране. Инструментът за профилиране ще обхваща предварително посочените компоненти за три различни целеви групи: координатори на менторството (описание на ключови компетенции, съответстващи показатели и дескриптори за управление на прогреса на програмата за менторство), ментори (описание на ключови компетенции, съответстващи показатели и дескриптори за осъществяване на процес на менторство, насочен към наставяваните) и наставявани (описание на ключови компетенции, насочени към процеса на менторство, и съответстващи показатели за самооценка на напредъка).

В рамките на разработените профили ще бъдат изготвени 2 плана. Те ще съдържат пакет от мерки за оценка стъпка по стъпка, набиране, подбор, обучение и самоусъвършенстване на координаторите и менторите. На този етап всички партньори трябва да изберат основните и допълнителните функции, които да бъдат въведени във физическите и онлайн инструментите, и да предоставят проекта (наръчник на уеб програмистите - онлайн). След тази работа по проучване и разработване на рамката на компетенциите и проектите ще бъде създаден онлайн инструментът за профилиране. Един онлайн инструмент за оценяване на координаторите и менторите по отношение на уменията; подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация. 10 опит, знания и

потенциал (ще адаптира обучението към пропуските | на ръководителите и наставниците).

Въздействието може да се усети върху самосъзнанието, мотивацията и самочувствието на учителите, тъй като въвежда устойчив процес на самоусъвършенстване, използваем на училищно ниво, като прави достъпен инструмента за управление на партньорски схеми, фокусиран върху критична тема, която повишава удовлетвореността на учителите и успеха и записването на учениците. Онлайн компонентът повишава потенциала за прехвърляне на проекта и методологията.

8. Менторски стратегии

възнамеряват да създадат по-структурирана и целенасочена програма и същевременно да повишат мотивацията, редовното присъствие и резултатите от програмата. Стратегиите за наставничество могат да бъдат категоризирани в три области, следващи цикъла на наставническите взаимоотношения: изграждане на взаимоотношения, намеса и приключване.

9. Подкрепа, обучение и надзор на менторите

Супервизията е момент за размисъл и споделяне с цел широка подкрепа за целия менторски процес; предизвикване на непрекъснато учене и развитие на уменията на ментора (партньорски или не), както и насърчаване на мотивацията на менторите. Супервизията ще създаде възможност за преглед на напредъка и ще насърчи сериозното осмисляне на трудностите при изпълнението на програмата за наставничество. Чрез тази методология възнамеряваме да осигурим възможно най-добрите насоки за менторите, като насърчаваме споделянето на опит и комбинираното обучение.

Така координаторът на менторството ще осигурява супервизия на менторите поне веднъж месечно с продължителност 2 часа за целия период на менторския процес. Освен това координаторът на менторството ще бъде на разположение за всеки въпрос, който менторите или наставяваните биха

могли да имат, или за подкрепа при евентуални трудности по време на менторските сесии. Освен това координаторът на наставника трябва да организира срещи с наставляваните, за да ги опознае и да разбере техните цели и очаквания. Координаторът трябва да присъства и на ключови сесии, като например представяне на овластяването, потвърждаване на съвпадението и приключване. Координаторът на менторите ще трябва да подготви план за супервизия, който да предостави на менторите, за да представи какви дейности ще се провеждат във всяка сесия, независимо от гъвкавостта, за да отговори на нуждите на менторите да споделят трудности и да работят по различни теми. Всеки план за супервизия ще бъде записван, с присъствен списък и разгледани теми. Важно е менторите да се чувстват комфортно, използвайки други форми на подкрепа освен официалната супервизия. По време на курса на обучение на менторите трябва да се практикуват различни подходи за отразяване на процеса на наставничество. Те могат да включват: интервизия¹⁰/групови срещи за размисъл, личен дневник за размисъл, адаптиране на исканията за обратна връзка, творчески дейности или срещи за засилване на мотивацията.

10. Оценка

Координаторът на менторите ще събира информация за записите от срещите на менторите, както и за докладите за напредъка на менторите и наставляваните, за да наблюдава напредъка на програмата за менторство INN2DIVERSITY и да прилага действия за подобряване, когато е необходимо. Също така менторите и наставляваните ще провеждат самооценка на компетенциите, за да проверят промените и ефекта от менторския процес (първоначален, текущ и финален). В края на програмата координаторът на менторите ще изготви окончателен доклад с окончателни данни за програмата за менторство.

11. Инструменти за менторство: планове и съдържание на сесиите, необходими материали и дейности.

Този модел има за цел да възпроизведе менторския процес и да го вгради в училищната рутина. Процесът води до дълбока ангажираност, която ще

повлияе върху удовлетвореността на учителите (координатори, ментори и наставявани) и поведението на учениците, като те ще бъдат по-ангажирани в учебния процес. Прилагането на процеса на наставничество може да бъде структурирано в стъпки, както е представено по-долу. Всяка стъпка обхваща различни дейности за осъществяване на цялата структура на наставничеството и дава насоки за цялостния процес и модела на наставничество.

Следващият раздел предлага прости инструкции за прилагане на I2D модела на менторство и основните инструменти, използвани във всяка стъпка. Всяко училище или партньор по менторство може да адаптира всички дейности към своя специфичен контекст.

СТАРТИРАНЕ НА ПРОГРАМАТА

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> Избор и обучение на координаторите и менторите Свържете се с училища и други обществени организации, за да идентифицирате хора, които могат да изпълняват ролята на ментори Свържете се с ръководителите на менторите и други специалисти от училищата, за да идентифицирате потенциалните ментори. Може да се стартира директна комуникация за включване на доброволците-ментори и наставяваните в процеса. 	<ul style="list-style-type: none"> Презентация на програмта Директна комуникация Листовки Регистрационна форма за менторство (Приложение 1)

ОБУЧЕНИЕ НА МЕНТОРИ

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> Организиране на необходимата логистика (в зависимост от формата на обучението - онлайн или личен контакт) <u>Преди обучението</u>: инструмент за самооценка, с който да се запознаете с профила на вашите ментори и да подпомогнете тяхната саморефлексия (приложение XX) <u>След обучението</u> - определете кой с кое наставявано лице ще работи (административно съчетаване) 	<ul style="list-style-type: none"> Материали по проекта за менторите, включително дейности и групова динамика Инструмент за самооценка за ментори, наставявани и координатори (Приложения 2, 3 и 4)

СТАРТИРАНЕ НА МЕНТОРСТВОТО

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> Ръководителите на менторите насърчават първото представяне и посрещане на менторите и наставяваните (отделно за всяка двойка или заедно с всички участници). Това е официалното начало на менторския процес и етапът на "опознаване" (продължава няколко 	<ul style="list-style-type: none"> Менторско споразумение (приложение 6) Дневник на менторските срещи (приложение 5)

Подкрепата на Европейската комисия на създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява възгледите единствено на авторите, и Комисията не носи отговорност за каквото и да е ползване на информацията, съдържаща се тук.

седмици, тъй като трябва да се потвърди, че менторът и наставяваният работят добре един с друг - потвърждение за съвпадение)

- Менторите попълват дневник на срещите за всяка среща.

МЕНТОРСКИ ПРОЦЕС

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> • Менторите и наставяваните се срещат редовно. • Честотата на срещите зависи от интензивността на програмата, но също така и от нуждите и възможностите на наставявания и ментора. • Най-често срещаната честота е 1 среща седмично, въпреки че може да бъде и по-малка. • Продължителността на всяка среща варира в зависимост от нуждите на наставявания, но средно е от 1 до 2 часа. 	<ul style="list-style-type: none"> • Дневник на менторските срещи (Приложение 5)

ПРОСЛЕДЯВАНЕ И ПОДКРЕПА ОТ СТРАНА НА РЪКОВОДИТЕЛЯ НА МЕНТОРА

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> • През първите дни: организирайте редовни разговори с всеки ментор, за да се консултирате. • По време на целия процес: насрочете постоянна среща с групата ментори, за да обсъдите техните процеси, случаи, предизвикателства и трудности, както и стратегиите, които да използвате (срещите могат да бъдат месечни или двуседмични). • Срещите могат да се използват и за затвърждаване на някои елементи от съдържанието на обучението (рециклиране) • По средата на процеса се проверява напредъкът му. 	<ul style="list-style-type: none"> • Обучителни материали • Обсъждане на случая • Групова динамика за изграждане на екип • Доклад за напредъка на менторството - попълва се както от ментора, така и от наставявания (приложения 7 и 8) • Дневник на менторските срещи (приложение 5)

ОЦЕНКА НА МЕНТОРСТВОТО

Какво да правите?	Какви инструменти да използвате?
<ul style="list-style-type: none"> • Мениджърът на ментора, менторът и наставяваният трябва да създадат момент на приключване - например групов дейност, самоанализ. • Измерване на резултатите и изходите от всеки менторски процес • Изготвяне на анализ на общите резултати от осъществената програма • Определяне на областите за подобрене за следващата група наставявани. 	<ul style="list-style-type: none"> • Инструмент за самооценка за ментори, наставявани и координатор (приложения 2, 3 и 4) • Финален доклад за менторството (приложение 10)

