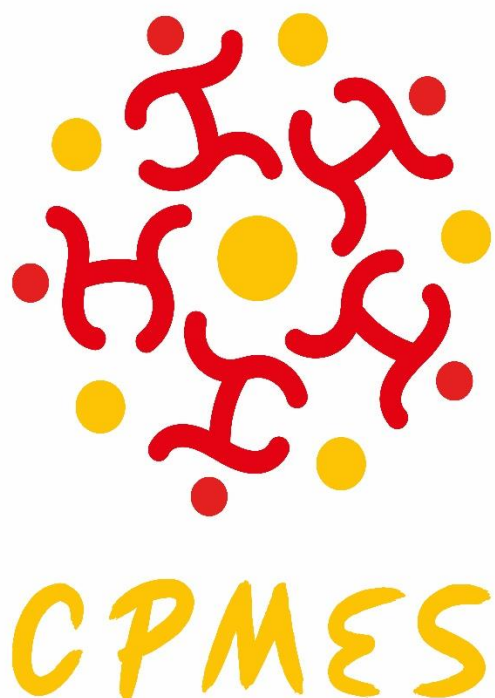




Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## **ИП7 Ръководство за Овластяване на Мигранти в Спорта**

## Предговор

Проект „Curricular Pathways for Migrants’ Empowerment through Sport“ (CPMES) е фокусиран върху употребата на методологията Обучение чрез спорт (ОЧС), като средство за повишаване на уменията и подобряване на учебната програма на треньорите и учителите по вид спорт, работещи с целеви групи в неравностойно положение с мигрантски произход, като крайната цел е тяхното приобщаване и равни възможности в и чрез спорта.

Както е показано в изследването на Европейската мрежа срещу расизма (EMCP) – „Расизъм и дискриминация в контекста на миграцията в Европа“ (2016 г.), динамиката на социалното изключване на мигрантите в голяма степен е причинена от практиките на расизъм, дискриминация/стереотипи (също ескалиращи по време на насилствени атаки), неефективните политики за интеграция и практиките на дискриминация на пазара на труда.

В специфичната област на спорта, недостатъчното представителство на мигрантите е особено очевидно, като причината за това е тяхното изключване от игра и ръководни позиции (виж „Включване на мигранти в и чрез спорта“, Ръководство за добри практики, 2012 г.).

Ключова междинна стъпка за по-голямата ангажираност на мигрантите в областта на спортното предприемачество е развитието на необходимите методологически инструменти за широката аудитория от оператори (треньори и учители по вид спорт), работещи с крайните целеви групи от мигранти чрез спортни методи, за да могат да предадат разнообразния набор от нагласи, умения и инструменти, съставляващи профила на спортния предприемач.

Методологията Обучение чрез спорт (ОЧС) е комбинация между спорта и методите за неформално образование, които екстраполират и адаптират както физически, така и специфични спортни упражнения, за да осигурят устойчив резултат, съобразен с нуждите на обществото и специфичните образователни цели.

Това ръководство е резултат от фазата на местните дейности с целевата група на проекта, реализирани във всяка страна партньор и служи като практически ресурс за спортни оператори и организации при провеждането на програми за овластяване на мигранти в спортния мениджмънт.

Въз основа на резултатите, постигнати по време на местните дейности и обратната връзка, предоставена от мигрантите и спортните оператори, това ръководство съдържа конкретни насоки за прилагането на програма за преход от обучение към практика, която ще включва мигранти, които са били обучени чрез физическото обучение и тези, обучени чрез платформата. Някои части от програмата ще бъдат общи и ще бъдат базирани на „националните адаптации“, подчертани в ИПЗ. Други части ще бъдат адаптирани за мигрантите, които са преминали електронния курс за обучение и ще им бъдат нужни някои допълнителни дейности, преди станат част от процеса на преход.

## Съдържание

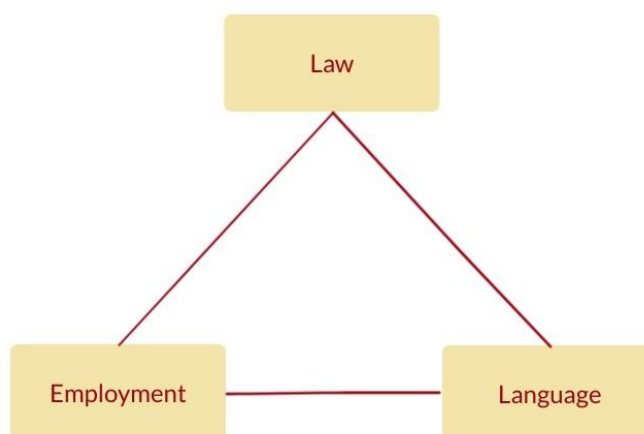
|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. Програма, свързана с прехода от обучение към практика.....</b>                         | <b>4</b>  |
| <i>I.A – Дейности, насочени към всички участници.....</i>                                    | <i>4</i>  |
| <i>Закон.....</i>  | <i>4</i>  |
| <i>Заетост.....</i>  | <i>5</i>  |
| <i>Език.....</i>   | <i>5</i>  |
| <i>I.B – Дейности, насочени към участниците, преминали електронния курс за обучение.....</i> | <i>6</i>  |
| <b>II. Практическо Обучение.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>III. Менторски Схеми.....</b>   | <b>14</b> |
| <b>IV. Отказ от Отговорност.....</b>   | <b>18</b> |

## I. Програма, свързана с прехода от обучение към практика

Този раздел има за цел да предостави на спортните оператори специфични дейности, които ще подпомогнат прехода от обучение към практика на мигрантите, които са потенциални спортни мениджъри. След придобитите компетентности, които изграждат профила на спортния мениджър, чрез участие във физическото обучение или електронния курс (ИП8), мигрантите ще се нуждаят от допълнителни знания и умения, за да бъдат ефективни спортни мениджъри.

### I.A Дейности, насочени към всички участници

Трите области, които този раздел обхваща, са избрани чрез внимателно обмислен анализ на предишните интелектуални продукти, разработени в рамките на проекта, както и чрез директната обратна връзка от участниците в обучението.



### Закон

| Подтеми   | Описание   |
|---|--|
| Сесии, свързани със спортните политики и регламенти | <p>Познаването на политиките и регламентите, са основна база за спортния мениджър, за да изпълнява всички дейности, свързани с административните и финансовите аспекти, както и тези, свързани със спортното представяне.</p> <p>Мигрантите, които са потенциални спортни мениджъри трябва да познават:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Спортните политики и регламенти на европейско ниво. Това ще им помогне да разберат европейската рамка на спортния сектор и ще улесни сътрудничеството им със заинтересованите страни от други държави;</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | - Спортните политики и регламенти на национално ниво, за да могат да работят в страната домакин.   |
| Сесии, свързани с бюрократичната система | Спортният мениджър трябва да познава всички бюрократични системи – администрация, финанси и отчетност, както и данъчното регулиране.<br>Дори и да съществува отдел, занимаващ се с тези въпроси, е важно спортният мениджър да има познания, свързани с тези аспекти, за да наблюдава процесите. |

### Заетост

| Подтема  | Описание   |
|--|--|
| Сесии, свързани с регламентите за заетост      | Познанията, свързани с правилата, относно сключването и прекратяването на трудови договори, както и различните видове договори, категории и условия на работа (работно време, непълно работно време, срочен трудов договор, командировки и т.н.) са задължителни за спортния мениджър, тъй като той е ключовата фигура, която се занимава с потенциалните и назначените човешки ресурси. |
| Сесии, свързани с изискванията за класификация | Познания, свързани с изискванията за квалификация на профилите в спортния сектор – треньори, лекари, съдии, административен персонал и т.н., за правилна преценка на потенциалните кандидати и наетия персонал.  |

### Език

| Подтема                            | Описание  |
|------------------------------------|---|
| Сесии, свързани със секторния език | Основните лингвистични умения на националния език на страната домакин не са достатъчни.<br>Мигрантите трябва да разполагат с набор от езикови познания, свързани със спортния сектор и профила на спортния мениджър, за да се впишат в тази роля. |
| Сесии, свързани с невербалната     | За допълване на лингвистичните умения е   |

|             |  |
|-------------|--|
| комуникация | важно мигрантите да усвоят невербалната комуникация, типична за страната домакин, за да се гарантира по-доброто разбиране на ситуацията, изразяването и установяването на работни взаимоотношения. |
|-------------|--|

### ***1.Б Дейности, насочени към участниците, преминали електронния курс за обучение***

За този раздел избрахме някои от уъркшопите за Обучение чрез спорт от ИП4, които допълват знанията и уменията, придобити чрез електронния курс за обучение.

Избраните уъркшопи са фокусирани върху специфични трансверсални умения:

- Лидерски умения;
- Умения за набиране на персонал;
- Умения за треньорство и менторство;
- Умения, свързани със социалните медии;
- Организационни умения;
- Комуникационни умения.

#### Лидерски умения

| Заглавие на уъркшопа   |
|--|
| Лидерски хоккей  |
| Материали  |
| Нагръдници, стикове за хоккей на трева, топка за хоккей на трева, две врати.   |
| Описание   |
| <p>Стъпка 1: Обучителят ще представи уъркшопа и ще раздели участниците на два отбора (5 мин);</p> <p>Стъпка 2: По време на първия кръг, участниците ще играят хоккей на трева с обикновени правила (10 мин);</p> <p>Стъпка 3: Обучителят ще въведе ново правило: всеки член на отборите ще получи малко листче с роля, в която трябва да влезе. Обучителят трябва да подчертае, че ролята трябва да се пази в тайна от другите.</p> <p>Роли:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Лидер: води отбора към победата (x3);</li> <li>- Мотиватор: мотивира отбора (x2);</li> <li>- Спорещ: спори със съотборниците си за всичко (x5).</li> </ul> <p>След обяснението, участниците в обучението ще изиграят втори мач (20 мин);</p> <p>Стъпка 4: Обучителят ще даде време на всеки отбор, за да създаде стратегия за победа. Участниците все още ще бъдат в роля, но обучителят ще помоли всеки отбор да си избере капитан, само на който ще бъде позволено да дава инструкции по време на финалния мач (5 мин);</p> <p>След като стратегията е обсъдена и капитаните са избрани, обучаващите се ще</p> |

|   |
|---|
| изигрят и третия мач (15 мин).  |
| <b>Обратна връзка</b>   |
| <p>Стъпка 5: Обучаващият ще проведе сесия за обратна връзка с участниците (20 мин);<br/>Въпроси, които могат да бъдат използвани:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Как се чувствахте по време на уъркшопа?</li> <li>- Кой кръг ви хареса най-много? Защо?</li> <li>- Каква беше Вашата роля? Беше ли трудна за изпълнение?</li> <li>- Беше ли трудно да изберете капитан? Как взехте решението?</li> <li>- Какво научихте от този уъркшоп?</li> </ul> |

### Умения за набиране на персонал

|  |
|--|
| <b>Заглавие на уъркшопа</b>  |
| Доджбол  |
| <b>Материали</b>   |
| Нагръдници, топка за доджбол, две врати.   |
| <b>Description</b>   |
| <p>Стъпка 1: Обучителят ще представи уъркшопа и ще раздели участниците на два отбора (5 мин);</p> <p>Стъпка 2: По време на първия кръг, участниците ще играят доджбол с обикновени правила (10 мин);</p> <p>Стъпка 3: Обучителят ще въведе ново правило: участниците от двата отбора трябва да застанат в редица от страни на полето, като само един играч от всеки отбор ще остане в него. Отборите ще играят един срещу един, докато някой от играчите не отбележи точка. Когато играч отбележи точка, той трябва да отиде до редицата на противниците и да се опита да привлече един от тях към своя отбор в рамките на 40 секунди. Ако той/тя успее, новият играч се присъединява към отбора.</p> <p>След това обяснение се дава начало на втория мач (20 мин);</p> <p>Стъпка 4: Отборите отново ще се подредят в редица, но този път двама различни играчи ще стоят в полето. След това, обучаващият ще въведе ново правило: това от предишния кръг все още е в сила, но този път ако отборът, който е привлякъл играч от противниковия отбор, отбележи още една точка му е позволено да избере играч от собствената си редица. Играчите от редицата ще разполагат с 30 секунди, през които да убедят този, който избира (играч от противниковия отбор) да избере точно тях, като представят уменията си. Накрая, този който избира ще избере един играч, който ще се присъедини към него на игрището. От този момент, винаги ще има смяна на избиращия играч от противниковия отбор и от собствения отбор.</p> <p>След представянето на правилото се дава начало и на третия мач (25 мин).</p> |
| <b>Обратна връзка</b>  |
| <p>Стъпка 5: Обучителят ще проведе сесия за обратна връзка с участниците (20 мин).<br/>Въпроси, които могат да бъдат използвани:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Как се чувствахте по време на уъркшопа?</li> <li>- Кой кръг ви хареса най-много? Защо?</li> <li>- За избиращите: Беше ли Ви трудно да привлечете играчи от противниковия отбор?</li> </ul>   |

- За останалите: Чувствахте ли се разочаровани, докато се представяхте по най-добрия начин и все пак не бяхте избрани?
- Какво научихте от този уъркшоп?

### Умения за треньорство и менторство

| Заглавие на уъркшопа  |
|---|
| Поточна линия   |
| Материали   |
| Спортно оборудване за игрището, флипчарти и маркери.  |
| Описание  |
| <p>Стъпка 1: Обучителят ще попита кой желае да наблюдава дейността от страни и ще раздели останалите участници на групи от трима души;</p> <p>Стъпка 2: Всяко трио трябва да има строител, изпълнител и наблюдател. Всяко трио разпределя ролите си индивидуално;</p> <p>Стъпка 3: Наблюдателите отиват в салона, където обучаващият предварително е подготвил терена и е разпръснал по него различни материали; тяхната задача ще бъде да обяснят на изпълнителя какво виждат на игрището, за да го нарисува той. Строителите се местят в друга стая или на разстояние от поне 20 м, където трябва да построят това което изпълнителите са им казали. Изпълнителите трябва да занесат посланието от наблюдателите на строителите;</p> <p>Стъпка 4: Играчите ще разполагат с 30 минути, за да изпълнят задачата си.</p> |
| Обратна връзка  |
| <p>Стъпка 5: Обучителят ще проведе сесия за обратна връзка с участниците (20 мин). Въпроси, които могат да бъдат използвани:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Как се чувствахте по време на уъркшопа?</li> <li>- Кое беше най-трудното нещо, което трябваше да направите? Защо?</li> <li>- Как се чувствахте в ролята си?</li> <li>- Кои са най-големите предизвикателства на комуникацията и слушането?</li> </ul> <p>Накрая наблюдателите ще споделят какъв е резултатът, погледнат от страни.</p>  |

| Заглавие на уъркшопа   |
|--|
| Сляпата змия   |
| Материали  |
| Нагръдници, превръзки за очи, конуси.  |
| Описание   |
| <p>Стъпка 1: Обучителят ще представи уъркшопа и ще раздели участниците на 2 или 3 групи;</p> <p>Стъпка 2: Всяка група застава в колона (като змия) на малкото трасе. Всички членове на колоната трябва да са със завързани очи, освен този който ще бъде водача/лидера;</p> <p>Стъпка 3: Обучителят ще представи първия кръг. Лидерът ще трябва да преведе „Сляпата Змия“ през трасето без да говори, а само като докосва първия човек от колоната;</p> <p>Стъпка 4: Водачът се сменява. Обучителят представя втория кръг. Водачът трябва да</p> |



води „Сляпата Змия“ през трасето без да докосва никого, а само като използва гласа си;

Стъпка 5: Лидерът отново се сменява. Обучителят представя и третия кръг, при който лидерът трябва да преведе „Сляпата Змия“ през трасето без да говори, а само като докосва последния човек от редицата.

#### Обратна връзка

Въпроси, които могат да бъдат използвани:

- Как се чувствахте по време на уъркшопа?
- Как се чувствахте като лидер? Как се чувствахте докато някой Ви води?
- Кой кръг Ви хареса най-много? Защо?
- Какви са предимствата и недостатъците на различните кръгове?
- Какво научихте от този уъркшоп?

### Умения, свързани със социалните медии

#### Заглавие на уъркшопа

Социалните медии в спортните организации

#### Материали

Флипчарти, маркери.

#### Описание

Обучителят разяснява на участниците, че съществуват много платформи на социалните медии, които спортните организации могат да използват.

Участниците се разделят по двойки и работят върху разработването на мрежа от социални медии на дадена спортна организация.

Всяка група трябва да изпълни следните задачи (2 x 45 мин):

1) Създайте стратегия в социалните медии за спортно събитие на местно ниво, която да го популяризира преди, по време на и след провеждането му.

За това упражнение участниците трябва да създадат профили в социалните медии: Facebook, Instagram, Twitter и YouTube и да създадат тримесечен план за популяризиране, като използват тези 4 инструмента;

2) Създайте стратегия за съобщаване на новините на местен спортен клуб, като започнете от „откриването“ на предишния сезон.

За това упражнение участниците трябва да се фокусират върху това как да интегрират различните инструменти за комуникация (уебсайт, бюлетин, социални медии и др.) в процеса на структуриране (събиране на данни онлайн – онлайн комуникация, анализ и др.).

#### Обратна връзка

Участниците трябва да представят профилите си на своите колеги. Всяка група има на разположение 10 минути за представяне.

Участниците ще получат обратна връзка от учителя и колегите си.

### Организационни умения

| Заглавие на уъркшопа  |
|---|
| Състезание за ориентиране в живота  |
| Материали   |
| Карти, хартия формат А4, химикалки.   |
| Описание  |
| <p>Стъпка 1: Обучителят представя сесията и разделя участниците на десет отбора, състоящи се 3 – 5 души (5 мин);</p> <p>Стъпка 2: Обучаващият раздава карти на местността, в която се провежда сесията, на всяка от групите. Всяка карта ще има 10 улики (ключови места), които отборите трябва да търсят и открият (5 мин);</p> <p>Стъпка 3: След това обучителят обяснява процедурата. Подобна е на лов на съкровища. Групите ще трябва да съберат всички улики, всяка на разстояние от около 500 метра от другата, за да получат пълната информация за уменията, които трябва да притежават. За да стигнат до уликите, участниците трябва да решат по една задача, свързана с уменията, на които искаме да ги научим, във всяка ключова зона. Задачите ще бъдат подобни:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планиране и управление на събитие. За това умение за създадени три задачи с три улики. <ol style="list-style-type: none"> <li>а) Определете най-подходящата дата за реализирането на популярно състезание в града и обосновайте избора си;</li> <li>б) Определете най-доброто място за провеждането на тази дейност във вашия град;</li> <li>в) Предложете, кои органи трябва да бъдат информирани;</li> <li>г) Планиране и създаване на списък на необходимите неща за провеждането на популярно състезание;</li> </ol> </li> <li>2. Обучение на персонала и доброволците на събитието; <ol style="list-style-type: none"> <li>д) Избройте три неща, които персоналът трябва да научи;</li> <li>е) Избройте три неща, които доброволците трябва да научат;</li> <li>ж) Предложете 4 различни начина за обучение на персонала и доброволците (онлайн и лично);</li> </ol> </li> <li>3. Способност за боравене с програми за регистрация и управление на събития; <ol style="list-style-type: none"> <li>з) Проектиране на база данни за популярно състезание;</li> <li>и) Открийте 4 приложения, които могат да бъдат използвани за контрол на регистрацията на събитието;</li> <li>й) Открийте 4 софтуера, които могат да бъдат използвани за контрол на регистрацията на събитието;</li> </ol> </li> </ol> <p>Щом открият всички улики, участниците трябва да ги съберат и да разрешат въпроса заедно (10 мин);</p> <p>Стъпка 4: Планиране на състезанието по ориентиране (60 мин).</p> |
| Обратна връзка  |
| Всяка група ще разполага с 10 минути за представяне.  |

Участниците ще получат обратна връзка от учителя и колегите си.

### Комуникационни умения

| Заглавие на уъркшопа  |
|---|
| Баскетболът, като инструмент за комуникация   |
| Материали   |
| Нагръдници, баскетболна топка, две врати.   |
| Описание  |
| <p>Първо, учителят ще представи уъркшопа и ще обясни как може да бъде използван и адаптиран към следващата дейност. Баскетболът, като инструмент за комуникация, е начин участниците да експериментират с различните комуникационни подходи, свързани с различните емоции, влияещи върху тяхното представяне.</p> <p>Различните цели на тази игра са:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Да се открият причинно-следствените връзки между различните комуникационни подходи и въздействието им;</li> <li>- Участниците да разберат как нашият ум и чувства се влияят от начина, по който комуникираме;</li> <li>- Да помислим как да общуваме в ежедневието си по начин, който да е полезен за всички и по начин, който е причина развитие, а не за конфликт.</li> </ul> <p>Упражнението може да бъде разделено на 3 модула:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Баскетбол 1 (разбиране на влиянието на различните комуникационни подходи);</li> <li>- Кратко въведение в оценъчния модел на проучване, представляващ подход към организационна промяна, който се фокусира върху силните страни, а не върху слабите, което е доста различно от много подходи за оценка, които се фокусират върху дефицита и проблемите;</li> <li>- Баскетбол 2 (практически опит с оценъчното проучване);</li> </ul> <p>След всеки модул ще последва сесия за обратна връзка.</p> <p>Първи баскетболен мач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Двата отбора трябва да играят (2 игри, с продължителност 6 минути);</li> <li>- Всеки отбор си има треньор;</li> <li>- На треньорът на първия отбор са дадени инструкции да бъде много позитивен и да прави много комплименти;</li> <li>- На треньорът на втория отбор са дадени инструкции да вижда само недостатъците и да е негативен;</li> <li>- Във втората част на играта двамата треньори сменят ролите си.</li> </ul> <p>Втори баскетболен мач:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Преди да започне втората игра, учителят може да представи накратко концепцията</li> </ul> |

и идеята, стояща зад модела на „оценъчното проучване“, и да очертае няколко фокусни точки, които участниците да имат предвид, когато го прилагат на практика (като признаване на усилията на участниците, предоставяйки обратна връзка за по-нататъшното развитие на участниците).

- Баскетболен мач (2 игри, с продължителност 6 минути);
- Различни тренировки (няколко смени по време на играта);
- Този път всички тренировки трябва да приложат модела на оценъчното проучване.

### Обратна връзка

Обратна връзка и оценка от първия баскетболен мач:

Въпроси към Тренировките:

- Как се чувствахте докато бяхте позитивния, а после негативния тренировка?
- Забелязахте ли някакви разлики при начина, по който играчите ви отговаряха?

Въпроси към Играчите:

- Как се чувствахте докато играехте за позитивния/негативния тренировка?
- Играта Ви беше ли повлияна от вида тренировка? Как?
- Двата вида тренировки имат ли предимства и недостатъци?
- Можете ли да свържете тази игра със ситуации от реалния живот?

Обратна връзка и оценка от втория баскетболен мач:

Повторете въпросите отнасящи се до чувствата и наблюденията на тренировките и играчите.

- Как се различаваха нещата от предишната игра?
- Има ли предимства и недостатъци оценъчното проучване?
- Този подход може ли да бъде използван в ситуации от реалния живот?

Следва обобщение на цялото упражнение:

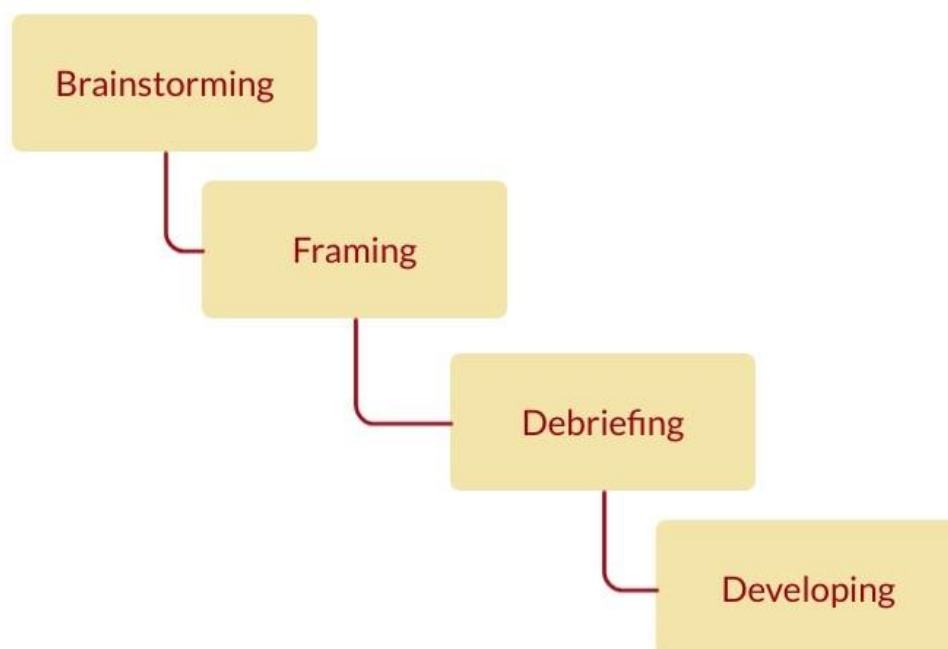
- Какво научиха участниците?
- Как тези знания могат да бъдат приложени на практика във всекидневния живот?
- Какви ползи носят?
- Каква е следващата стъпка, за да бъдеш добър в комуникацията?

## II. Практическо обучение

Ефективен метод за правилната интеграция, на обучените мигранти, в мениджмънта е практическото обучение, защото чрез него те могат да приложат на практика наученото и да свикнат с процесите в спортния сектор.

В този раздел е предоставен набор от насоки за разработване на практическа програма, която може да бъде адаптирана към структурата на спортния клуб или федерация.

Процесът за разработване на ефективна програма за практическо обучение се състои от следните четири стъпки:



## Брейнсторминг

По време на тази стъпка е важно да се обменят идеи относно:

- Типологията на програмата за практическо обучение, която смятате, че е най-подходяща за вашата организация.

Напр.

- Наблюдение по време на работа
- Стаж
- Чиракуване

- Кой отдел на вашата организация трябва да бъде включен в програмата за практическо обучение?

Напр.

- Управление
- Администрация и счетоводство
- Планиране на обучения
- Планиране на събития
- Комуникация

- Продължителност на програмата за практическо обучение според избрания отдел.

## Рамка

След събирането на цялата информация, обмислена в предишната стъпка, сега е важно да се изготви план на програмата за практическо обучение, както и да се определи персоналът и потенциалните дейности, които да бъдат включени.

Следната таблица е прост инструмент, който може да бъде използван при изготвянето на плана за практическо обучение и включва няколко примера.

| Типология                     | Продължителност | Отдел                        | Отговорен персонал/Ментор | Дейности  |
|-------------------------------|-----------------|------------------------------|---------------------------|---|
| Стаж                          | 3 месеца        | Управление                   | Джон Смит                 | - Оценка на CV;<br>- Провеждане на интервюта;<br>- Изготвяне на контакти.                     |
| Наблюдение по време на работа | 5 месеца        | Планиране на събития         | Томас Рос                 | - Комуникация със спонсори;<br>- Комуникация с доставчици;<br>- Стратегия в социалните медии. |
| Чиразуване                    | 7 месеца        | Администрация и счетоводство | Артър Скот                | - Изготвяне на финансови отчети;<br>- Издаване на фактури;<br>- Изготвяне на бюджет.          |

### Обратна връзка

След изготвянето на плана на програмата за практическо обучение е необходимо получаване на директна информация от отделите, които ще бъдат част от програмата, и участващите членове на персонала, за да бъдат обсъдени, дефинирани и съгласувани окончателния и подробен набор от дейности, както и необходимите изисквания за изпълнението им.

### Разработване

Последната фаза е разработването на програмата за практическо обучение, която съдържа цялата информация, спомената по-горе, както и подробно описание на всички дейности, предвидени за всеки отдел.

## III. Менторски Схеми

За да бъде успешно реализирана програмата, е важно да се предвидят и ментори, които да подкрепят мигрантите по време на практическото им обучение.

Връщайки се към предишния раздел, важно е като ментори да се определят членове на персонала, които притежават компетентности, като културно посредничество, улесняване на комуникацията, групова динамика и изграждане на доверие, за да работят и наставляват участниците с мигрантски произход.

Правилният избор е един от най-трудните и важни аспекти на менторската програма. Участниците се различават по отношение на техните характеристики, очаквания, компетенции, способности, произход, стилове на обучение и нужди. Успехът на менторска програма се определя от правилното групиране на двойките ментор-участник. Как трябва да се създават двойките? За предпочитане е възможните двойки на да бъдат „предложени“ на участниците, с възможност за промяна, ако някой от не се чувства комфортно.

Менторът има няколко роли, свързани с целта и динамиката на програмата. Ето защо е изключително важно да се изясни и определи функцията на ментора, за да се изградят положителни наставнически взаимоотношения. Някои от основните роли са: подкрепа, модел за подражание, фасилитатор, сътрудник, приятел, оценител, комуникатор и културен посредник.<sup>1</sup>

### Подкрепа

Една от ролите на ментора е да подкрепя обучаващият се според неговите/нейните нужди, цели и желания.

Менторът подпомага социалното и професионалното развитие на участника, като предоставя съвети, насоки, източници и мрежа. По този начин те създават сигурна среда и показват безусловно приемане. Това може да насърчи и усещането за включване.

### Модел за подражание

Менторът вероятно ще се превърне в модел за подражание за участника, като демонстрира някои поведения, модели или действия. Те подпомагат участника, като дават примери и стандарти. Менторите могат да интегрират теория и практика. Предоставянето на информация за сектора, според интереса на участниците, които наставяват и споделянето на личен опит също може да бъде полезно. Участниците могат да се вдъхновят от своите ментори.

### Фасилитатор

Менторът не дава задачи на участника, но може да бъде фасилитатор по време на обучението му. Например, менторите могат да подкрепят участниците, като им помогнат да идентифицират своите нужди, цели, планове и приоритети при следващите си стъпки и да им помогнат да открият своите интереси. Менторите могат да се опитат да ги мотивират да бъдат по-продуктивни в тези области. В допълнение, менторите могат да предоставят възможности и източници за целите и възможните планове на участниците. Те се опитват да им покажат как да постигнат целите си. Те могат да улеснят, човекът който наставяват чрез обучение за достъп до ресурси чрез покриване на различни нужди (социални услуги, езикови уроци, работа с документи, транспорт, здравни услуги и т.н.).

### Сътрудник

Менторството е реципрочен процес, който не води до чувство за йерархия.

---

<sup>1</sup> „Силата на ментора“ Наръчник.

Следователно, менторите трябва да използват подхода за работа в екип, като споделят и разсъждават заедно с лицата, които наставляват. Те придружават участниците в процеса на развитие по време на менторската програма.

### Приятел

Приятелството между ментора и участника трябва да има различна динамика и да бъде по-критично от обикновеното приятелство. Менторът може да действа като критичен приятел, като дава полезни отзиви по конструктивен и положителен начин. Той може да насърчава участниците по отношение на техните планове и трудности или за да опитват нови неща, в полза на тяхното развитие.

### Оценител

Оценяването на менторската връзка е от решаващо значение за поддържането на мотивацията, определянето на следващите стъпки и увеличаването на ползите от процеса. Менторът може да оцени развитието на обучаващият се, за да демонстрира неговия напредък и да даде обратна връзка. За да запази егалитарната динамика в отношенията, менторът може да оцени и себе си. Това помага за поддържането на мотивацията и изясняването на целите на менторството. Менторите могат да използват някои инструменти за оценка, за да проведат последната част на процеса по-продуктивно. Освен това, както беше посочено по-рано, менторството е начин за взаимно обучение.

### Комуникатор

Менторите могат да използват различни методи и умения за комуникация. Например, от решаващо значение е менторът да бъде активен и неосъждащ слушател, който разбира своите обучаеми без предразсъдъци. Менторите използват подходящ метод или инструмент, за да изразят своя личен и професионален опит и се опитват да допринесат за социалното и професионалното развитие на участниците. Те организират сесии лице в лице, за да бъдат по-ефективни за лицата, за които отговарят и полагат усилия да бъдат подготвени за тези срещи. Трябва да се прилагат различни инструменти, за да се увеличи ефективността на срещите. Менторите могат да насърчават комуникационните умения на участниците и изграждането на мрежа, която ги свързва с нови контакти (хора или институции), които биха били полезни за техните нужди и цели.

### Културен медиатор

В специална менторска програма, като менторство на мигранти, менторът трябва да се опита да изгради мост между културите. Когато има емпатично поведение (опитва се да се постави на мястото на лицето, за което е отговорен) и се интересува от културата и езика на обучаемия, менторът е по-вероятно да действа като „преводач между културите“. Една от целите е да се помогне на обучаващият се да се запознае с културата на приемащата държава, без особени усилия, като в същото време се поддържа безопасен баланс между асимилация и интеграция. В такава мултикултурна програма за менторство, културната и социална дискриминация могат да бъдат едни от основните етични проблеми. Менторът трябва да се опита да не осъжда ценностите, нагласите, навиците и идеите на участниците.



За да бъде приложена менторската схема, която е подходяща за вашата организация, е необходимо да изберете един вид менторство или да ги комбинирате според различните ситуации.

#### Менторство между връстници

Това е вид менторство, обикновено между лице, което има конкретен опит (менторът) и лице, което е ново в тази област (обучаващото се лице). Ако някои членове на вашата организация имат мигрантски произход, те могат да бъдат назначени като ментори на тези, които участват в програмата за практическо обучение.

#### Групово менторство

Един ментор работи с 4-6 участници едновременно. Това е добър вариант за организации с ограничен брой ментори, а обучаващите се могат да добият опит не само от ментора, но и от своите колеги.

#### Менторинг лице в лице

Обикновено представлява комуникация лице в лице между по-възрастен или опитен човек (ментор) и човек, който се нуждае от насоки и помощ (обучаващ се).

След като ролята на ментора и вида менторство са определени, по време на изпълнението на програмата за практическо обучение е препоръчително да се приложи един от седемте слоя на менторството (Клътербък, 2010 г.): техническият диалог. Техническият диалог отговаря на нуждите на обучаващият се за изучаване на работни процеси, политики и системи.

Как да се развие техническият диалог:

- Изяснете задачата и текущите знания на участника;
- Бъдете на разположение, когато е необходимо (съветът в правилния момент винаги е най-добрият);
- Бъдете конкретни;
- Обяснете как и защо;
- Проверете разбирането.

## Отказ от Отговорност

Това ръководство представлява един от резултатите по проект „Project Curricular Pathways for Migrants’ Empowerment through Sport (CPMES)“, координиран от MINE VAGANTI NGO и съ-финансиран от програма Еразъм+ на Европейския съюз.

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите и Комисията не може да носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

За всякакви коментари, отнасящи се до това ръководство, моля, свържете се с Mine Vaganti NGO: [president@minevaganti.org](mailto:president@minevaganti.org)

В това ръководство са използвани обществени ресурси и информация. Възпроизвеждането е разрешено, при условие че източникът е посочен.

© CPMES, MINE VAGANTI NGO, 2021 г.

