

ИЗДАВАЧ:

Здружение за еднакви можности Мрежа Стела
Ул. Архиепископ Доситеј бр. 39-16 Чаир, Скопје www.stella.mk
info@stella.mk

ЗА ИЗДАВАЧОТ:

М-р Наташа Димова, Претседателка

УРЕДНИЧКА:

М-р Сара Миленковска, коосновачка на Мрежа Стела

АВТОРКИ:

Ивана Маринчек Михајловиќ
Радмила Живановиќ

ЛЕКТУРА:

Ивана Кузмановска

ДИЗАЈН:

Тамара Јаневска

ГОДИНА НА ИЗДАВАЊЕ:

2023, Скопје



Прирачникот е дел од проектот „Еднакви можности за девојчињата и младите жени во Северна Македонија“ кој го спроведува Мрежа Стела во партнерство со Националниот Младонски Совет на Македонија.

Проектот е финансиски поддржан од страна на Британската амбасада во Скопје.

СОДРЖИНА

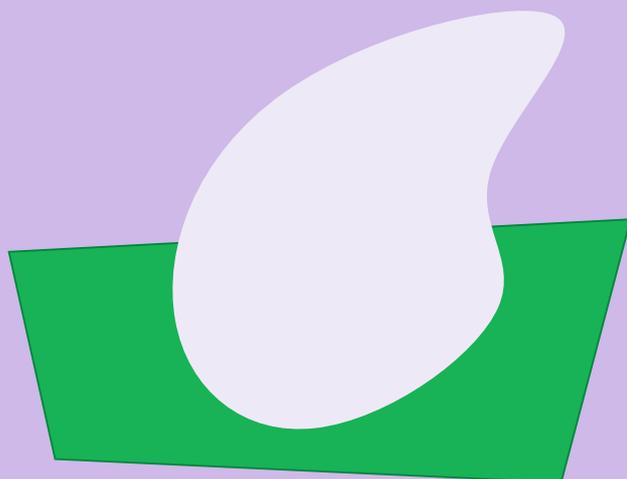
01 ВОВЕД

02 ШТО Е МЕНТОРСТВО

03 ЈАС КАКО МЕНТОРКА

04 МЕНТОРИРАЊЕ ЖЕНИ ОД
РАЗЛИЧНИ ВОЗРАСНИ ГРУПИ

05 ГРИЖА ЗА СЕБЕ



ВОВЕД



**Од каде идејата за овој прирачник?
За што ќе служи и кому ќе му биде поддршка?**

„Мрежа Стела“



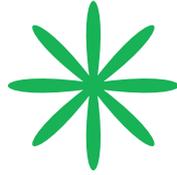
„Мрежа Стела“ постои поради потребата за зголемување на солидарноста, поддршката и креирањето грижливи заедници, создадена од ентузијазмот на група девојки и жени да се самоорганизираат и да создадат подобри услови за жените и девојките во сите нивни различниности. Менторските процеси, односно менторството на жени и девојки е една од главните причини за постоењето на „Мрежа Стела“. Токму затоа сметавме дека креирањето на овој Прирачник за менторирање ќе ги институционализира пренесувањето на знаењето и личниот удел на менторките во „Стела“, кои се причината за нашите успеси и импакт.

ШТО ПРЕТСТАВУВА „МРЕЖА СТЕЛА“



„Мрежа Стела“ е граѓанска организација чија мисија е да инспирира, зајакнува и поврзува девојки и жени преку унапредување на пристапот до образование, можности за претприемништво и социјални промени. „Мрежа Стела“ почна како иницијатива во 2016 година под покровителство на Импакт – Институт за истражување во Скопје. Во тоа време постојаниот тим на „Стела“ беше составен од пет ентузијастки кои работеве во академија, влада и теренска работа во бегалските кампови.





Тие се обединија за да се спротивстават на фактот дека иако мнозинството жени успешно го завршуваат високото образование, тие не бараат активно работа и остануваат претежно економски неактивни. Првите активности на „Мрежа Стела“ беа разговори низ целата земја и создавање безбеден простор кој им недостигаше на жените за да споделат со што се соочуваат во секојдневниот и професионалниот живот.

Овие први активности го отворија патот за креирање на првата менторска мрежа во РС Македонија, предводена од жени за жени, која првенствено се фокусираше на високото образование. Со малку ресурси, но со огромна страст за позитивни промени, оваа првична иницијатива прерасна во нешто поголемо и потребно беше да воспостави своја структура. Во август 2018 година „Стела“ беше регистрирана како непрофитна организација во Македонија, чија мисија е да ја промовира и унапредува родовата еднаквост. Со зајакнување и поврзување на девојките и жените, „Стела“ има цел да го поттикне нивното активно вклучување во високото образование, економијата и општеството. Здружувајќи жени од различни потекла и искуства, „Стела“ се стреми да создаде инклузивна средина која ги поздравува сите, без разлика на нивниот род, сексуалност, возраст, социо-економски статус, преку интерсекциски пристап.



Непоколебливата заложба на „Стела“ за унапредување на пристапот на жените до образование, претприемничките можности и општествените промени е видлива преку нејзината менторска мрежа на жени.

Со голем број менторки и менторирани, и персонализирани сесии за насочување и менторство, „Стела“ обезбедува совети и поддршка за да ги поттикне жените да ги постигнат своите цели и да успеат во сите области од животот.

Во срцето на оваа исклучителна програма се несебичните и посветени жени. Нивното длабоко чувство на солидарност и страст за помагање на другите се движечките сили за нивната подготвеност доброволно да ја понудат својата експертиза.

Нудејќи сесии за насочување и менторство една-на-една, менторките играат клучна улога во поддршката на жените да ги надминат бариерите и да го достигнат својот целосен потенцијал. Нивната непоколеблива посветеност на мисијата на „Стела“ за зајакнување на жените е навистина инспиративна, а нивната дарежливост и стручност се од непроценлива вредност за организацијата.



••• дефиниција •••

Менторството е процес на давање поддршка, споделување знаење и водење друго лице низ неговиот личен, академски и/или професионален развој. Тоа вклучува однос помеѓу менторка и менторирана.

Менторката вообичаено е лице кое е поискусно и еден вид експерт во областа, додека менторираната сака да се развива преку учење и усвојување нови вештини.

Менторството може да има различни форми и фази, во зависност од областа во која се спроведува, како и од потребите и целите на двете лица во односот на менторирање. Менторството се одвива во секоја заедница во која има процес на учење и стекнување нови капацитети и вештини за живот и работа. Тоа овозможува осамостојување и ostrучување на менторираната личност во областа во која се одвива.

Менторството може да биде **формално, неформално и вреничко** менторирање во однос на формализацијата и видот на односот ментор-менторирана личност.



**1****Формално менторство**

Формално менторство претставува структуриран и планиран однос со јасно дефинирани улоги, очекувања и цели. Тоа вообичаено следи одредена програма и има јасно дефинирано времетраење.

2**Неформално менторство**

Неформално менторство претставува пофлексибилна релација која природно се развива помеѓу две лица кои споделуваат заеднички интереси или вредности. Тоа нема однапред дефинирана структура, агенда или времетраење и се развива согласно потребите и преференциите на менторот и менторируваниот.

3**Врсничкото менторство**

Врсничкото менторство претставува релација помеѓу две лица кои се на слично ниво на искуство или експертиза, но имаат различни вештини или перспективи. Тие можат да учат еден од друг и да разменуваат повратни информации и совети. Менторството со врсници може да биде формално или неформално и може да се одвива во различни домени и области.



Придобивките од менторството во рамките на „МРЕЖА СТЕЛА“

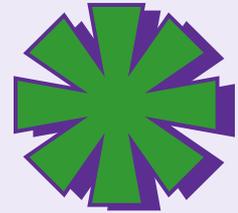
Менторството носи многу
придобивки за
менторираната личност,
како што се:



Зголемување на знаењата, вештините и самодовербата; проширување на мрежите и отворање нови можности; обезбедување поддршка, насока и охрабрување; зајакнување на мотивацијата; поттикнување на личниот и професионален раст итн. Во однос на менторката која нуди простор за примена на комуникациските, експертските и релациските вештини; можност за вмрежување, запознавање нови експерти и можности за соработка, професионален раст и развој во улогата што ја има менторката, личен развој преку значаен придонес во професионалната заедница.

Менторството во рамките на женската „Мрежа Стела“ претставува споделување насоки и совети од девојки и жени за девојки и жени со цел остварување на нивните животни и професионални цели и aspirации. Менторираните добиваат поддршка од своите менторки не само на полето на образование и кариера, туку мрежата дава поддршка и за надминување на секојдневните општествени и приватни пречки и притисоци со кои се соочуваат девојките и жените во Македонија. Преку својата менторска мрежа, „Стела“ нуди лично менторство и служи како алатка за споделување образовни и професионални можности.

ПРОЦЕС НА МЕНТОРИРАЊЕ ВО РАМКИТЕ НА „МРЕЖА СТЕЛА“



Чекор 1 - Подготовка за почнување на менторскиот процес

Откако ќе бидете информирани дека има лице што е заинтересирано да биде ваша менторирана и ќе потврдите дека сте достапни да ѝ бидете менторка, слободно иницирајте го првиот контакт со заинтересираната девојка и договорете го датумот за првата средба, независно дали таа ќе биде во живо, телефонски, онлајн преку некое од средствата за видеоконференција или само преку писмени дописи по е-пошта.

Целта на првата средба или првиот контакт (независно од неговата природа и како ќе биде организиран) е да послужи како вовед и сетирање за менторскиот процес што следува. Целта на оваа средба е да:

- ви овозможи да се запознаете со својата менторирана,
- да разговарате за потребите за кои менторираната ви се обраќа и согласно на тоа да ја одредите целта на менторскиот процес,
- да разговарате и да ги споделите своите очекувања една од друга и од процесот и соодветно на целта што сакате заеднички да ја постигнете со овој процес,
- да се договорите за начинот на кој ќе ги остварувате средбите, каналите на комуникација што ќе ги користите, честотата со која ќе ги иницирате средбите и времетраењето на процесот.



Чекор 2 - Организирање на менторските сесии и текот на менторскиот процес.

Текот на менторскиот процес зависи од неговата цел, како и од договорот што ќе го постигнете со својата менторирана за тоа како и со која фреквенција ќе ги организирате своите средби.

Но, постојат неколку генерални насоки кои во голема мера ќе ви помогнат во неговото остварување:

- Стигнете навреме и дајте добар пример уште на првата менторска средба;
- Бидете активна слушателка и свесно поддржете го градењето на довербата меѓу вас и вашата менторирана;
- Обезбедете јасни и концизни повратни информации, насоки и сугестии;
- На крајот од средбата сумирајте го состанокот и поставете јасни цели и/или конкретни чекори што секоја од вас треба да ги преземе до следната средба за да биде јасен текот на процесот што заедно го креирате,
- Одржувајте редовни контакти и следете го напредокот согласно претходно поставениот план,
- Отворено дискутирајте за нерешените прашања, доколку се појават,
- Одржувајте искрена и отворена меѓусебна комуникација.



Чекор 3 - Заокружување и затворање на менторскиот процес



Целта на менторскиот процес е размена на личните искуства од страна на менторката кон менторираната, како и давање совети, насочување, поддршка и охрабрување со цел зацврстување на менторираната личност и овозможување нејзин оптимален раст и развој. Во рамките на овој процес важно е да се има на ум дека тој мора да заврши за менторираната да има можност сите искуства, знаења, увиди и вештини што ги стекнала во текот на менторскиот процес да ги проба понатаму самостојно. На овој начин се поттикнува и овозможува вистинско растење на менторираната и стекнување самодоверба, и се превенира на некој начин да изгради зависност од континуираната поддршка што ја добива од својата менторка. Тоа не значи дека тие две нема да се најдат повторно во истите улоги во однос на некоја друга потреба или цел во иднина, но неопходно е менторката да ја поттикне својата менторирана да се осамостои и да ги рашири своите крилја кога процесот ќе го овозможи тоа.

Заокружувањето на менторскиот процес е добро да опфати:

- уважување на напредокот и/или промената што настанала од почетокот до крајот на менторскиот процес
- уважување на сите искуства, увиди, исчекорувања, позитивни квалитети, способности и вештини што настанале како резултат на процесот
- охрабрување на менторираната да зачекори самостојно и сигурно воследната фаза од патувањето што се отвора пред неа.
- искажување меѓусебна благодарност за сите промени што водството ги овозможило,
- и евентуално меѓусебен договор за останување во понатамошен контакт.



Како се пристапува кон менторството во „Стела“



И КАКО СЕ КРЕИРА МЕНТОРСКИОТ ПЛАН

Во менторската мрежа на „Стела“ менторка може да биде секоја жена или девојка што може да понуди менторство во различни академски и професионални области. На веб-страницата на „Стела“ има линк за регистрација каде што се содржани основни информации кои треба да ги пополни заинтересирана менторка. Тимот на „Стела“ ја разгледува пријавата, доколку е соодветна, испраќа е-пошта за добредојде со насоки и подготвува профил доколку има согласност од менторката за јавно објавување.

<https://stella.mk>



Од друга страна, секоја девојка и жена може да се пријави да биде менторирана преку друг линк за регистрација каде што се содржани основни информации, вклучувајќи и прашање за тоа дали личноста што се регистрира за менторирање има преференции околу изборот на менторката.

Согласно пријавата, тимот на „Стела“ ја контактира менторката или предлага која менторка да ја исконтактира менторирана за да добие соодветна согласност за прифаќање или одбивање на менторството. Откако менторката и менторираната ќе дадат согласност, „Мрежа Стела“ ги поврзува и остава директно да контактираат на начин кој најмногу им одговара на двете страни.



Тимот на „Мрежа Стела“ е достапен за консултации и комуникација во текот на целиот менторски процес. Менторската мрежа на „Стела“ се базира на солидарна и волонтерска основа и е бесплатна, односно менторскиот процес не се плаќа. Секоја менторка одвојува онолку време колку што може во договор со тимот на „Стела“ и менторираните. Иако нема финансиски надоместок, искуството покажало дека сите добиваме нешто од менторските процеси. Нашата иницијатива започна токму поради тоа што некој/а нам ни помогнал/а преку менторство и сакавме да го продолжиме тоа за другите на кои им треба поддршка.



Затоа не го плаќаме ниту ние како организација ниту менторираните бидејќи нашата цел е да им се помогне на оние што имаат потреба од тоа. На овој начин пробуваме поддршката што не постои системски и формално да ја овозможиме преку менторствата и да помогнеме на патот кон подобрување на родовата еднаквост. Како мрежа активно споделуваме и можности за работа, пракса и професионално надградување, кои може да се корисни за сите вклучени.

КОЈА Е МЕНТОРКАТА?

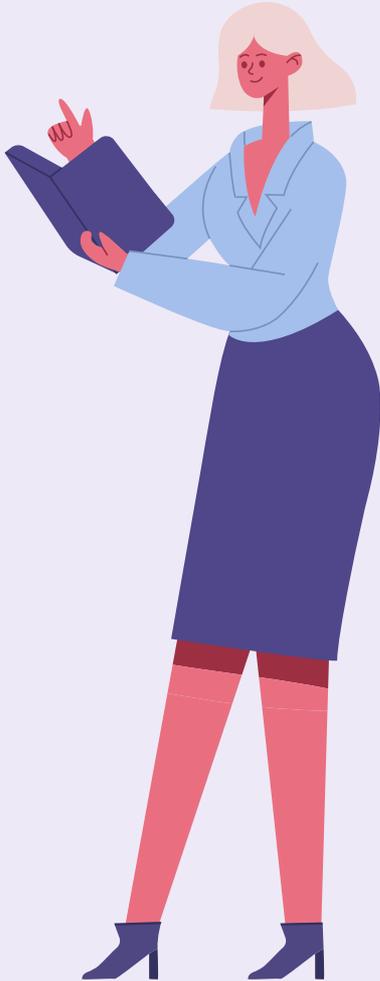


Менторката е водител на процесот на менторирање, преку кој менторираната личност прави значајни промени во однос на професионалниот и личен развој. Таа најчесто се осврнува на два аспекти од процесот: градење и одржување на релацијата со менторираната, и планирање и реализација на процесот на промени кај менторираната преку јасно утврдени и усогласени цели. Односот на менторирање што го гради со менторираната е исклучително значаен за успешноста на процесот. Иако процесот често е структуриран и дефиниран, сепак, значајни аспекти за успешноста се флексибилноста, креативноста и професионалноста во водењето на процесот.

Според Клатерберг (Clutterberg, 2004), менторот/ката работи на неколку аспекти во процесот на менторирање:

- А. Охрабрува и мотивира - има познавање и употребува соодветни механизми за мотивација кои се употребливи за менторираната;
- Б. Се грижи, ја развива и ја негува релацијата со менторираната;
- В. Ја поттикнува и води менторираната низ процесот на учење и усовршување, го проценува и максимира процесот на учење на менторираната во однос на вештините што ги поседува, но и оние што треба да се развијат за да се оствари поставената цел;
- Г. Ја почитува и ја прифаќа менторираната;
- Д. Ги препознава и одговара на потребите на менторираната.





КАКО СТАНУВАМЕ МЕНТОРКИ

Сите ние интуитивно, но и преку нашето искуство стекнуваме одредени имплицитни и експлицитни знаења и вештини за извршување одредени улоги како возрасни. И улогата на менторка е една од нив.

Со цел да добиеме појасна претстава од каде произлегува нашата желба и потреба да се најдеме во улога на ментор/ка, потребно е да погледнеме во нашите архиви на искуство.

Следниве прашања можеби ќе ви дадат одговор на тоа:

- 1. Кои биле вашите значајни ментори низ процесот на растење и созревање?**
- 2. Кои квалитети ги поседувале?**
- 3. Во какви животни процеси биле вклучени вашите ментори и на кој начин?**
- 4. Што направиле за најмногу да ве поддржат во процесот на промена?**
- 5. Како тоа искуство денес ја дефинира вашата позиција на ментор? Поточно, според тоа искуство, каква менторка сакате да бидете?**





Сега напишете ја вашата дефиниција за менторка според одговорите што ги дадовте на овие прашања:

Менторка е

Доколку сега првпат се сретнете со вашата менторирана, како би ѝ се претставиле и како би ја објасниле вашата улога во процесот на менторирање во рамките на „Мрежа Стела“:



Кои се компетенциите на менторката

Во прилог се дадени најзначајните компетенции на менторката кои се адаптации на предлогот на Клаторберг (2000 а, според Живановиќ, 2019).



График 1 : Компетенции на ментор (адаптација на Клаторберг, 2000)





1. Свесност за себе

Менторите со висока свесност за себе, која подразбира свесност за сопствениот, личен и професионален капацитет и развој, многу повеќе се познаваат и знаат многу посоодветно да го изрегулираат сопственото однесување во однос на релацијата со менторираниот.

2. Свесност/разбирање на другиот

Разбирањето на другите претпоставува процес на препознавање и разбирање на однесувањето на другиот со цел посоодветно да го инспирираме и мотивираме. Исто така, многу е значајно да се познава приказната/животот на другиот, контекстот од кој доаѓа, неговите социјални и културни убедувања и норми, очекувањата и гледањето на самиот процес на менторирање.

3. Разбирање на професионалниот развој/однесување

Менторот треба да понуди разбирање за потребното професионално однесување и развој кој треба да го поттикне преку односот со менторираната личност. Ова разбирање е базирано на разбирање на сопственото професионално искуство и предностите/ресурсите и ограничувањата на професионалната заедница.

4. Креирање пријатна атмосфера

Пријатната атмосфера подразбира атмосфера на разбирање, пријатен и опуштен однос, со проблесоци на прифатлив хумор преку кој првенствено ќе се намали идеализацијата на менторот, а и менторираната личност ќе се чувствува попријатно. Дозволата да се ужива во процесот на учење е пример кој го дава менторката, со што ја разбива атмосферата на напнатост и разочараност кај менторираната.



5. Комуникациска компетентност

Комуникациската компетентност на менторот подразбира соодветно водење и следење на процесот на промена кај менторираниот.

Во оваа комуникациска компетентност влегуваат:

- **Капацитетот за прифаќање** и неосудување на менторираната личност, нејзиното искуство, контекст, убедувања.

- **Активно слушање** - внимание од страна на менторката на имплицитните и експлицитните споделени информации, на искомуницираните потреби, стекнатите вештини и капацитети, како и можните решенијата на менторираната личност.

- **Опсервација на невербалната експресија и однесување** - можност да се споделат и примат визуелни и други невербални сигнали во невербалното однесување и кај менторката и кај менторираната личност. Многу е значајно да се следи релациската дистанца, држењето на телото, отвореноста/затвореноста на телото, гестикацијата, бојата и јачината на гласот, темпото на говор, дикцијата, начинот на правење и одржување контакт, движењето на телото, уредноста и начинот на облекување.

- **Паралелно процесирање** - кога менторката истовремено го анализира она што менторираната личност го зборува, она што го опсервира, рефлектира на сопственото чувство и подготвува можни претпоставки и одговори на настаната ситуација



- Опсервација како проекција - кога менторката е отворена за визуелни и други невербални сигнали кои доаѓаат од менторираната личност, како насетувања што менторираната личност во даден момент слуша/разбира од менторката и од самиот процес. Тоа резултира со соодветното адаптирање на тонот, волуменот, темпото и јазикот со цел подобро разбирање и флуидност во комуникацијата.

- Водење, завршување и заокружување - оваа компетентност се однесува на водење на процесот кон значајно и навремено завршување, преку држење за сопствената професионална улога и обврски во однос на организацијата на сесијата и целите на сесијата.

6. Модели на менторирање

Секоја менторка поседува неколку модели на менторирање кои ги применува во однос на ситуацијата, потребите и капацитетот на менторираната личност. Преку овие модели се реализира процесот на учење и поддршка за менторираната личност. Тие се стекнати како научени искуства или се резултат на лично и професионално искуство.

Еден ефективен модел на менторирање треба да содржи:

Отворање/започнување на процесот - подготовка и иницијална средба во која во пријатна и отворена атмосфера се договараат улогите, процесот на менторирање, се разгледуваат очекувањата и ограничувањата, и можните сценарија доколку процесот генерира одредена фрустрација или незадоволство.



Поставување прашања - најчесто прашања од отворен тип, со можност за отворање кон искуството на менторираната личност, како и несугестибилни прашања кои оставаат можност менторираната личност да го пронајде сопственото решение. Потресување поради отворените прашања кои можат да започнат со **Кој, Како, Каде, Кога, Кому и Зошто/Што?** Целта на овие прашања не е испрашувањена менторираната личност, туку да се отворат многу области со цел да се насочи нејзиното внимание во процесот. Тонот и темпото на прашањата играат клучна улога во ефектот на прашувањето. По овој разговор менторираната личност треба да има чувство дека многу направила и постигнала, и дека уште само малку треба да постигне.

Појаснување/парафразирање - менторката не треба да знае сè и да претпоставува без да провери со менторираната личност што е она што го разбрала, дали има нешто што не ѝ е јасно. Парафразирањето се користи и со цел да се поттикне менторираната личност да биде многу појасна во изложувањето и експресијата на потребите, а воедно и ја демистифицира улогата на менторката.

Рефлектирање - процес преку кој менторката рефлектира/враќа назад она што го видела, разбрала, поврзала со себе, сфатила, прифатила и сл.



Фидбек - процес на обезбедување повратна информација во однос на одредено однесување, не со цел да се коригира, туку да се зголеми свесноста за тоа. Најдобро е во фидбекот да се внесе и свое искуство, свој пример и да се започне со она што исклучително го вреднуваме кај менторираната личност. Во однос на можна насока за корекција на однесување, фидбекот треба да се понуди како опција, а не како решение.

Признавање/уважување - менторката ги уважува и ги признава сите значајни промени што ги направила менторираната личност или често и самата не е свесна за нив. Се прави по секоја значајна мала промена и не се чека додека целосната промена е направена.

Заокружување/затворање на процесот - менторката треба да посвети посебно внимание на затворање на менторираниот процес преку спроведување неформална евалуација за самиот процес, информација за прогресот на менторираната личност, информации за тоа како би продолжил односот, како и некои афирмативни пораки. Потребно е и двете страни да рефлектираат на кој начин овој процес ги има променето и зошто е значајно да го затворат и заокружат процесот. Во оваа завршница се слават независноста, осамостојувањето и азвојот на менторираната личност, а воедно се зборува и за нејзините идни планови.

7. Посветеност на професионален развој

Менторките имаат големо искуство во раководење и насочување на сопствениот професионален развој. Тие веќе се посветени на себе и се креаторки на можностите за развој. Во постојан контакт се со професионалната заедница и ги знаат и познаваат условите, можностите и ограничувањата на професионалниот развој во актуелниот контекст и област. Менторките се примери за самонасочено континуирано учење и професионален развој.



8. Силен интерес во развојот и поддршка на другите

Менторките се внатрешно мотивирани да го поттикнуваат и следат развојот на менторираните и се радуваат на тоа. Тие поаѓаат од позитивните примери што ги воделе во животот или од недостигот на адекватна професионална поддршка.

Свесни се дека успехот на менторирањето се гледа во успехот што ќе го постигне менторираната личност, во градењето на нејзината професионална самодоверба, како и јакнење на капацитетите за самоодржливост и понатамошен развој. Целта на менторот е да обезбеди осамостојување и себенаочено учење кај менторираната личност во однос на областа на развој и дејствување.

9. Одржување добра и хармонична релација

Добриот и хармоничен однос со менторираната личност во процесот на менторирање и надвор од процесот на менторирање е од исклучително значење. Овој однос менторката го реализира преку стекнување доверба, насоченост и присутност, емпатија и сочувство, почитување и прифаќање зајакнување, осамостојување и еманципација. Воедно, односот продолжува и кога процесот на менторирање ќе заврши на начин на кој се одвивал во рамките на менторирањето.

10. Јасно поставени цели

Менторката поседува вештина да утврди што е она што менторираната личност сака да го постигне и зошто. Овие цели се поставуваат од страна на менторираната личност и се во согласност со нејзините потреби, можности, капацитети, искуство и ограничувања.

11. Етика

Етичноста на менторката во однос на менторираната личност адекватно ја регулира релацијата. Принципите на етичко дејствување се адаптираат од постојни етички кодекси на помагачките професии, но сепак односот менторирана личност-менторка, за разлика од советувањето, има поинаква природа и одговорноста побалансирано се лоцира кај двете страни.



Соодветно, ова се клучни етички принципи кои треба да постојат и кај менторката и кај менторираната личност:

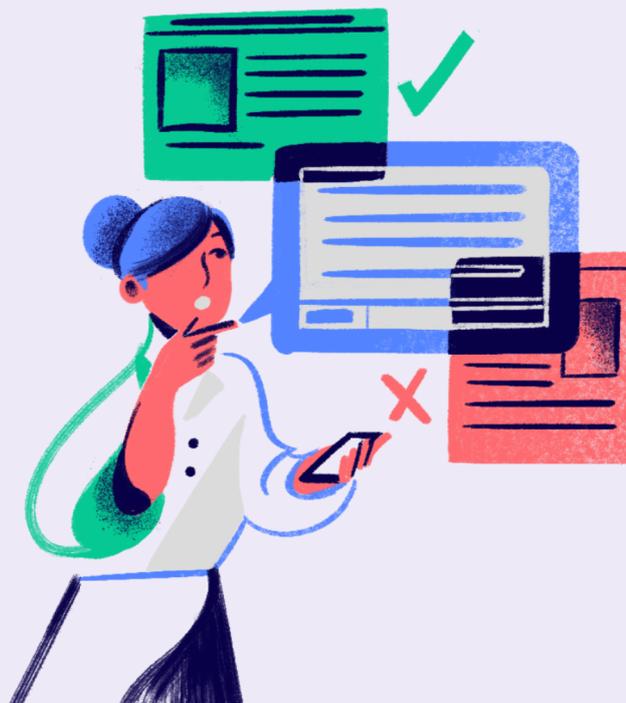
- 1. Принцип на неискористување и грижа** - постои грижа, помагање и помош во процесите на промена и кај менторот и кај менторираниот.
- 2. Принцип на посветеност и одговорност** - објаснување на улогите, обврските и очекувањата во однос на процесот, и постигнување разбирлив и остварлив договор за соработка и развој.
- 3. Принцип на интегритет** - доследност во однесувањето во врска со договорените цели и програма за развој.
- 4. Принцип на праведност и фер однос** - достапност, еднаков пристап и непристрасност во односот од двете страни.
- 5. Принцип на почитување на правата и достоинството** - личните разлики невлијаат врз односот и комуникацијата помеѓу менторот и менторираниот.

6. Според насоките на Safeguarding against sexual exploitation and abuse and harassment (SEAH), кои како препораки имаат цел да понудат заштита во секој аспект од комуникацијата, менторството и спроведувањето активности, значајно е да се следат следните препораки:

6.1. Секоја личност има улога на заштита и превенција од вознемирување, мобинг и родовобазиранио насилство.

6.2. Секоја личност која е во процес на менторирање, без разлика дали како менторка или менторирана, има заштита од форми на родовобазиранио насилство и вознемирување. „Мрежа Стела“ има улога да понуди заштита, анонимност и поддршка за пријавување, адресирање и менаџирање на вакви случаи.

7. Сите личности вклучени во програмата на менторирање на „Мрежа Стела“ се заштитени низ внатрешните политики на „Стела“ за борба против РБН.



Улогата на менторката во „Мрежа Стела“:



Менторката вклучена во „Мрежа Стела“ потребно е да:

1. Го постави и организира договорот за менторирањето заедно со менторираната личност (дефинирање улоги, обврски, цел/и на менторирањето, тек на процесот, начин на комуникација и средби, очекувања во однос на процесот од двете страни, дефинирање на посакуваниот исход од процесот за двете страни).



2. Показува разбирање и интерес за потребите на менторираната личност. Активно ги слуша нејзините потреби и можни решенија, и адекватно и согласно на улогата одговара на нив.

3. Ги користи своето искуство, знаење и вмреженост за мотивирање и поттикнување на процесот на развој кај менторираната личност.

4. Ја инспирира менторираната личност преку сопствен пример и сопствениот процес на професионален, образовен и личен развој.

5. Показува разбирање за пречките на кои наидува менторираната личност и нуди поддршка во согласност со нејзиното барање.



6. Нуди можни решенија и совети само во насока на поддршка на она што менторираната личност веќе го детектира како потребно.
7. Остава простор за пројавување на менторираната личност и нејзините идеи, стратегии и можни решенија.
8. Го проверува и ревидира договорот заедно со менторираната личност доколку постои потреба за тоа.
9. Ги адресира недоразбирањата во односот преку разговор со менторираната личност како природен дел од процесот и не очекува таа целосно да ги следи нејзините движења.
10. Етично постапува во однос на процесот и на менторираната личност. Доколку наидува на ситуација со која не успева да се справи, а притоа не успева ниту да разговара и да ја реши со менторираната личност, менторката ја адресира до тимот на „Стела“ за понатамошно разгледување и поддршка.



Карактеристиките на менторирање млади девојки од 15 до 25-годишна возраст

Патувањето од адолесценцијата до зрелоста честопати е преполно со свијоци, предизвици и крстосници на кои одлуката во кој правец ќе се движи младата личност може има огромно влијание врз целиот нејзин понатамошен живот. На ваквото животно патување, особено за младите девојки на возраст од 15 до 25 години, улогата на менторката честопати се појавува како звезда водилка. Оваа фаза од животот на младите девојки се карактеризира со потреба за интензивно истражување, самооткривање и потрага по сопствените аспирации. Среди сите овие предизвици и можности, менторството се појавува како трансформативна сила која има моќ не само позитивно да влијае и да ги обликува младите животи, туку со својот позитивен пример да влијае и врз поширокото ткиво на општеството. Менторскиот процес претставува мост кој ги поврзува искуствата на оние што поминале слични патишта со аспирациите на оние што тукушто стапнале на нив. Во свет полн со постојани промени младите жени често размислуваат како треба да навираат низ сложени одлуки во однос на своето понатамошно образование, кариерна патека, лични односи, како и сопствениот идентитет. Менторката, со својата мудрост, животно искуство и увиди, станува моќен придружник на ова патување, нудејќи вредна перспектива што им овозможува на менторираните да направат информирани избори. Еден од најзначајните подароци што менторката може да ѝ ги подари на својата менторирана е довербата и вербата во неа. Годиците на адолесценција се години во кои се формира сликата за себе и се удираат темелите на односот со себеси, од кои понатаму произлегуваат чувствата на самодоверба и самовредност, но и чувството на самољубов и самоприфаќање. На оваа возраст, сè уште немајќи јасна претстава за себе, сомнежите и несигурноста лесно можат да ја замаглат или искриват сликата за тоа која сум јас.



Честопати вербата на менторката во потенцијалот што го препознава кај својата менторирана претставува моќен катализатор кој ја инспирира младата личност да ги види сопствените квалитети и капацитети во појасно светло, да ги надмине ограничувањата што ѝ биле наметнати или самонаметнати и да посегне по повеќе. Споделувајќи ги личните приказни и искуства за начините на кои менторката ги надминала пречките што ѝ се нашле на патот, таа ѝ помага на својата менторирана да сфати дека предизвиците може да се надминат, а соништата да се остварат.

Покрај ова, односот менторка-менторирана поттикнува негувачка средина за раст и развој на талентите, способностите и вештините на младата личност. Додека младите жени ги истражуваат своите страсти и интереси, менторот дејствува како компас, помагајќи им да се здобијат со исклучително важни преносливи животни вештини, како што се ефективна комуникација, решавање проблеми, лидерство и менаџирање со своето време. Преку давање конструктивен фидбек и нежно водство, менторките придонесуваат за сеопфатен развој на овие млади поединци, опремувајќи ги за живот во комплексниот и динамичен свет.

Можеби уште поважно, менторството нуди прибежиште полно со разбирање и емпатија. Адолесценцијата и раната зрелост се обележани со низа драматични емоции. Можноста да се има повозрасна личност која внимателно слуша, без осудување, обезбедува безбеден простор за менторираните да ги изразат своите чувства, мисли, грижи и стравови. Оваа емоционална поддршка е камен-темелникот на кој менторираните ја градат својата самодоверба и резилентност кон сè што животот понатаму може да им донесе.



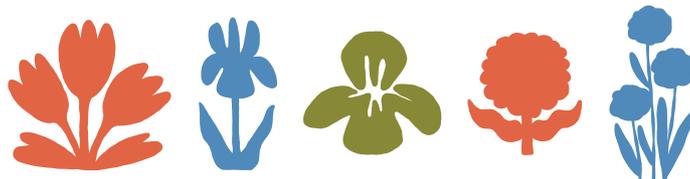
Во општество каде што родовите улоги и очекувања понекогаш можат да фрлат сенка врз аспирациите, менторството служи како моќна алатка за зајакнување и поддршка на младите девојки.

Тоа ги охрабрува младите жени да ги предизвикуваат стереотипите, да ги кршат бариерите и да си ги трасираат сопствените патишта. Поврзувајќи ги менторираните со остварени менторки, процесот на менторирање помага да се премостат ограничувачките мисли и емоции, заменувајќи ги со визии за остварување на сопствените соништа и аспирации.

Негувателната врска помеѓу менторката и менторираната не само што ги преобразува индивидуалните животи туку придонесува и за градење општество кое ја цени различноста, овозможува еднакви можности и го препознава скриениот потенцијал на секоја млада жена. Во таписеријата на животот, менторството е нишката што ги плете соништата во реалност, создавајќи наследство што се протега многу подалеку од хоризонтите на денешницата.

1.1 Практични насоки за поставување на менторскиот однос со девојки од 15 до 25-годишна возраст

Изградете однос на доверба - креирајте сигурна и поддржувачка средина во која вашите менторирани ќе се чувствуваат удобно да ги споделат своите мисли и грижи. Обидете се да ги слушате активно и без осудување, дајте им фидбек дека имате емпатија и разбирање за нив и за она низ што поминуваат. Поставете јасни цели и очекувања - уште на самиот почеток обидете се јасно да ги дефинирате и целите и очекувањата од менторскиот процес. Што е тоа што ѝ е потребно на девојката која сака да биде менторирана, што е тоа што вие како менторка можете да ѝ го понудите и кои се границите на вашиот однос што треба да се почитуваат.



Дефинирајте јасен канал на комуникација — согласно целта која сакате заеднички да ја постигнете преку менторскиот процес, договорете ги деталите за начинот на комуникација. Колку често ќе се гледате, колку време би траеле средбите, како ќе ги договарате овие средби и кој ќе биде доминантниот канал преку кој ќе комуницирате во меѓувреме (телефон, е-пошта, некоја алатка за видеоконференции, платформа за онлајн пишана комуникација или попатни средби во живо доколку сте во близина, на пример, во истото училиште).



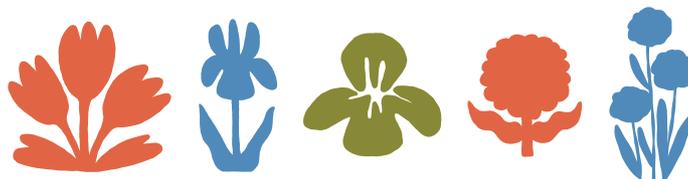
Најдобро е да изберете еден доминантен канал преку кој ќе ги споделувате информациите за да избегнете недоразбирања или неможност потоа да се навратите и да ги проверите информациите.

Изградете сојуз со нивните родители — особено за девојки кои се малолетни, а кои сакаат да влезат во менторски однос, неопходно е родителите да бидат информирани и да дадат своја согласност.

Ова е најдобро да се оствари преку писмено одобрување од страна на родителите, како и преку споделување личен контакт преку кој тие можат да стапат во директен контакт со менторката во текот на менторскиот процес доколку сметаат дека е потребно.

Одржувајте ја доверливоста, но исто така и транспарентноста -

со малолетните менторирани најдобро е уште на почетокот да се договорите во однос на нивоата на доверливост, т.е. кои информации можат да останат само помеѓу вас две, а кои информации ќе биде неопходно да бидат споделени со нејзините родители. Сите информации што се однесуваат на нејзината физичка и психолошка безбедност, како и сите одлуки што имаат детерминирачко влијание врз нејзината понатамошна иднина и долгорочна добросостојба е неопходно да се споделат со родителите, а младата личност да биде информирана за тоа.



Разберете ги нивните потреби — доколку вашите цели, намери и напори како менторка не се усогласени со потребите на менторираната, менторскиот процес нема да биде успешен без разлика колку се трудите. На овој начин ќе се најдете во ситуација да се борите со отпорите на својата менторирана. Затоа првиот чекор на успешното менторство е да бидете отворени да ги истражите и разберете нејзините индивидуални цели, интереси, силни страни, системи на поддршки, предизвици и ограничувања, а потоа да најдете начин како своето менторство да го приспособите на нејзините специфични потреби.

Давајте насоки, а не одговори — вашата улога како менторка не е да најдете решенија или одговори на тешкотиите со кои се соочува вашата менторирана, иако од позицијата на поiskusна и повозрасна личност лесно може да го направите тоа.

Вашата улога на менторка не е да ги направите нештата наместо вашата менторирана, туку да ѝ помогнете со своето искуство и знаење како полесно да ги направи нештата самата и низ тој процес да зајакне, да се стекне со сопствено искуство и да ја зголеми својата самодоверба. Ако ги правиме нештата наместо нашите менторирани со цел да им помогнеме или да им олесниме, ние всушност ги лишуваме од значајни искуства и ги поддржуваме да останат зависни од помошта и поддршката од другите. Затоа наместо да ги решаваме проблемите за нив, водете ги низ процесот на критичко размислување и решавање проблеми, и охрабнете ги самите да трагаат по решенија.



Понудете конструктивен фидбек - давајте им фидбек на позитивен и конструктивен начин. Не плашете се да посочите на нештата што треба да се подобрат. Истакнете ги нивните силни страни и потоа кажете им ги нештата или областите во кои сметате дека би можеле да се подобрат. Помогнете им да ги гледаат неуспесите како можности за учење и охрабнете ги да не се плашат да се обидуваат одново и одново со нови можни решенија.



Поттикнете ја самодовербата - зголемете ја нивната самодоверба со уважување на нивните достигнувања и успеси. Помогнете им да го препознаат својот потенцијал на тој начин што првин вие ќе го препознаете и ќе им го посочите преку фидбек. Уважувајќи го потенцијалот, охрабнете ги да излезат од нивната комфор-зона и да се впуштат во нови предизвици. На овој начин им овозможувате да се погледнат себеси од нова перспектива и да ја надградат сликата за себе.

Помогнете им во поставувањето на целите –

на младите луѓе често пати им е потребна поддршка за да можат да научат како своите соншта и аспирации да ги претворат во конкретни, јасни, мерливи и достижни цели. Исто така, понекогаш им е потребна помош за систематизирање на нивните цели во соодветна временска рамка, т.е. разделување на целите на краткорочни наспроти долгорочни и поставување приоритети. Важно е да им помогнете



на своите менторирани да научат како овие цели, по нивното приоретизирање и систематизирање, да ги раздробат на конкретни чекори кои ќе ги преземат еден по еден. Понекогаш во работата со младите (особено со оние што се малолетни) е неопходно редовно да го проверувате нивниот напредок и да ги охрабрувате.



Прославете ги достигнувањата - уважете ги и прославувајте ги нивните достигнувања, без разлика дали се големи или мали. Ова им помага на младите личности да ја зајакнат својата самовредност и самодоверба.



Почитувајте ја разликноста - бидете свесни за културолошката заднина на својата менторирана, како и за социјалните и личните разлики што постојат помеѓу вас. Погрижете се вашиот менторски пристап да биде културолошки сензитивен, инклузивен и со почит кон разликите што постојат.

Бидете поддршка на личниот и професионален развој —

низ процесот на менторирање на младата личност, како менторка виеинвестирате не само во нејзиниот професионален развој, туку и во развивање на нејзината личност.

Учејќи како да ги постават своите цели и да преземат одговорност за нивното исполнување, младите девојки учат и вежбаат значајни животни вештини, како менаџирање со своето време и енергија, ги вежбаат своите меки вештини на комуникација и учат како да се справат со конфликти, како да бидат проактивни и да ги пројават своите лидерски способности, како да преземат одговорност за своите избори и одлуки, стануваат свесни за своите капацитети и ресурси кои им се на располагање и се поттикнати да развиваат вештини за вмрежување.



Споделете ги своите лични искуства кога е тоа во функција — не плашете се да споделите релевантни приказни од вашиот личен живот кога сметате дека тоа би било од корист за вашата менторирана. Личните приказни за тоа како сте надминале некои предизвици и какви увиди стестекнале од некое искуство можесилно да ги инспирира и мотивира вашите менторирани.



Водете ги со својот пример - во односот со својата менторирана, особено кога таа е на оваа сензитивна возраст, многу е поважно што правите отколку што кажувате. Затоа охрабнете се да ги покажете квалитетите и однесувањата што се надевате дека ќе им ги пренесете на младите девојки што ги поддржувате. Водете со пример и покажете им ја важноста на вредностите што ги поседувате.

Бидете флексибилни — младите на оваа возраст сè уште се спознаваат себеси и светот околу нив. Често во текот на процесот на поставување цели сфаќаат дека тоа не е она што го сакаат, па може да се премислат. Бидете отворени за ваквите промени сè додека тие не претставуваат обид за избегнување нешто. Приспособете го вашиот стил на менторство на нивните потреби кои се развиваат и променливите околности.

Прифатете го нивното НЕ — во текот на процесот на менторирање понекогаш е неопходно да го прифатиме НЕ на својата менторирана. Дали станува збор за некој неуспех, потреба да се откаже од некоја цел или некакво ограничување со кое се соочува, важно е да ѝ оставиме простор на менторираната да се повлече доколку тоа е во согласност со нејзините потреби. Парадоксално, понекогаш преголемата верба што ја имаме во неа и во нејзините капацитети создава преголем притисок со кој младата личност не може да се носи. Во таквите ситуации, прифаќајќи го нивното „не“ и давајќи им поддршка дека е во ред да се откажат, ние им помагаме да научат да ги прифаќаат неуспесите, да застанат и да земат време за себе, да научат од искуството, да се реструктурираат и соодветно на своите потреби (уважувајќи ги своите можности и ограничувања) да најдат креативен начин како да продолжат понатаму.



Запомнете, секоја менторирана е своја, посебна и уникатна, така што сите овие насоки треба да ги приспособите за да одговараат на специфичните потреби на младата девојка која ја менторирате

Карактеристиките на менторирање девојки од 25 до 35-годишна возраст



Периодот помеѓу 25 и 35 години претставува време на суштинска трансформација и самооткривање на младите жени, од кои се очекува да научат како успешно да жонглираат со одговорностите на кариерата, врските и личниот раст. Улогата на менторката во овој процес може да претставува светилник кој ги предупредува на можните ризици и ги насочува кон посигурни траектории по кои можат да се движат. Оваа клучна фаза во животот бара процес на менторство кој нуди приспособбена поддршка, охрабрување и алатки неопходни за навигација низ сложените лавиринти на модерната зрелост.

За младите жени од доцните дваесетти и раните триесетти години, патувањето често е обележано со низа клучни одлуки кои ги обликуваат нивните лични и професионални животи. Без разлика дали се работи за напредување во нивните кариери, воспоставување значајни врски или дефинирање на нивната животна цел, увидот на менторката, усвоен преку нејзините лични искуства, служи како вреден ресурс кој им помага на менторираните да прават информирани избори во согласност со нивните аспирации.



Додека младите жени се борат со сложеноста на нивните кариери и лични животи, охрабрувањето кое доаѓа од страна на менторката да ги прифатат предизвиците и неуспесите како можности за учење е непроценливо. Односот менторка-менторирана служи како лабораторија за стекнување нови вештини, експериментирање со нови пристапи и градење издржливост сите суштински компоненти за достигнување целосен потенцијал. Преминот од безгрижните денови на младоста кон одговорностите на зрелоста може да донесе емоционални и ментални предизвици. Менторот кој дава простор за споделување на предизвиците, нуди мудри совети и инспирира преку споделување на своите лични приказни станува непроценлив систем на поддршка за својата менторирана. Менторката станува компас кој им помага на младите жени да изградат самодоверба, да го менаџираат стресот, да научат да се грижат за себе и да негуваат здрава рамнотежа помеѓу работата и животот.

Процесот на менторство, исто така, игра клучна улога во поттикнувањето на културата на континуирано учење и развој. Нудејќи приспособени совети, персонализирани фидбеци и можности за подобрување на вештините, менторките ги поттикнуваат младите жени да бидат проактивни архитекти на нивните кариери. Овој проактивен пристап кон учењето и растот не само што е корисен за унапредувањето на поединецот, туку придонесува и за креирање нова генерација на работна сила која е иновативна, приспособлива и изобилува со различни перспективи.



Додека младите жени на возраст меѓу 25 и 35 години се впуштаат во сферата на зрелоста, менторките стојат како катализатори на зајакнување, нудејќи водство, уверување и алатки за напредување. Врската помеѓу менторката и менторираната ја надминува обичната професионална интеракција, создава холистичка благосостојба и го засилува стремежот кон остварувањето на личните соништа.

2.2 Практични насоки за поставување на менторскиот однос со девојки од 25 до 35-годишна возраст

Разберете ги нивните индивидуални цели — запознајте се детално со нивните лични и професионалните цели. Разберете што сакаат да постигнат во нивните кариери, врски и индивидуален личен раст. Видете како сите овие цели се усогласуваат едни со други. Проверете дали некоја од нив се блокира со некоја друга цел од друго животно поле. На оваа возраст младите девојки се разгрануваат и почнуваат да се реализираат во различни животни полиња. Важно е да внимавате и да се обидете да ги избегнете ситуациите во кои поддршката за реализација во едно поле значи комплетно запоставување и жртвување на друго животно поле. Доколку тоа е неизбежно, важно е отворено да ја информирате и да ја предупредите својата менторирана за можните ризици за нејзината реализираност во другите животни полиња, за да може да донесе одговорна и информирана одлука.



Приспособете ја поддршката за нивната фаза од животот — уважете го фактот дека жените во оваа возрасна група често жонглираат со повеќе улоги, како што се кариерата, семејство и личните интереси. Помогнете им во креирањето здрава рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот, како и во подредувањето на приоритетите.

Дајте им поддршка за нивниот личен развој —

на оваа возраст девојките имаат веќе добро изградена слика за себе и носат поголема свесност за своите силни страни, како и за областите во кои можат да се подобрат. Дајте им поддршка за овој процес на доосознавање на себеси на тој начин што ќе им понудите искрен и конструктивен фидбек.

Обезбедете стратешки кариерни насоки -

помогнете им на менторираните да ги дефинираат своите цели и патеките што сакаат да ги изберат во кариерата, охрабнете ги да поставуваат реални цели и стратешки да размислуваат за тоа како да ги постигнат. Понудете им увиди за важноста на вмрежувањето, ресурсите што им стојат на располагање, можностите за професионален раст и напредок.

Помогнете им да постават здрави граници -



разговарајте за предизвиците и одлуките поврзани со врските со другите, без разлика дали се лични, романтични или професионални. Сослушајте ги и понудете им поддршка и совет за поставување здрави граници.

Охрабрете ги да не се плашат да си го заземат своето место -

охрабрете ги менторираните да преземат лидерски улоги и одговорности во нивните кариери и заедници. Обезбедете им насоки за градење лидерски вештини и поттикнете ги на пројавност и проактивност.

Обезбедете можности за вмрежување - запознајте ги своите менторирани со релевантни мрежи, настани и контакти кои вие ги имате, а кои можат да им помогнат да ги прошират своите професионални кругови и да им ги отворат вратите за нови можности.

Нагласете ја важноста на континуираното учење - поддржете ги своите менторирани на тој начин што ќе им препорачате книги, курсеви, работилници и други ресурси кои се усогласени со нивните цели и аспирации.

Поставете реални очекувања - помогнете им на своите менторирани да постават остварливи цели и да менаџираат со своите очекувања. Охрабрете ги да ги прославуваат сите остварени чекори и пресвртници, и да научат дека напредокот може да вклучува постепени чекори.

Научете ги на моќта на рефлексивноста и учењето од сопственото искуство - охрабрете ги своите менторирани да размислуваат за нивните досегашни искуства, за успехите и неуспехите, и за увидите и научените лекции што тие искуства им ги донеле. Водете ги во идентификувањето на моделите на размислување и донесување одлуки што најчесто ги користат.

Охрабрете ги на пројавност и проактивниот - охрабрете ги да излезат од нивната комфор-зона и да ги прифатат пресметаните ризици, како во нивниот професионален раст така и во личниот.

Почитувајте ја нивната автономија - запомнете дека независно од сите насоки што им ги давате, поддршката и охрабрувањата, вашите менторирани се сами одговорни за нивните избори и одлуки.

Почитувајте ги нивната автономија и нивниот избор.

Менторството на младите жени во оваа возрасна група вклучува поттикнување на нивниот личен и професионален развој, признавање на нивните уникатни предизвици и обезбедување насочено водство додека се движат низ комплексноста на зрелоста. Вашата улога како менторка може да има значајно влијание врз нивните животи додека тие се стремат да ги постигнат своите цели и аспирации.

3. Карактеристики на менторирање жени над 35-годишна возраст

За жените што ја надминале животната пресвртница која ја претставуваат средните триесетти години, животното патување е обележано со спој на искуствата, аспирациите и новооткриените амбиции. Оваа фаза често се поклопува со периодот на клучни промени во кариерата, семејната динамика и личните определби. Како менторирани, овие жени поседуваат ризница на увиди собрани низ годините искуство, многу појасно кристализирана слика за себе и своето место во средината. Како што тие ги акумулираат искуствата и ги развиваат одговорностите, така се зголемува и нивната потреба за автентичност и приоритизирање на нештата што им се важни.

Менторското патување во оваа фаза ја нагласува важноста на континуираното учење и личната надградба. Преку искрени разговори и споделени искуства, менторките можат да понудат важни увиди и сознанија во начините на кои менторираните се адаптираат на промените што им се случуваат во оваа животна фаза, во степенот на нивната флексибилност, наспроти отпорите, како и во способноста да се реоткријат себеси. Тие ги водат менторираните да ги прифатат промените како можност за раст, а не како пречка, и да се видат себеси во ново светло, поттикнувајќи размислување што ги охрабрува кон посегнување по нивните цели со обновена енергија. Понатаму, менторството нуди платформа за жените над 35 години да ги уважат и прослават своите достигнувања и да го отворат патот за другите да го следат нивниот пример.

Значаен предизвик со кој се соочуваат многу жени на оваа возраст е потребата од изнаоѓање баланс помеѓу професионалниот развој, личниот развој и семејната динамика карактеристична за оваа животна фаза. Со својот личен животен пример менторката често пати ја инспирира и ја поттикнува својата менторирана да изнаоѓа специфични индивидуални решенија на животните предизвици, кои ѝ помагаат да го постави и одржува овој баланс на начин кој е најсоодветен за неа.

Односот менторка-менторирана во оваа животна фаза воспоставува и единствена врска која придонесува за двете страни. Менторките се инспирираат и исполнуваат кога гледаат како нивните менторирани успеваат да ги исполнат своите цели и намери, додека менторираните добиваат инспирација и охрабрување од моделите на улоги што им пркосат на ограничувањата поврзани со возраста и го демонстрираат потенцијалот за поголеми достигнувања.



Бидејќи живееме во свет кој ја преферира младоста пред искуството, менторството за жените над 35 години станува моќна алатка за преобликување на перцепциите за себеси и својата важност.

Менторскиот процес станува модел на негување на себеси и сликата за себе кој ги предизвикува стереотипите покажувајќи дека возраста не е ограничување, туку извор на увиди и потенцијали. Преку активното учество во менторскиот процес, жените од оваа возрасна група стануваат амбасадори на важноста на меѓусебната поддршка и богатството што го нуди животното искуство кое доаѓа со возраста. Бранот на позитивни ефекти кој го буди менторскиот процес продолжува да се шири и надвор од непосредната врска помеѓу менторката и менторираната, допирајќи ги животите на семејствата, како и личните и професионални заедници од кои менторираната е дел. Како носители на богати животни искуства, менторираните се инспирирани да ја прифатат својата индивидуалност, со поголема храброст да посегнат по своите соништа и со поголема јаснотија да ја согледаат важноста на своето место во заедницата.

3.3 Практични насоки за поставување на менторскиот однос со жени над 35-годишна возраст

Уважете ги различните искуства — уважете го фактот дека жените над 35 години поседуваат огромен број различни животни искуства, како лични така и професионални. Приспособете го вашиот менторски пристап на нивните индивидуални потреби и помогнете им да ги интегрираат овие различни искуства во систем кој ги поддржува, градејќи појасна слика за своите таленти, способности и стекнати вештини.

Поттикнете ги на саморефлексија - поттикнете ги своите менторирани да размислуваат за нивното животно патување, досегашни достигнувања и областите во кои сакаат понатаму да се развиваат. Помогнете им да постават нови цели и појасно да ја визуализираат иднината што ја посакуваат за себе.

Нагласете ја важноста на континуираното учење и личниот развој - на тој начин што ќе им препорачате ресурси и можности за понатамошно проширување на нивните знаења, интереси и вештини.

Дајте им поддршка за навигирање на транзициите во кариерата и личниот живот — доколку вашата менторирана доаѓа со потреба за отпочнување или адаптирање на веќе започнатите транзиции во личниот или професионалниот живот, обезбедете ѝ насоки согласно нејзините потреби, но исто така поттикнете ја да ги интегрира и да ги искористи минатите искуства на начин на кој најсоодветно ја поддржуваат во новите предизвици. Ваквите транзиции можат да бидат најразлични, од одлука да се направи поголема промена во кариерната патека и/или комплетно да се промени кариерата, до приспособување на веќе постојната кариерна патека кон доаѓањето принова во семејството.

Балансирање на приоритетите — разгранувањето и инвестирањето во повеќе различни животни полиња е динамика која е многу карактеристична за оваа возрасна група. Помогнете им на менторираниите да најдат рамнотежа при жонглирањето на обврските од личниот и од професионалниот живот. Поттикнете ги на разговори за изнаоѓање стратегии за менаџирање на семејните обврски, аспирациите во кариера и личната добросостојба. Помогнете им на менторираниите да постават јасни граници и да ѝ дадат соодветен приоритет на грижата за себе.



Поттикнете ги да се реоткријат себеси - охрабнете ги менторираните да ги прифатат промените и да разгледаат нови насоки. Водете ги да препознаат дека возраста не го ограничува нивниот потенцијал за раст и можностите за нови почетоци.

Поддржете ги да станат дел од релевантни мрежи –

охрабнете ги своите менторирани и доколку можете помогнете им да се приклучат на релевантни мрежи и заедници кои се во согласност со нивните интереси и цели. Вмрежувањето им помага да си обезбедат важни конекции и да ги зголемат своите шанси за отворање нови можности.

Поттикнете ги нивните лидерски вештини -

охрабнете ги менторираните да експериментираат со пројавување на своите лидерски вештини, независно дали е тоа во рамките на нивните кариери или во менаџирањето на домашните обврски. Поттикнете ги да научат како да ги делегираат задолженијата и како да ги повикуваат другите на одговорност наместо да се обидуваат сè сами да завршат.

Охрабнете ги да изнаоѓаат начини како да го дадат својот придонес и да ѝ вратат на заедницата - разговарајте за важноста на тоа да ѝ се врати на заедницата и да се пренесат искуствата на идните генерации. Поттикнете ја и поддржете ја нивната креативност во рамките на овие процеси и охрабнете ги во изнаоѓањето автентични начини на кои можат да придонесат во своите потесни и пошироки заедници. Поддржете ги во креирањето новаслика за себе на некој што има способност и моќ да помага, придонесува и инспирира.



Поддржете ги во промената на светогледот, како и во перцепциите за сопствената возраст — помогнете им да ги надминат предрасудите или стереотипите што ги имаат во однос на себеси и функционирањето на светот. Помогнете им да ги прифатат своите искуства како вреден капитал кој ги поддржува кон понатамошните промени.

Почитувајте ја автономијата на личноста -

додека нудите совети, увиди и насоки, почитувајте ја автономијата на менторираните да донесуваат свои одлуки кои се усогласени со нивните вредности и аспирации. Менторирањето на жените над 35 години бара деликатна мешавина на разбирање на нивните уникатни патувања, обезбедување насоки за нивните тековни предизвици и охрабрување да продолжат да се стремат кон постојан раст и исполнување.

Менторскиот процес во оваа животна доба ги поттикнува менторираните да ја прифатат оваа фаза од животот со леснотија и доверба, и да го искористат максимумот од нивните досегашни животни искуства.



ГРИЖА ЗА

СЕБЕ ВО

процесот

на

менторирање



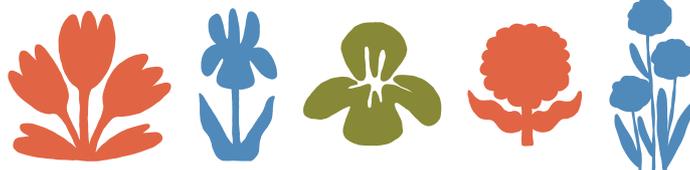
05

Грижата за другите и потребата да ги ставиме личните капацитети во функција на другата личност која ја насочуваме и водиме неретко зема голем дел од времето за себе и сопствената самогрижа. Од друга страна, неопходно е да земеме предвид дека способноста на менторката да ја понуди својата безрезервна поддршка е тесно поврзана со нејзината сопствена добросостојба. Практиката на грижата за себе не треба да се гледа како луксуз, туку како суштинска компонента која го збогатува менторското патување, поттикнувајќи поздрав, повлијателен и поодржлив однос помеѓу менторката и менторираната.

Менторството е динамичен процес на размена на искуства, увиди и поддршка, каде што менторката со својата личност и животно искуство служи како светилник за менторираната. Меѓутоа, во процесот на осветлување на туѓиот пат менторките мора да обезбедат нивната внатрешна светлина да стане уште посилна. Чинот на грижа за себе не е чин на себичност, туку на одговорност и овозможува менторките постојано да им го нудат најдоброто од себе на оние што ги водат.

Првиот чекор во грижата за себе на менторката е препознавањето на важноста на сопствената лична добросостојба. Физичкото, емоционалното и менталното здравје на менторката директно влијаат врз нејзината способност да обезбеди квалитетно водство.

Давањето приоритет на грижата за себе не го одвлекува вниманието од менторството, туку претставува инвестиција што ја зајакнува врската ментор-менториран, обезбедувајќи поцврста и подолготрајна врска.



Исто така, грижата за себе е процес кој директно придонесува за тоа колку долго и со кој капацитет менторката ќе може да биде во улогата во која се наоѓа. Свесноста за своите лични потреби и одвојувањето време за квалитетен одмор и релаксација се инвестиција во превенирањето на можното согорување кое често се случува во менторските процеси. Во суштина, грижата за себе им овозможува на менторките да ја одржат својата страст и посветеност кон менторството на долг рок.

Менторките што се грижат за себе истовремено претставуваат позитивен пример и моделираат клучна лекција за своите менторирани.

Демонстрирајќи здрави граници, менаџирање на стресот и свесност за своите потреби и ограничувања, менторките им нудат на менторираниите личен пример за навигација низ животните предизвици. Менторката што ги отелотворува овие квалитети станува жив доказ за придобивките од грижата за себе, инспирирајќи ги менторираниите да ѝ дадат приоритет на сопствената добросостојба додека ги следат своите цели.

Менторските односи напредуваат кога има отворена комуникација и автентичност. Споделувањето на личните практики на самогрижа низ практичните искуства, како надминување на исцрпеноста, справување со стресот и креирање поголема резилентност, ги поттикнува менторираниите да градат подобар однос со себеси и поавтентично пројавување на себеси. На овој начин, грижата за себе станува подарок не само за себе, туку и за менторираниите и за пошироката заедница. Со негување на сопствената добросостојба, менторките негуваат емоционален и интелектуален капацитет за ефективно да ги зајакнат своите менторирани. Овој холистички пристап го трансформира менторството во патување на заеднички раст, каде што и менторката и менторираниите растат заедно во хармонија, збогатувајќи си ги животите една на друга.



Однос кон фрустрациите

Бидејќи менторскиот процес се занимава со признавање и градење на капацитетите, но и со ограничувањата на личноста и средината, честопати доаѓа до интензивна фрустрација. Не секогаш менторираната личност знае и препознава како да ги адресира овие фрустрации. Соодветно, не секогаш менторката на ист начин реагира на фрустрациите на менторираната личност. Понекогаш менторирана личност активира одредена фрустрација кај менторката. Свесноста дека не постои процес кој е мазен, без никакви пречки и фрустрации, треба да ја споделат и менторката и менторираната личност.

Понекогаш помага ако се претпостават можните ситуации на фрустрација и се договорот можните решенија. Овие ситуации можат да дојдат од двете страни.

Така, прашањата што ги поставуваме на почеток се исклучително значајни:

1. Што не би сакала да ми се случи во овој процес во однос на себе и во однос на другиот?
2. Што е битно за да се чувствувам пријатно и безбедно во нашиот однос?
3. Кои се моментите на фрустрација што доаѓаат од самиот однос или се генерирани од контекстот/средината?
4. На кој начин комуницираме кога сме незадоволни или фрустрирани? Што е важно да знаеме една за друга и да го примениме во ситуација на криза?



Нормализација на односот

Во менторството, иако е процес во кој двете страни се активно вклучени и постои хоризонтална поставеност на односот, сепак, постои дисбаланс во однос на моќта на дејствување.

Менторираната личност секогаш гледа во некој што постигнал нешто, во експерт од областа, во учител. Кога менторката е силно уверена во сопственото постигнување без да си ги уважи трудот, маката и ограничувањата, менторираната личност ќе се чувствува уште побезвредно бидејќи сè уште не е на посакуваната позиција на моќ и влијание. Затоа, со цел да ја намалите идеалната слика за себе кај менторираната личност, потребно е соодветно да ги споделите и не толку пријатните процеси на постигнување и развој, како и решенијата што во тој момент многу ви помогнале да ги надминете тешкотиите. За нормализација на односот, многу е важно како вие гледате на менторираната личност. Доколку е способна и професионална, на неколку чекори пред вас, тогаш тоа ви остава повеќе простор да зборувате со неа за нејзините капацитети и способности отколку да ја гледате како некој што е на почеток на случувањата и е професионално многу далеку од вас, што би било многу обесхрабрувачко за менторираната личност, а за вас - преголем труд, влог и незадоволство.

Поставете реални очекувања - сфатете дека не можете да бидете достапни 24/7. Поставете реални очекувања за времето во кое можете да бидете достапни за менторираните, како и за честотата на менторските средби.



Не плашете се да делегираате или да кажете НЕ -

не двоумете се да им делегираате задачи на вашите менторирани или да побарате помош и поддршка од друга менторка во ситуации кога ви е потребна. Исто така, не плашете се да кажете НЕ кога се соочувате со одредени ограничувања. Јасното НЕ е подобро од неквалитетното и нецелосно ДА. Поврзете се со колеги ментори - поврзете се со други ментори за да можете да си дадете поддршка едни на други и да споделувате искуства и совети за балансирање на грижата за себе и менторските одговорности.



Следете ги вашите нивоа на енергија -

обрнете внимание на нивото на вашата енергија и препознајте кога треба да ги пополните батериите. Не двоумете се да кажете НЕ или НЕ СЕГА кога чувствувате дека немате доволно енергија да продолжите понатаму. Креирајте си практика редовно да проверувате како се чувствувате емотивно, физички и енергетски.

Приспособете ги вашите активности според тоа како се чувствувате во моментот и одвојте време за себе кога тоа ви е потребно. Вклучете се во активности во кои уживате -

најдете време за хоби, интереси и активности што ви носат радост. Вклучувањето во овие активности може да помогне да ја пополните вашата енергија. Исто така, дајте си простор и време за пасивен одмор и добро да се наспиете кога тоа ви е потребно.



Од ранливост до резилентност

Во односот на менторирање кој се гради значајно е да се споделат приказните, и успешни и неуспешни. Кога како менторка имаме не толку позитивни искуства и сме искусиле трнлив пат на професионалниот и академскиот развој, потребно е да најдеме начин како тие искуства да бидат приказни на резилентноста, кои би ги споделиле со нашите менторирани личности кога им е потребно.

Многу е важно да се побара од менторираната

личност да се согласи на споделување и

споделувањето да не ја изрелативизира и

нормализира фрустрацијата на

менторираната личност, туку да

понуди простор за сочувство и

поддршка преку кој се пренесува

пораката: „Не си сама, тука сум со тебе“, „Такви ситуации ми се случиле и мене“ и сл.



Практични начини на кои можеме да ја подобриме грижата за себе

Поставете граници - поставете јасни граници во однос на вашата достапност и префериран начин или канал на комуникација.

Известете ги вашите менторирани кога сте достапни за контакт, а кога, поради лични причини, не сте.

Дајте ѝ приоритет на вашата добросостојба – не можете да им давате на другите доколку немате енергија за тоа. Вашата добросостојба е од суштинско значење за ефективно менторство и претставува соодветен предуслов за остварување на процесот.



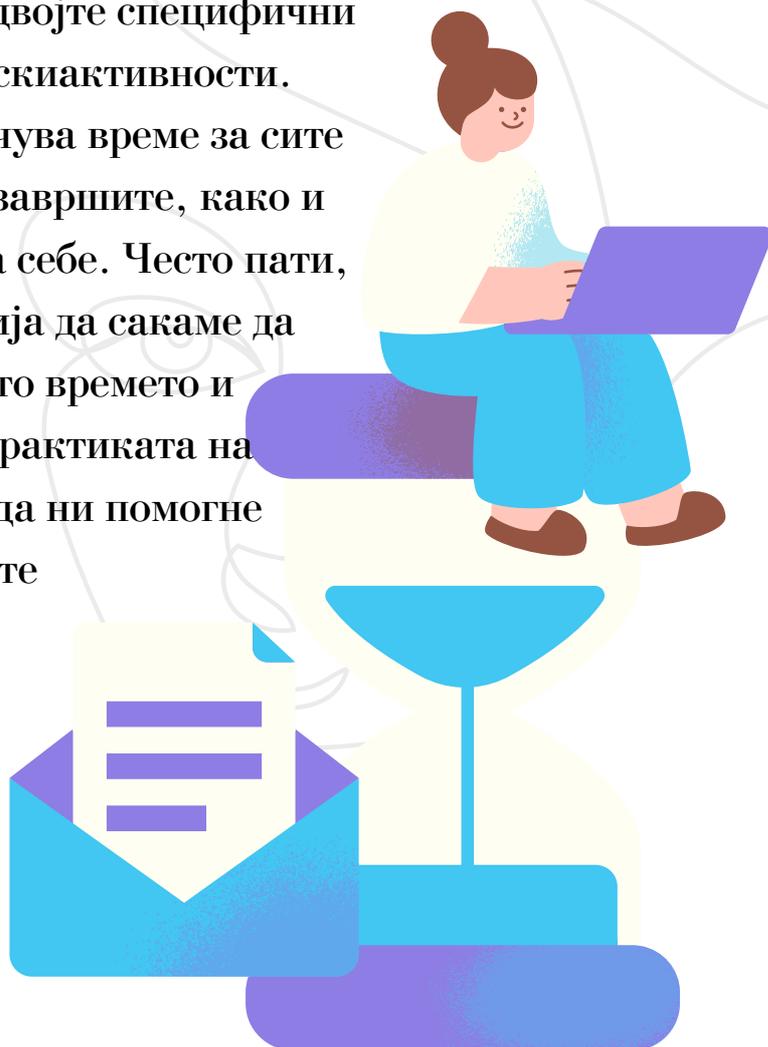
Овозможете си поддршка за излегување од улогите –

менторската улога е само една од животните улоги што ги имате. Често пати кога сме во многу улоги во кои сме значајна личност и поддршка на многу други личности, неопходно е повремено да излеземе од сите тие улоги и да си дозволиме да бидеме само човек, да ги погледнеме своите потреби и да побараме да бидеме сослушани или енергетски нахранети од важните личности во нашиот живот. Понекогаш е неопходно да побараме поддршка од другите за да можеме да продолжиме да им ја даваме својата поддршка на другите, независно од која животна улога го правиме тоа.

Менаџирајте го времето - одвојте специфични

временски периоди заменторски активности.

Направете распоред кој вклучува време за сите активности што сакате да ги завршите, како и време за квалитетна грижа за себе. Често пати, за жал, се наоѓаме во ситуација да сакаме да направиме повеќе отколку што времето и енергијата ни дозволуваат. Практиката на планирање на времето може да ни помогне при соочувањето со нереалните очекувања кои понекогаш си ги наметнуваме.



Вежби

Во прилог се дадени неколку вежби кои би ве поддржале во вашата грижа за себе. Можете да ги направите и со вашата менторирана личност со цел да ја споделите важноста на грижата за себе во професионалниот/академски развој.



Вежба: Откривање на сопствените ресурси

Ресурсите се капацитети или квалитети што самата личност ги поседува или ги препознава во нејзината најблиска околина и може да ги искористи за да се зајакне себеси, да ја смири вознемиреноста и да промени одредени ирационални негативни убедувања за себе и за околината. Тие можат да бидат надворешни ресурси (луѓе, настани, активности, места, вештини, хобија, животни) и внатрешни (квалитети, искуства, верувања, убедувања, лична филозофија, капацитети и способности). За ресурсите што ги имаме на располагање и можеме да ги искористиме не сме свесни сè додека не ја вклучиме околината и нејзината перцепција.

Спроведување вежба: Напиши на лист:

а. Кои надворешни ресурси ги препознаваш кај себе?

б. Кои внатрешни ресурси ги препознаваш кај себе?

Задача б: Избери еден до два од надворешните и внатрешните ресурси и обиди се да ги опишеш така што:

а. Кога опишуваш надворешен ресурс, опиши го како дел од ситуација, опиши ги деталите на ситуацијата и твоето присуство во однос на тој ресурс. Може и да ја нацрташ ситуацијата, а и себеси.

б. Кога опишуваш внатрешен ресурс, опиши се себеси како дел од ситуацијата во која го живееш тој ресурс. Може да се нацрташ себеси во ситуацијата.

Задача в: Забележи што се менува кога си во контакт со ресурсот, како се доживуваш, чувствуваеш, кои сензации ти се раѓаат во телото. Запиши ги накратко.

Доколку ја спроведуваш оваа активност со менторираната личност, можеш да ги поставиш следниве прашања за рефлексивност:

а. Кои твои квалитети/ресурси се најпрепознатливи и најприфатливи за тебе?

б. Во кои ситуации би можела да ги искористиш овие ресурси?

в. На кој начин би била посвесна за нив во моментите кога ти се потребни?

г. Како би можела јас да те поддржам за почесто да ги користиш сопствените ресурси?

Вежба: Креирање лично спокојно/мирно место

Креирање лично сигурно/мирно/спокојно место е внатрешен процес кој ни нуди можност да се „засолниме“ при наплив на силни и интензивни емоции. Дава чувство на спокој, заштита и контрола на влијанието на вознемирувачките ситуации.

Спокојното место може да се нацрта, а може и да се замисли. Тоа е место во кое се чувствуваме безбедно, каде што сме згрижени и никој не може да ни наштети. Тоа е едно посебно место до кое само ние, со свесен напор, можеме да стигнеме за да го користиме секогаш кога сме вознемирени.

Потребно е да се обидеме да замислиме слика на спокојното место.

Многу е важно да ги вклучиме сите сетила во дефинирањето на нашето сигурно место (гледам, слушам, мирисам, допирам и вкусувам), како и да го опишеме сопственото доживување на сигурното место со телесна експресија преку сензации и движења на себе во тоа место.

Откако ќе го замислиме сигурното место, потребно е да ги мапираме позитивните емоции и сензациите што тие ги креираат, и да си дозволиме да ги доживееме на што повеќе места во телото. Исто така, можеме да замислиме кога ги доживуваме дали нешто се менува околу нас. Пожелно е освен слика на местото, да доделиме и клучен збор кој го „отклучува“ потенцијалот на нашето спокојно место.

Вежба: Листа со активности што ги правиме за да ги наполниме батериите

Издвој неколку клучни активности што ти овозможуваат да ги наполниш батериите по напорен период. Откако ќе ги излисташ, процени кои најмногу ти помагаат и нареди ги според важност. Обиди се да утврдиш како се доживуваш и чувствуваш по секоја од овие активности?

Напиши зошто ти е важно во овој период да се чувствуваш токму така.

Потоа погледни ја листата и направи план за еден месец — кога, како и со кого би ја спровел посакуваната активност. Имај предвид дека не е потребна стриктност и ригидност во спроведувањето на овие активности бидејќи на тој начин ќе прераснат во обврски, а не во активности што ќе ти ја вратат енергијата.

БИБЛИОГРАФИЈА

- APA (2006) Introduction to mentoring- A Guide for mentors and mentees.
- Clutterberg, D. (2004) Everyone needs a mentor, CIPD Enterprises.
- Dryden W. and Thorne B. (eds) (1991) Training and Supervision for counseling in action, Sage Publication.
- Girls' mentoring resource guide, USAID <https://www.fhi360.org/>
- Harris A. T. (2004) I am OK- You are OK, Harper Collins Books.
- Hay, J. (2007) Reflective Practice and Supervision for Coaches, Open University Press.
- Mentor and facilitator training manual, International Rescue Committee <https://gbvaor.net/>
- Mentoring for Young Women and Girls: A Handbook for Women and Girls" by Pat Campbell and Jill Blackmore <https://learnstarr.com/>
- Mentoring Guide A Guide for Mentors Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute Oakland, CA <https://www.rackham.umich.edu/>
- Mentoring Guidelines manual by Kelly Willson <https://www.trainerbubble.com/>
- Sapolsky, R. (2005) Sick of Poverty, Scientific American
- Together, A UN MENTORING PROGRAMME. Mentor Handbook, Office of Human Resources (DMSPC) <https://www.hr.un.org/mentoring>
- Wilson, C. (2007) Best Practice in Performance Coaching: A handbook for leaders, coaches, HR professionals and organizations, Kogan page Limited.
- Живановиќ Р. (2019) Компетенции помеѓу социјалните ментори и модели на социјално менторирање, во Едукативна програма за социјално менторирање, Паблик, интерна публикација

Инспиративни цитати за менторството



"Ментор е некој кој ве тера да видите дека без разлика колку е темна ноќта, радоста ќе дојде наутро. Ментор е некој што те тера да го видиш највисокиот дел од себе кога понекогаш тоа се крие зад твојот поглед". – Опра Винфри (американска водителка на ток-шоу, телевизиска продуцентка, актерка, авторка и филантроп)

„Прашањето не е само кој може да ви биде ментор, туку и на кого можете да менторирате? – Мариела Даба (наградувана авторка на бестселери)

„Ние сме она што не научија нашите големи Ментори“. – Лајла Гифти Акита (Гана и основачка на Фондацијата за волонтери на разбудени млади, авторка на „Мисли одлично)

„Конечно можев да видам дека ако имам придонес што сакам да го дадам, морам да го дадам, без разлика што велат другите. Дека бев добра каква што бев. Дека е во ред да се биде силен.“ - Вангари Матаи (Беше кенијска социјална, еколошка и политичка активистка и првата африканска жена што ја доби Нобеловата награда за мир.)

„Начинот на постигнување успех е да се биде подготвен да му помогнеш на некој друг прв да го постигне тоа“. -Ијанла Ванзант (американска инспиративна говорничка, адвокатка, духовна учителка на новата мисла, авторка, животен тренер и телевизиска личност.)

„Лидерот ги носи луѓето каде што сакаат да одат. Голем лидер ги носи луѓето таму каде што не мора да сакаат да одат, но треба да бидат.“ - Розалин Картер (поранешна прва дама, писателка и активистка.)

