

UN GHID PAS CU PAS PENTRU MENTORAT ÎN MOBILITĂȚI INTERNAȚIONALE



CUPRINS

3	INTRODUCERE		
		3	Proiectul și partenerii din proiect
		5	Scopul și obiectivele ghidului
5	MENTORAT		
		5	Concepte și definiții ale mentoratului
7	ÎNȚELEGEREA MENTORATULUI IN CADRUL PROIECTELOR DE MOBILITATE INTERNAȚIONALĂ		
		7	Concepte-cheie ale mentoratului în contextul mobilității internaționale
		8	Rolurile și responsabilitățile fiecărei părți implicate
		9	Beneficiile mentoratului în îmbunătățirea experienței generale a participanților
10	CREAREA UNUI PROGRAM EFICIENT DE MENTORAT		
10	FAZA I: ÎNAINTE DE PLECAREA ÎN MOBILITĂȚI INTERNAȚIONALE		
	PASUL 1: Recrutarea mentorilor+		
		10	Crearea anunțului pentru programul de mentorat
		12	Crearea criteriile specifice de selecție
			Desfășurarea interviurilor de selecție
		12	Semnale de alarmă în recrutarea mentorilor+
		14	mentorilor+
	PASUL 2: Formarea mentorilor+		
		15	Obiectivele formării
		15	Planul de formare
		19	Formarea formatorilor
	PASUL 3: Potrivirea mentorilor+ cu beneficiarii		
		19	Culegerea de informații și analiza profilului
		19	Stabilirea criteriilor de potrivire
		21	Potrivire
	PASUL 4: Facilitarea contactului inițial		
		22	Cum să organizați relația?
		22	Ce canal de comunicare să utilizați?
		22	Cum se stabilește o conexiune?
23	FAZA II: ÎN TIMPUL MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE		
	PASUL 5: Stabiliți sesiuni de mentorat eficiente		
		23	Elemente cheie pentru relații de mentorat eficiente
		24	Metode de utilizat în timpul întâlnirii mentorilor+ și persoane mentorate
	PASUL 6: Sprijin și comunicare		
		25	Furnizarea de sprijin
		25	Facilitarea comunicării
26	FAZA III - DUPĂ ÎNTOARCEREA DIN MOBILITATEA INTERNAȚIONALĂ		
	PASUL 7: Monitorizarea programelor de mentorat		
		26	Aspecte de monitorizare
		26	Stabilirea unui sistem de monitorizare continuă
	PASUL 8: Evaluarea programelor de mentorat		
		27	Aspecte de evaluare
		28	Colectarea feedback-ului de la mentori+ și persoanele mentorate
	PASUL 9: Promovarea sustenabilității		
		30	Strategii pentru asigurarea sustenabilității programelor de mentorat
		30	Încurajarea persoanelor îndrumate să devină mentori+ în inițiative viitoare, creând un ciclu de sprijin
			Diseminarea poveștilor de mentorat de succes în social media, pe site-uri web etc
		32	
33	CONCLUZII		
34	BIBLIOGRAFIE		
35	ANEXE		

INTRODUCERE

PROIECTUL ȘI PARTENERII DIN PROIECT

MENTOR (Mentor Engagement's Through Oriented Results) este un proiect Erasmus+ KA2.

Având în vedere creșterea mentoratului în Europa, este esențial să se evalueze impactul mentoratului asupra participanților la proiectele de mobilitate internațională și să se doteze profesioniștii din domeniul tineretului cu mijloacele și instrumentele necesare pentru a se angaja mai bine în acțiuni de mentorat.

Acest proiect își propune să consolideze capacitățile acestor participanți prin furnizarea resurselor și metodologiilor necesare și prin instituirea Mentoratului european, care își propune să ofere un sprijin îmbunătățit mentorilor și persoanelor îndrumate de-a lungul călătoriei lor.

Obiectivul proiectului MENTOR este de a informa, forma și pregăti foști participanți la mobilitate, profesioniști și persoane care au locuit deja în străinătate mai mult de 3 luni pentru a deveni mentori ai viitorilor participanți la mobilitate.

Prin sprijinirea viitorilor participanți la mobilitate, aceștia vor face mobilitatea europeană mai accesibilă și vor atenua temerile viitorilor participanți, în special ale celor cu mai puține oportunități.

În urma unui proiect de mobilitate, în care participanții au beneficiat de sprijin sporit din partea tinerilor profesioniști și a mentorilor instruiți, aceștia sunt mai bine pregătiți pentru a-și defini sau confirma proiectele viitoare și pentru a intra cu succes pe piața muncii.

Proiectul își propune să asiste și să sprijine tinerii profesioniști implicați în mobilitatea internațională, indiferent de program (VET, ESC, ISV, Serviciul civic...), în stabilirea unui sistem de mentorat. Acest sistem încurajează dezvoltarea și susținerea proiectelor de mobilitate ale participanților, cu accent pe promovarea relațiilor interculturale, creșterea gradului de conștientizare și recunoaștere a diversității și promovarea toleranței.



Proiectul implică parteneri din 5 țări europene, fiecare abordând provocări geografice, demografice sau sociale unice:



ADICE (Franța)

Fondată în 1999 la Roubaix, ADICE promovează egalitatea de șanse prin facilitarea mobilității internaționale pentru cei cu oportunități reduse. Prin intermediul diverselor programe de mobilitate franceze și europene, ADICE își propune să dezvolte competențele sociale, profesionale și interculturale ale participanților, sporindu-le în cele din urmă capacitatea de angajare.



ASPEM (Italia)

Cu sediul în Cantù, Lombardia, ASPEM este implicată în cooperarea internațională, ajutorul umanitar, dezvoltarea durabilă, educația pentru cetățenie globală, mobilitatea tinerilor și voluntariatul încă din 1979. Organizația crede în puterea transformatoare a voluntariatului pentru dezvoltarea personală și profesională, încurajând punțile culturale și cetățenia activă.



Centrul de Voluntariat Skopje (Macedonia de Nord)

Înființată în 2006, organizația a implementat peste 70 de proiecte în cadrul programelor "YiA" și "Erasmus+", precum și inițiative finanțate de donatori locali, naționali și internaționali. Concentrat pe conectarea, implicarea și responsabilizarea tinerilor prin intermediul voluntariatului, VCS promovează valorile europene și oferă diverse oportunități pentru participarea tinerilor.



Asociația Pi Youth (Turcia)

Fondată în 2014 la Izmir, PIYA își propune să dezvolte cunoștințe, competențe, atitudini pozitive și comportamente în rândul tinerilor turci. Asociația își aliniază activitățile la deciziile Uniunii Europene, ale Consiliului Europei și ale Organizației Națiunilor Unite, subliniind sensibilitățile universale, drepturile omului, participarea și problemele de mediu. PIYA acordă prioritate activității de tineret.



Curba de Cultură (România)

ONG cu sediul în Izvoarele, dedicat învățării non-formale, culturii și implicării comunitare. Cu accent pe îmbunătățirea nivelurilor de educație și a implicării comunității în mediul rural, organizația funcționează ca o inițiativă pilot care abordează probleme de dezvoltare rurală, acces la educație și oportunități pentru tineri. Curba de Cultură utilizează educația non-formală pentru a completa sistemul educațional formal pentru tinerii din România.



**Co-funded by
the European Union**

Acest proiect este cofinanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea finanțatoare nu pot fi trase la răspundere pentru acest lucru.

SCOPUL ȘI OBIECTIVELE GHIDULUI

Ghidul pentru profesioniștii din domeniul tineretului are un obiectiv specific: să ajute la punerea în aplicare a activităților de mentorat în cadrul organizațiilor lor la scară europeană. Acesta este conceput pentru a îmbunătăți capacitatea și cunoștințele profesioniștilor din domeniul tineretului, ajutându-i să adopte noi metode și practici legate de mentorat.

Deoarece este strâns legat de constatările studiului transnațional realizat în cadrul aceluiași proiect MENTOR, acesta include informații de la mentorii și persoanele îndrumate din întreaga Europă care au participat la cercetare. Ghidul este conceput pentru a răspunde nevoilor identificate ale participanților și pentru a oferi îndrumări cu privire la modul de satisfacere a acestor nevoi.

Ghidul corespunde pe deplin obiectivului principal al proiectului MENTOR, care este de a consolida capacitatea profesioniștilor din domeniul tineretului de a implementa și/sau consolida sistemul lor de mentorat pentru a facilita integrarea și sprijinirea viitorilor participanți la mobilitatea internațională.

Proiectul MENTOR propune o metodă inovatoare de mentorat denumită "Mentor+". Această metodă inovează prin completarea cadrelor de mentorat existente, deja necesare în cadrul programelor europene de mobilitate internațională. Într-adevăr, programe precum ESC, Serviciul Civic sau Erasmus+ cer ca fiecare participant să fie însoțit de un mentor pe parcursul proiectului său de mobilitate. Cu toate acestea, abordarea "Mentor+" nu urmărește să înlocuiască aceste sisteme, ci să le îmbunătățească prin oferirea unui sprijin suplimentar și consolidat.

Mentorii desemnați, la fel ca în programul ESC, sunt responsabili de oferirea de sprijin pentru autorefecția voluntarilor asupra învățării și de sprijin profesional și personal. În cadrul proiectului MENTOR, partenerii urmăresc să dezvolte o metodă care va permite participanților să fie însoțiți de mentori (Mentor+) în ceea ce privește aspectele interculturale și personale, de către persoane care au trecut deja prin situații similare.



CONCEPTE ȘI DEFINIȚII ALE MENTORATULUI

Conceptul de mentorat provine din poemul epic "Odiseea" al lui Homer. Mentorul a fost persoana căreia Ulise i-a încredințat fiul său Telemachus înainte de a pleca în războiul din Troia. Mentorul era responsabil de educația și formarea copilului, ghidându-l în alegerile și creșterea sa pentru a face din el un adult înțelept și independent.

Caracteristicile actuale ale mentorului provin din poemul homeric:

- mento este un **sfătuitor înțelept, experimentat și de încredere, angajat în îndrumarea activă și maturizarea unei persoane mai tinere;**
- mentor trebuie să aibă **empatie, maturitate, încredere în sine, ingeniozitate și dorința de a dedica timp și energie altcuiva;**
- mentorul trebuie să fie capabil să ofere **îndrumare pentru o viață profesională nouă și în evoluție, să stimuleze și să provoace, să încurajeze realizarea de sine, să favorizeze creșterea și să ajute la o mai bună înțelegere a peisajului în care se află persoana mentorată.** [1]

Aceste concepte-cheie ale mentoratului se regăsesc și în numeroasele definiții existente în literatura de specialitate sau furnizate de organizațiile și companiile care lucrează în acest domeniu.

- Mentoratul este o **relație de învățare**, care implică **schimbul de abilități, cunoștințe și expertiză între un mentor și un mentorat** prin conversații de dezvoltare, schimb de experiență și modelare de rol. Relația poate acoperi o mare varietate de contexte și este un parteneriat bidirecțional incluziv pentru învățare reciprocă care valorizează diferențele. [2]
- Mentoratul este o formă de coaching și de networking, care contribuie la dezvoltarea unei persoane. Mentoratul oferă recunoaștere, modelare, încurajare și atenție personală participanților - numiți și mentee. [3]
- Mentorii trebuie să posedă toate competențele unui coach, precum și o vastă experiență relevantă. Mentoratul este axat pe înțelepciune. Mentorii îi ajută pe oameni să dobândească înțelepciune folosindu-se de propria lor capacitate de a pune întrebări pătrunzătoare, îndrumându-i să exploreze și să reflecteze asupra experiențelor lor. Prin urmare, mentorii excepționali excelează de obicei în abilitățile de a pune întrebări și de a asculta. [4]
- Mentorul este un supervisor sau consilier experimentat și de încredere care, de comun acord, se interesează în mod activ de dezvoltarea și educația unei persoane mai tinere și mai puțin experimentate. [5]

Mentoratul implică învățarea reciprocă și oferă beneficii personale și profesionale atât mentorului, cât și persoanei mentorate. Este o relație în care ambele părți participă activ, învățând și crescând împreună. Succesul persoanei îndrumate depinde în mare măsură de modul în care aceasta abordează relația de mentorat. Aceasta înseamnă că persoana mentorată trebuie să își asume responsabilitatea pentru rolul său, conducând relația și facilitând eforturile mentorului pentru a se asigura că aceasta este satisfăcătoare și productivă pentru amândoi. Mentoratul este o situație avantajoasă pentru ambele părți: persoana îndrumată capătă încredere și un sentiment de sprijin, în timp ce mentorul își îmbunătățește competențele de lider, formator și antrenor.

Mentoratul este o relație simbiotică menită să promoveze carierele și satisfacția profesională atât a mentorului, cât și a persoanei mentorate. În mod ideal, este o relație dinamică, de colabo-

rare, reciprocă, axată pe dezvoltarea personală și profesională a persoanei mentorate. Persoana mentorată ideală aspiră la autoevaluare, receptivitate, inițiativă, responsabilitate, onestitate și apreciere pentru mentorul său. [6]

Atunci când participarea persoanelor îndrumate este proactivă, mentorii pot facilita învățarea și dezvoltarea prin împuternicirea persoanelor îndrumate [7]:

- să-și exerseze, să-și evalueze și să-și adapteze ideile și procesele departe de interferențele externe. De exemplu, un mentor l-ar putea ajuta pe discipolul său să se concentreze asupra obiectivelor sale, fără a fi influențat de reacțiile negative ale persoanelor care nu înțeleg obiectivele proiectului.
- Dezvoltarea și consolidarea conștiinței de sine și a abilităților interpersonale care îmbunătățesc funcționarea generală în viață.;
- Să dezvolte o perspectivă care să le situeze activitatea în contextul mai larg al locului de muncă și al comunității din care fac parte;
- Dezvoltarea abilităților de autoevaluare și a capacității de învățare autonomă, care să le permită elevilor să maximizeze rezultatele tuturor evenimentelor de învățare și să caute alte oportunități în mod independent.

După cum se indică la începutul acestui ghid, proiectul își propune să explice diferitele etape implicate în implementarea unui sistem de mentorat ca parte a unui proiect de mobilitate internațională.



ÎNȚELEGEREA MENTORATULUI ÎN CADRUL UNUI PROIECT DE MOBILITATE INTERNAȚIONALĂ

CONCEPTE-CHEIE DE MENTORAT ÎN CONTEXTUL MOBILITĂȚILOR INTERNAȚIONALE

Mentoratul este o practică care cuprinde formarea, educația și sprijinul, utilizată frecvent în contextul mobilităților internaționale. **Mobilitatea internațională este o oportunitate de educație non-formală pentru tineri de a dobândi noi competențe și experiențe personale și profesionale în timp ce se află în străinătate. Mentoratul este o practică care, și în acest domeniu, promovează dezvoltarea și consolidarea competențelor.**

În contextul mobilității internaționale, mentoratul sprijină participanții să recunoască și să consolideze competențele care derivă din această experiență - cum ar fi competența interculturală, abilitățile lingvistice și de comunicare, înțelegerea internațională, capacitatea de a rezolva conflicte, participarea largă și democratică la afacerile globale - și crește posibilitățile de angajare ale tinerilor, ajutând voluntarii să se califice pentru posturi internaționale mai profitabile și mai interesante în sectoarele privat și public și oferind oportunități de a lărgi orizonturile și de a explora direcțiile de carieră. [8]

În contextul proiectului MENTOR și al mobilității internaționale, iată mai multe detalii despre definițiile Mentor+ și Persoane mentorate:

- **Mentorii+** sunt persoane cu experiență vastă în domeniul mobilității internaționale care servesc drept mentori pentru viitorii participanți. Acestea includ de obicei:
 - **Foști participanți la mobilitate:** Acestea sunt persoane care au participat anterior ele însele la programe de mobilitate internațională. Aceștia au o experiență de primă mână și o perspectivă asupra provocărilor și oportunităților de a trăi și de a studia sau de a lucra în străinătate.
 - **Profesioniști:** Profesioniști care au expertiză în domenii relevante pentru mobilitatea internațională, cum ar fi comunicarea interculturală, dezvoltarea carierei sau coaching-ul personal. Aceștia oferă îndrumare și sprijin valoros beneficiarilor pe baza cunoștințelor lor profesionale.



- **Persoane care au locuit în străinătate mai mult de 3 luni:** Acest criteriu garantează că Mentorii+ au o înțelegere profundă a aspectelor culturale, sociale și practice ale traiului într-o altă țară pentru o perioadă extinsă. Experiențele lor pot oferi persoanelor mento-rate perspective și sfaturi valoroase.
- **Persoane mentorate (mentee):** Mentorii sunt persoane care se pregătesc sau intenționează să participe în viitor la programe de mobilitate internațională. Aceștia caută îndrumare și sprijin din partea Mentorilor+ pentru a face față provocărilor și a profita la maximum de experiențele lor internaționale. Mentees pot include:
 - **Viitori participanți la mobilitate:** Acestea sunt persoane care au fost acceptate sau sunt în curs de aplicare pentru programe de mobilitate internațională.
 - **Tineri profesioniști:** Persoane care intenționează să urmeze oportunități de carieră în străinătate sau care caută experiență de muncă internațională pentru a-și îmbunătăți competențele și perspectivele profesionale.
 - **Studenti și/sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă:** Studenți care sunt interesați să exploreze schimbul cultural sau dezvoltarea personală prin programe de mobilitate internațională.

ROLURILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE FIECAREI PĂRȚI IMPLICATE

Atunci când intenționează să sprijine un mentorat, un viitor participant la mobilitatea internațională, organizația de tineret care implementează sistemul de mentorat trebuie să definească diferitele roluri și responsabilități ale fiecărei părți implicate:

1. Organizație de tineret
2. Tutor
3. Mentor+
4. Persoana mentorată

1. Organizații de tineret

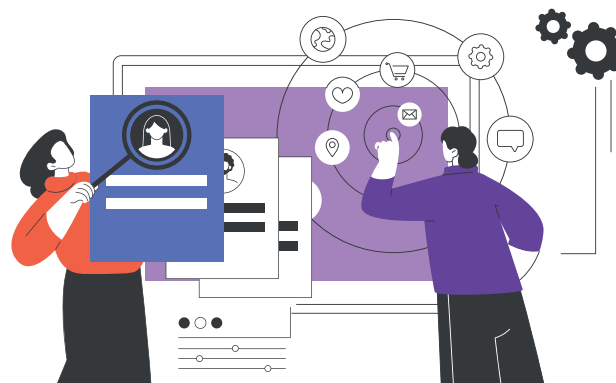
Organizațiile de tineret care implementează un sistem de mentorat au următoarele responsabilități:

- **Selectarea** participanților pentru programele de mobilitate și asocierea acestor participanți cu mentori adecvați+ pe baza nevoilor și obiectivelor individuale.
- Asigurarea unei **formări și pregătiri** adecvate a participanților înainte de plecarea lor și formarea mentorilor+ pentru rolul lor viitor.
- **Coordonarea procedurilor administrative și a detaliilor logistice**, cum ar fi rezervările pentru călătoriile internaționale, cazarea și asigurarea.
- **Asigurarea unei monitorizări continue** a mentorilor+ și a persoanelor îndrumate înainte, în timpul și după șederea acestora în străinătate, oferind sprijin și consiliere permanentă, după caz, și evaluând progresul și rezultatele programului.
- Să **ofere sprijin continuu** mentorilor+ și elevilor pe durata șederii lor în străinătate, răspunzând nevoilor lor și rezolvând orice probleme potențiale care pot apărea.

2. Tutor

În cadrul unui proiect de mobilitate internațională, anumite programe cer ca fiecare participant să fie însoțit de un mentor. Acești tutori sunt adesea membri ai organizațiilor de tineret, iar responsabilitățile lor pot fi aceleași cu cele ale organizațiilor de tineret. Aceste responsabilități sunt următoarele:

- Tutorul oferă **sprijin general** participanților la



mobilități internaționale, ajutându-i să înțeleagă politicile și procedurile organizației.

- Aceștia **ghidează** participanții prin procesele administrative specifice ale organizației, cum ar fi cererile de viză, asigurarea, contractele etc.
- Tutorul ajută la **coordonarea detaliilor logistice** ale călătoriei, cum ar fi rezervări de zbor, cazare etc.
- Aceștia **monitorizează progresul** participanților înainte, în timpul și după șederea lor în străinătate, oferind sprijin continuu și consiliere, după cum este necesar.

3. Mentor+

Pentru proiectul MENTOR, există o distincție între "Tutor" și "Mentor+". Într-adevăr, Mentorul+ oferă sprijin suplimentar Tutorului și are următoarele responsabilități:

- Mentorul+ **împărtășește experiența sa personală** de mobilitate internațională în aceeași țară sau în același domeniu de activitate, oferind astfel o perspectivă valoroasă și practică.
- Aceștia **oferă consiliere contextualizată** bazată pe experiența lor directă, adaptată destinației, domeniului de activitate și tipului de proiect al participanților.
- Mentorul+ **ajută la stabilirea contactelor locale relevante și oferă consiliere** cu privire la cultura, obiceiurile și normele comportamentale din țara gazdă.

Aceștia **oferă sprijin emoțional** prin ascultarea activă a preocupărilor și îndoielilor participanților, pe baza propriei experiențe a provocărilor emoționale ale mobilității internaționale.

4. Persoana mentorată

Persoanele mentorate nu sunt inative într-o relație de mentorat și au și ele responsabilități. Responsabilitățile mentorului sunt următoarele:

- Persoanele mentorate trebuie să se **implice activ** în procesul de mentorat, demonstrând deschidere și dorința de a învăța din experiențele Mentorilor+ lor.
- Persoanele mentorate trebuie să **mențină o comunicare deschisă și regulată** cu mentorii+, împărtășind preocupările, obiectivele și progresele lor pe parcursul experienței de mobilitate.
- Persoanele mentorate trebuie să **fie dispuși să învețe și să se dezvolte** pe parcursul proiectului lor de mobilitate, valorificând îndrumările și învățămintele oferite de Mentorii+ lor pentru a-și îmbunătăți competențele interculturale, profesionale și personale.
- Persoanele mentorate trebuie să **demonstreze adaptabilitate și reziliență** în fața provocărilor și

obstacolelor întâlnite în timpul experienței lor de mobilitate, folosind sprijinul și sfaturile mentorilor+ pentru a depăși dificultățile.

BENEFICIILE MENTORATULUI ÎN ÎMBUNĂTĂȚIREA EXPERIENȚEI GENERALE A PARTICIPANȚILOR

Mentoratul poate oferi beneficii semnificative atunci când viitorii participanți la mobilitatea internațională sunt îndrumați de mentori+. Acești mentori+ oferă informații neprețuite, sfaturi practice și sprijin emoțional, ajutându-i pe "mentee" să se pregătească mai bine și să facă față provocărilor legate de viața și munca/voluntariatul în străinătate.

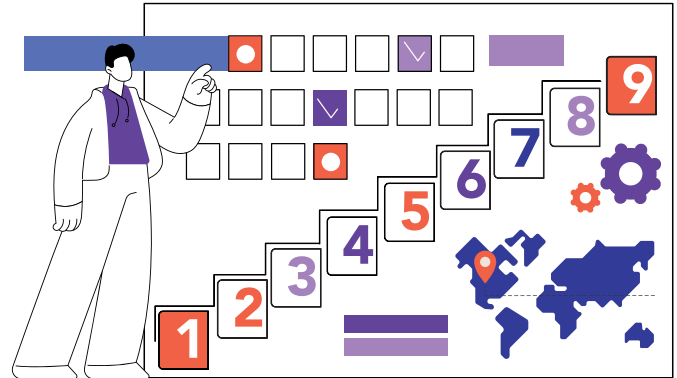
Beneficiile metodei Mentor+ sunt următoarele:

Experiență directă	Mentorii+ care au avut deja o experiență similară de mobilitate internațională pot împărtăși propriile provocări, succese și sfaturi practice, îmbogățind pregătirea viitorilor participanți.
Consultanță personalizată	Mentorii+ pot oferi consultanță personalizată în funcție de țara de destinație, domeniul de activitate și tipul de proiect. Acest lucru permite să se răspundă la întrebări specifice și să se ofere o îndrumare mai cuprinzătoare mentee-urilor în pregătirea lor.
Networking și consiliere culturală	Mentori+ îi poate ajuta pe viitorii participanți să stabilească contacte locale relevante pentru a facilita integrarea lor și succesul proiectului lor în străinătate. De exemplu, aceștia pot oferi consiliere culturală cu privire la standardele de comportament, obiceiurile locale și diferențele culturale de luat în considerare.
Schimb de experiență	Mentoratul nu este unidirecțional. Mentorii+ pot beneficia, de asemenea, de relație, învățând din experiențele și perspectivele viitorilor participanți. Acest lucru creează o dinamică de schimb reciproc și de creștere pentru ambele părți.
Încredere și sprijin	Faptul că știi că ai sprijinul cuiva care a parcurs același drum poate spori încrederea viitorilor participanți și le poate reduce stresul dinaintea plecării. Candidații știi că au pe cineva la care să pună întrebări și la care să apeleze în caz de nevoie.
Ascultare activă și validare	Uneori, viitorii participanți au nevoie cel mai mult să se simtă ascultați, înțeleși și validați. Oferind un spațiu sigur în care să se exprime și să fie ascultați, mentorii+ îi pot ajuta pe viitorii participanți să își gestioneze emoțiile, îndoielile și preocupările înainte, în timpul și după proiectul lor în străinătate.
Une perspective diferite	Mentorii+ pot aduce o perspectivă diferită de cea a mentorilor oficiali. Experiența și expertiza mentorilor+ pot oferi o viziune mai largă și mai diversificată asupra provocărilor și oportunităților mobilității internaționale.

ÎNFIINȚAREA UNUI PROGRAM EFICIENT DE MENTORAT

Calendarul unui program de mentorat în mobilitatea internațională poate varia în funcție de obiectivele specifice și de domeniul de aplicare al programului, precum și de durata experienței de mobilitate internațională. Este important să rețineți că calendarul este general și poate fi necesar să fie ajustat în funcție de caracteristicile unice ale programului de mobilitate internațională și de nevoile participanților.

Cu toate acestea, putem distinge cele trei etape principale ale mentoratului: **înainte, în timpul și după mobilitate.**



FAZA I: ÎNAINTE DE ÎNCEPEREA MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE

Perioada de dinaintea plecării participanților la un proiect de mobilitate internațională este vitală pentru stabilirea unui mentorat eficient. În timpul acestei faze, activitățile cheie asigură pregătirea mentorilor+ și a persoanelor îndrumate. De la recrutarea și formarea mentorilor+ la potrivire și contactul inițial, fiecare pas este crucial pentru o călătorie de mentorat de succes. Această secțiune prezintă cele 4 etape și repere ale fazei premergătoare plecării, subliniind importanța unei pregătiri temeinice și a sprijinului atât pentru mentorii+, cât și pentru persoanele îndrumate.

- **Recrutarea mentorilor+** (cu 6-9 luni înainte de plecare): Începeți recrutarea (interviewarea și formarea) mentorilor+ cu expertiza corespunzătoare.
- **Formare pentru mentorii+** (cu 1-2 luni înainte de plecare): Desfășurați sesiuni de orientare pentru mentorii+, prezentând așteptările și responsabilitățile programului. Furnizați informații cu privire la adaptarea culturală, gestionarea conflictelor, roluri, limite, comunicare și feedback.
- **Potrivirea mentorilor+ și a beneficiarilor** (cu 1-2 luni înainte de plecare): Potrivirea mentorilor+ cu elevii în funcție de destinație, proiectul de mobilitate sau proiectul profesional.
- **Contactul inițial al mentorilor+ și al persoanelor mentorate** (cu 2-3 săptămâni înainte de

sosire): Mentorul+ intră în contact cu persoana îndrumată.

PASUL 1: RECRUTAREA MENTORILOR+

Este esențial să se aleagă mentorul+ cu profilul cel mai potrivit pentru viitorii participanți. Accentul nu ar trebui pus pe găsirea "celui mai bun" candidat în ceea ce privește educația sau experiența, ci mai degrabă pe identificarea celui mai relevant candidat pe baza nevoilor și contextului viitorilor participanți.

CREAȚI ANUNȚUL PENTRU PROGRAMUL DE MENTORAT

Înainte de recrutarea mentorilor+, este imperativ să redactați un anunț atractiv care să capteze interesul potențialilor mentorii+.

Acest anunț ar trebui să definească în mod clar obiectivele programului de mentorat, așteptările față de mentorii+ și beneficiile potențiale ale implicării lor. Este esențial să se înțeleagă cu precizie profilul căutat și competențele necesare pentru îndeplinirea eficientă a rolului de mentor+. Prin prezentarea clară a criteriilor de selecție și a responsabilităților așteptate, anunțul va atrage candidați calificați și motivați,

gata să contribuie semnificativ la succesul programului de mentorat.

Pentru promovarea posturilor de mentor+, organizația utilizează canale de comunicare care

pot fi partajate pentru a facilita căutarea de candidați. Fiecare organizație își va crea propriul plan de răspândire a informațiilor și de creare a materialelor de promovare.

EXEMPLU DE ANUNȚ

Oportunitate: Deveniți Mentor+ și faceți diferența!

Ești dornic să ai un impact pozitiv asupra vieții altora?

Ai experiență și informații valoroase pe care să le împărtășești cu persoanele ce urmează să plece într-o mobilitate? Iată șansa ta de a deveni un mentor+ și de a inspira următoarea generație de participanți la mobilități internaționale!

Căutăm persoane dedicate care să se alăture programului nostru de mentorat MENTOR. În calitate de mentor+, veți avea ocazia să ghidați și să sprijiniți persoane în drumul lor de dezvoltare personală și profesională. Expertiza și îndrumarea dumneavoastră pot face o diferență semnificativă în viața cuiva.

Ce vei face:

- Oferi îndrumare, sfaturi și sprijin persoanelor mentorate pe baza expertizei și experienței tale.
- Ajuți tinerii să își stabilească și să își atingă obiectivele, atât pe plan personal, cât și profesional.
- Servești drept model și inspiri tinerii să își atingă potențialul maxim.

Ce căutăm:

- Persoane cu o pasiune pentru a-i ajuta pe alții să reușească
- Experiență de voluntariat și/ sau în alte mobilități internaționale.
- Experiență: cel puțin 3 luni în mobilități internaționale.
- Abilități de comunicare și interpersonale.
- Empatie, răbdare și dorința de a asculta.

De ce să fii un mentor+ cu noi:

- Faci o diferență semnificativă în viața cuiva.
- Îți îmbunătățești abilitățile de coaching.
- Îți extinzi rețeaua și îți faci conexiuni durabile.
- Satisfacția personală de a-i ajuta pe alții să își atingă obiectivele.

Aplică acum pentru a face parte din programul nostru de mentorat și, împreună, putem inspira și sprijini noii participanți la mobilități internaționale!

CREAREA CRITERIILOR SPECIFICE DE SELECȚIE

Pentru a identifica mentorii potriviți+, profesioniștii din domeniul tineretului ar trebui să aibă criterii specifice pentru a asigura o relație de mentorat de succes.

Iată câteva exemple de persoane care se pot implica ca mentori+:

- **Fost participant în mobilități internaționale:** Persoane care au participat anterior la un proiect

de mobilitate internațională și care își exprimă interesul de a deveni mentori la întoarcere.

- **Mentori+ potențiali:** Persoane care nu sunt foști participanți, dar sunt dornice să își ofere timpul pentru a-i îndruma pe alții. Acestea trebuie să aibă cel puțin 3 luni de experiență în străinătate.

Organizațiile de tineret se pot baza pe elementele din tabelul următor pentru a-și crea propriile criterii de selecție:

CRITERII DE SELECȚIE	DESCRIERE
Experiență interculturală	Experiență anterioară în medii diverse din punct de vedere cultural, care oferă perspective îmbogățitoare pentru a sprijini persoanele mentorate. De exemplu, 3 luni într-o țară străină.
Disponibilitate și angajament	Să vă angajați să sprijiniți în mod activ persoanele îndrumate și să dedicați timpul necesar îndrumării, cum ar fi să fiți disponibil pentru 2 ore pe săptămână.
Sensibilitate culturală	Abilitatea de a demonstra sensibilitate culturală, deschidere și respect în contexte internaționale.
Abilități de comunicare	Competențe în transmiterea eficientă a informațiilor și ideilor, încurajarea unui dialog clar și deschis cu elevii.
Ascultarea activă	Capacitatea de a se implica activ în ascultarea activă, demonstrând înțelegere și empatie față de perspectivele persoanelor îndrumate.
Feedback constructiv	Abilitatea de a oferi feedback într-o manieră constructivă, oferind informații și sugestii utile pentru îmbunătățirea activității mentorilor.

DEFĂȘURAREA INTERVIURILOR DE SELECȚIE

Defășurarea interviurilor de selecție este esențială din mai multe motive. În primul rând, acesta permite organizației să **evalueze calificările, experiența și adecvarea** potențialilor mentori+ pentru programul de mentorat. Prin intermediul interviurilor, organizațiile pot aprofunda motivațiile candidaților, abilitățile lor de comunicare și abordarea lor față de mentorat, oferind informații valoroase cu privire la adecvarea lor pentru rol.

În al doilea rând, interviurile oferă candidaților ocazia de a pune întrebări și de a **înțelege mai bine așteptările și cerințele programului de mentorat**. Astfel, candidații au o înțelegere

clară a așteptărilor și pot lua o decizie în cunoștință de cauză cu privire la participarea lor.

Motivele pentru care persoanele devin mentori+ pot varia foarte mult, atât la nivel individual, cât și între diferite țări. Menținerea motivației acestora și sprijinirea dezvoltării lor este esențială pentru menținerea mentorilor în program. Conform constatărilor globale din Studiul transnațional, motivația principală a persoanelor care devin mentori+ este **aceea de a oferi îndrumare și consiliere** persoanelor îndrumate, dezvoltându-și în același timp propriile competențe transversale. Relațiile de mentorat generează beneficii reciproce pentru ambele părți implicate.

În plus, interviurile permit organizațiilor să **evalueze abilitățile interpersonale ale candidaților, empatia și capacitatea de a stabili relații**

cu persoanele îndrumate. Aceste calități sunt esențiale pentru relații de mentorat eficiente și pot avea un impact semnificativ asupra succesului programului.

În general, realizarea interviurilor de selecție ajută organizațiile să identifice cei mai calificați și potriviți candidați pentru programul de mentorat, asigurându-se că mentorii au competențele, angajamentul și motivația necesare pentru a sprijini în mod eficient persoanele mentorate.

Exemple de întrebări care ar putea fi adresate în timpul interviului cu mentorii+:

- Puteți să ne vorbiți despre experiența dvs. profesională și competențele în domeniul dvs. de expertiză?
- Ce vă motivează să deveniți mentor+ în acest program specific?
- Ați avut o experiență anterioară de mentorat? Dacă da, ați putea să ne spuneți mai multe despre această experiență?
- Cum credeți că experiența și abilitățile dvs. pot fi benefice elevilor din acest program?
- Cum intenționați să stabiliți o relație de încredere și sprijin cu persoana îndrumată?
- Care sunt așteptările dumneavoastră de la programul de mentorat și de la rolul dumneavoastră de mentor+?
- Cum gestionați conflictele sau situațiile dificile într-o relație de mentorat?
- Puteți să ne povestiți o situație în care ați ajutat pe cineva să își atingă obiectivele profesionale sau personale?
- Cum intenționați să oferiți feedback constructiv persoanei îndrumate pentru a-i facilita progresul?
- Cum intenționați să vă mențineți angajamentul și disponibilitatea ca mentor+ pe parcursul programului?



MĂRTURII

Viorela,
mentor la Curba de Cultură,
România

Numele meu este Viorela, locuiesc în București, România și lucrez în industria farmaceutică. După absolvire, m-am alăturat Corpului European de Solidaritate pentru că voiam să fac ceva diferit și cu impact. Acolo am descoperit rolul minunat al unui mentor. După ce m-am întors în România, am știut că vreau să fiu acea persoană, sau cel puțin să încerc. Chiar dacă am avut emoții în timpul primei sesiuni de mentorat, am știut că aveam un avantaj pentru că fusesem voluntar înainte. Știam cum este să fii în străinătate și în afara zonei tale de confort.

Ca voluntar, nu totul este soare și curcubeu, dar este cu siguranță o experiență care îți schimbă viața dacă ești conștient de acest lucru și îl recunoști. Aici intervin eu ca mentor, pentru a-i ajuta pe voluntari să trăiască momentul și să aprecieze fiecare lucru mic pe care îl fac. Este destul de ușor să pierzi din vedere ceea ce este important atunci când ești copleșit de atât de multe situații noi. Întotdeauna îmi place să le cer elevilor mei să reflecteze asupra experienței lor pentru a găsi momente pentru care să fie recunoscători. Acest lucru nu este întotdeauna ușor, dar, în cele din urmă, toți reușesc să devină conștienți de călătoria lor de învățare.

Partea mea preferată este atunci când își dau seama cât de mult au crescut și și-au îmbunătățit abilitățile și cât de încrezători privesc spre viitor. Totul ține de nuanțele călătoriei lor și de modul în care noi, ca mentori, îi ajutăm să devină conștienți de întreaga experiență.

SEMNALE DE AVERTIZARE ÎN RECRUTAREA MENTORILOR+

Succesul unui proces de mentorat depinde de capacitatea mentorului+ de a se adapta, de a sprijini și de a ghida eficient persoana mentorată, respectându-i în același timp individualitatea și contextul cultural. Atunci când recrutați mentori+ pentru mobilitate internațională, este important să fiți conștienți de potențialele semne de avertizare care pot indica probleme cu un potențial mentor+.

Exemple de semne de avertizare:

- **Lipsa sensibilității culturale:** un mentor+ care dă dovadă de insensibilitate culturală, părtinire sau ignoranță poate să nu fie potrivit pentru îndrumarea persoanelor în contexte internaționale.
- **Lipsa de empatie și lipsa abilităților de ascultare:** o persoană autoritară care tinde să își impună propria gândire nu este potrivită; este important să fii empatic și pentru a face acest lucru trebuie să ascuți activ.
- **Lipsa dorinței de a învăța și de a se adapta:** Mentorii inflexibili+ care se împotrivesc perspectivelor și nevoilor diferite pot avea dificultăți în mobilitatea internațională, unde flexibilitatea este esențială.
- **Lipsa de timp și de angajament:** un mentor+ care este prea ocupat sau căruia îi lipsește timpul și angajamentul necesare pentru a sprijini un mentorat poate să nu fie de încredere sau eficient în furnizarea de îndrumare.
- **Probleme de comunicare:** Un mentor+ care se confruntă cu probleme de comunicare clară, deschisă sau respectuoasă poate să nu fie cel mai potrivit.
- **Atitudine negativă:** un mentor+ cu o atitudine constant negativă sau pesimistă poate afecta moralul și bunăstarea persoanei îndrumate în timpul experienței sale internaționale.
- **Dezinteres față de mentorat:** dacă un mentor+ pare neentuziasmat sau dezinteresat de rolul de mentor, acest lucru poate duce la o lipsă de implicare și de sprijin pentru persoana mentorată.
- **Conflictul de interese:** Asigurați-vă că mentori+ nu au prejudecăți personale sau financiare

care le-ar putea afecta îndrumarea imparțială.

- **Lipsa experienței interculturale:** Mentorii+ care nu au fost expuși în prealabil la medii diverse pot avea dificultăți în a înțelege pe deplin și a sprijini provocările mobilităților internaționale.
- **Preocupări legate de siguranță:** orice indicații privind preocupările legate de siguranță sau riscurile potențiale asociate cu un mentor+, cum ar fi un istoric de comportament inadecvat sau conduită necorespunzătoare, trebuie luate foarte în serios.



MĂRTURII

Mathieu ALBERTEAU,
manager de proiect la
Asociația ADICE,
Franța



ADICE recrutează două tipuri de mentori. În primul rând, cei pe care îmi place să îi numesc "alumni", deși nu cred că acesta este termenul cel mai potrivit. Aceștia sunt foști beneficiari ADICE, voluntari, stagiați sau antreprenori care, după ce s-au întors din mobilitatea internațională, sunt dispuși să ofere sfaturi și să împărtășească din experiența lor cu următorii care urmează să plece. În general, aceștia au beneficiat deja de un mentor în timpul mobilității lor și cunosc Asociația; prin urmare, sunt invitați direct la formarea mentorilor atunci când își exprimă dorința de a fi implicați în program.

Ceilalți mentori sunt voluntari care aplică pentru proiect pe platforma guvernului francez "JeVeuxAider". Vorbesc cu ei pentru a-i cunoaște, pentru a le înțelege motivațiile și pentru a le prezenta ADICE și proiectul de mentorat al asociației. Dacă voluntarii pe care îi întâlnesc corespund așteptărilor ADICE pentru acest proiect și doresc în continuare să se implice în asociație, îi invit la cursul de formare a mentorilor cu "alumnii".

PASUL 2: FORMAREA MENTORILOR+

Rolul de mentor+ este o responsabilitate semnificativă, care nu trebuie luată ușor. Având în vedere acest lucru, devine evident că o formare adecvată este esențială pentru a se asigura că mentorii+ sunt dotați cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru a-și sprijini în mod eficient elevii. Formarea mentorilor+ are ca scop responsabilizarea persoanelor interesate să devină mentori+, îmbunătățirea pregătirii acestora înainte de a fi împerecheați cu viitorii participanți, maximizarea sprijinului oferit de organizațiile de trimitere.

OBIECTIVELE FORMĂRII

Obiectivele formării mentor+ sunt:

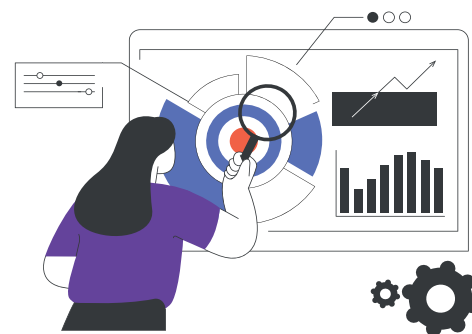
- **Echiparea persoanelor** interesate să devină mentori+ cu cunoștințe și abilități esențiale pentru o mentorat eficient.
- **Îmbunătățirea pregătirii mentorului+** înainte de potrivirea cu un viitor participant.
- **Să contribuie la maximizarea sprijinului deja oferit de organizațiile de trimitere**, încurajând în continuare viitorii participanți la mobilitate să profite la maximum de această experiență de mobilitate, fiind cât mai bine pregătiți posibil.

Conform rezultatelor studiului transnațional, viitorii mentori+ au indicat că se așteaptă la formare pe următoarele teme:

- Feedback constructiv (64% dintre respondenți).
- Conștientizarea interculturală (58% dintre respondenți).
- Gestionarea conflictelor (55% dintre respondenți).
- Rezolvarea problemelor (55% dintre respondenți).
- Gestionarea așteptărilor și a obiectivelor (49% dintre respondenți).
- Ascultarea activă (47% dintre respondenți).
- Mediere (47% din respondenți).
- Dizabilități sau nevoi speciale (33% din respondenți).
- Leadership (27% dintre respondenți).

Subiectele abordate în cadrul formării **influențează** semnificativ **calitatea și relevanța** unui program de mentorat.

Proiectul MENTOR a dezvoltat un program de formare Mentor+. Organizațiile de tineret care înființează sisteme de mentorat pot fie să utilizeze direct acest program, fie să se inspire din el pentru a-și crea propriile programe de formare.



DESCRIEREA FORMĂRII

Pentru a maximiza șansele de a dezvolta mentori+ operaționali capabili să răspundă în mod eficient nevoilor beneficiarilor lor, este esențial un program de formare cuprinzător. Această formare va acoperi mai multe domenii-cheie:

Elemente-cheie ale mentoratului

Tinerii profesioniști trebuie mai întâi să definească domeniul de aplicare al mentoratului pentru mentori+, să își clarifice rolurile și să prezinte cadrul general al sistemului de mentorat. Această fază introductivă stabilește așteptări clare și oferă contextul pentru procesul de mentorat.

Pe parcursul acestei etape, mentorii+ vor dobândi o înțelegere profundă a responsabilităților lor, inclusiv îndrumarea persoanelor îndrumate, oferirea de sprijin și încurajarea dezvoltării acestora. De asemenea, ei se vor familiariza cu structura generală a sistemului de mentorat, inclusiv cu procesele și procedurile cheie.

Prin definirea de la început a rolurilor de mentorat și a componentelor sistemului, mentorii pot aborda formarea cu claritate și scop, construind o bază solidă pentru un mentorat eficient.

Metoda LISA

Anumite competențe sunt necesare pentru a deveni un mentor eficient+. Studiul transnațional a identificat următoarele competențe ca fiind deosebit de esențiale:

- Abilități de ascultare activă (93% dintre respondenți),
- Abilități de comunicare (80%),
- Abilitatea de a oferi feedback constructiv (78%),
- Abilitatea de a încuraja și motiva (75%),
- Abilități de construire a relațiilor (73%),
- Mentalitate deschisă (67%).

Sesiunile de formare vor acoperi aceste competențe, le vor prezenta mentorilor+ și vor explora competențele în profunzime prin exerciții practice. Este esențial ca mentorii+ să recunoască, să definească și să aprecieze aceste competențe în rolurile lor de mentorat.

Aceste competențe pot fi dezvoltate folosind metoda LISA, care se concentrează pe patru piloni: Ascultare, Interculturalitate, Partajare și Consiliere.

- **Ascultarea:** Dezvoltați abilități de ascultare activă pentru a înțelege nu numai cuvintele cursanților, ci și emoțiile lor subiacente. Învățați să interpretați limbajul corpului și să recunoașteți semnele de disconfort sau entuziasm. Manifestați empatie, validați-le sentimentele și creați un spațiu sigur pentru exprimare.
- **Interculturalitatea:** Respectați diferențele culturale care pot afecta relațiile de mentorat. Înțelegerea modului în care mediile culturale modelează comunicarea și valorile. Să se pregătească și să abordeze provocările interculturale, promovând dialogul deschis și găsind soluții reciproc acceptabile.
- **Împărtășirea:** Împărtășiți experiențe personale și profesionale pentru a oferi perspective valoroase și exemple practice. Discutați despre experiențele internaționale pentru a-i ajuta pe mentee să navigheze în medii noi. Împărtășiți aspecte relevante din trecutul dvs. pentru a crea încredere și a sublinia importanța perspectivelor diverse.
- **Consilierea:** Oferiți sfaturi practice și exemple pentru a sprijini persoanele îndrumate în atingerea obiectivelor lor. Oferiți sprijin constant, aju-

tați la stabilirea unor obiective realiste și ajutați la elaborarea planurilor de acțiune. Împărtășiți resurse și îndrumați persoanele îndrumate către oportunități de dezvoltare.

Urmând abordarea LISA, mentorii+ vor dobândi competențele necesare pentru a oferi sprijin relevant, personalizat și intercultural, promovând succesul și dezvoltarea tinerilor pe care îi îndrumă.

Implementarea mentoratului

În timpul formării, participanții Mentor+ vor primi îndrumări esențiale pentru consolidarea relațiilor lor de mentorat. Acestea includ strategii pentru construirea încrederii, ascultarea activă, comunicarea clară, stabilirea obiectivelor și furnizarea de feedback constructiv.

Mentorii+ vor învăța, de asemenea, să identifice și să gestioneze provocările potențiale, să își adapteze stilul de mentorat pentru a răspunde nevoilor diverse și să utilizeze instrumente și resurse pentru a sprijini dezvoltarea persoanelor mentorate. Prin dotarea mentorilor cu aceste competențe, formarea asigură experiențe de mentorat mai eficiente și mai semnificative.

Profesioniștii din domeniul tineretului ar trebui să îi îndrume pe mentori+ să încorporeze activități de spargere a gheții în interacțiunile lor cu persoanele îndrumate, pentru a crea relații și a încuraja comunicarea deschisă. Aceste activități ajută la înlăturarea barierelor inițiale, creează un mediu relaxat și încurajează schimburile semnificative.

Mentorii+ pot folosi tehnici precum împărtășirea de povești personale, implicarea în exerciții de team-building sau jocuri interactive. Aceste activități ajută persoanele mentorate să se simtă mai confortabil, pregătind terenul pentru un angajament mai profund pe parcursul relației de mentorat. Promovând activități de spargere a gheții, mentorii+ pot crea o atmosferă de susținere și incluziune care îmbunătățește procesul de mentorat.

Exemple de activități de spargere a gheții:

AȚI PREFERA	DOUĂ ADEVĂRURI ȘI O MINCIUNĂ
<p>Acest joc poate fi jucat personal sau online, în cadrul căruia mentorul+ și persoana îndrumată răspund pe rând la întrebările "Ai prefera". Acesta dezvăluie preferințele personale și încurajează discuțiile. Iată câteva exemple de întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ați prefera să vezi un film sau să mergi într-o excursie? • Ați prefera să aveți parte doar de vară sau de iarnă pentru tot restul vieții? • Ați prefera să vi se pregătească prânzul în fiecare zi, dar să nu puteți alege niciodată ce fel de mâncare doriți, sau să vă puteți alege prânzul în fiecare zi, dar să trebuiască să vi-l pregătiți singuri? • Ați prefera să nu vă mai uitați niciodată la o emisiune TV sau la un film sau să nu mai folosiți niciodată social media? • Ați prefera să fiți o celebritate sau să fiți celebru în industria dvs. profesională? 	<p>Mentorul+ și persoana mentorată enumeră trei fapte despre ei înșiși, dintre care două sunt adevărate și una falsă. Cealaltă persoană ghicește care afirmație este mincinoasă.</p>

Formarea ar trebui, de asemenea, să sublinieze importanța unor întâlniri regulate între mentor și mentorat, recomandând o frecvență de verificare bisăptămânală sau lunară. Ar trebui sugerate canale clare de comunicare, cum ar fi apelurile video, apelurile telefonice, e-mailurile și întâlnirile în persoană. Prin stabilirea unui contact regulat și a unei comunicări structurate, mentorii+ pot promova relații de sprijin și productive cu persoanele mentorate.

Piramida comunicării și problemele potențiale cu persoanele îndrumate

Relațiile de mentorat pot să nu decurgă întotdeauna conform planului, iar conflictele pot apărea din cauza diferiților factori, în special în contextul mobilității internaționale. Diferențele de așteptări, problemele de comunicare și neînțelegerile culturale sunt surse comune de tensiune.

Mai jos sunt prezentate câteva conflicte și provocări tipice care pot apărea între mentori+ și persoanele îndrumate:

Așteptări nepotrivite	Conflictele pot apărea atunci când mentorii+ și persoanele îndrumate au opinii diferite cu privire la relația de mentorat. De exemplu, un mentorat poate aștepta îndrumare practică, în timp ce mentorul+ poate prefera o abordare mai independentă.
Nealiniere a obiectivelor	Atunci când obiectivele persoanei îndrumate și ale mentorului+ nu se aliniază, pot apărea fricțiuni. Persoana îndrumată poate căuta îndrumare care să se potrivească obiectivelor sale personale, în timp ce expertiza mentorului+ poate să nu corespundă pe deplin acestor nevoi.
Probleme de comunicare	Neînțelegerile pot apărea din cauza barierelor lingvistice, a stilurilor diferite de comunicare sau a unei comunicări deficitare. Aceste probleme pot limita eficiența relației de mentorat.
Diferențe culturale	Conflictele pot proveni din norme, valori sau obiceiuri culturale diferite, ceea ce duce la neînțelegeri între mentor+ și mentorat.
Confruntarea cu șocul cultural	Candidații care se confruntă cu șocul cultural se pot simți copleșiți, ceea ce poate duce la frustrări sau conflicte cu mentorul+ sau cu alte persoane din țara gazdă.
Personalități diferite	Conflictele de personalitate, rolurile de gen sau preferințele diferite de comunicare pot crea tensiuni. De exemplu, un mentor+ introvertit și un mentorat extrovertit pot avea așteptări diferite cu privire la frecvența și stilul interacțiunii.

Distanța geografică	În relațiile de mentorat la distanță, diferențele de fus orar și dificultățile de planificare pot duce la probleme de comunicare și conflicte.
Stiluri de soluționare a conflictelor	Abordările diferite privind soluționarea conflictelor pot provoca stres suplimentar. Unele persoane pot prefera confruntarea directă, în timp ce altele o pot evita, ceea ce duce la tensiuni nerezolvate.
Disponibilitatea mentorului	Dacă un mentor+ nu este disponibil atât de des pe cât se așteaptă persoana mentorată, acest lucru poate duce la frustrare sau la sentimente de neglijare.
Burnout și stres	Atât mentorii+, cât și persoanele mentorate pot suferi de stres sau epuizare, ceea ce poate avea un impact negativ asupra interacțiunilor lor și poate contribui la apariția conflictelor.
Ambiguitatea rolului	În cazul în care rolurile și responsabilitățile mentorului+ și ale persoanei mentorate nu sunt clar definite, pot apărea confuzii și conflicte legate de delegarea sarcinilor și de responsabilitate.

Un program de mentorat bine structurat, o comunicare clară și o privire atentă a mentorilor+ cu elevii pot contribui la prevenirea multora dintre aceste probleme. Dacă apar conflicte, este important ca mentorii+ și elevii să implice

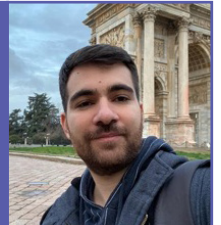
organizația de tineret pentru mediere și sprijin. Acest lucru asigură că ambele părți au acces la resursele necesare pentru a rezolva disputele și a menține o relație de mentorat pozitivă.



I Formarea de mentorat ne-a ajutat să ne îmbunătățim competențele și să înțelegem cum putem asista voluntarii străini. Am dobândit o mai bună înțelegere a faptului că voluntarii ESC din diferite țări pot avea nevoi diferite în funcție de vârstă și cultură. Unul dintre obiectivele noastre este să le oferim cel mai mare sprijin posibil în timpul perioadei de adaptare, fiind alături de ei. Am înțeles importanța relației mentor-mentee și am învățat cum să ne sprijinim reciproc în mod eficient.

Pe parcursul formării, am dobândit cunoștințe practice pentru a înțelege nevoile voluntarilor din cadrul programului CES și pentru a-i ajuta să se adapteze. Ne-am consolidat abilitățile de rezolvare a

MĂRTURII
Turap Aktay,
Mentor la Asociația
Pi Youth,
Turcia



problemelor și am învățat să le fim alături de fiecare dată când se confruntă cu provocări.

De exemplu, am făcut schimb de informații despre cum să procedăm în cazul în care un voluntar se îmbolnăvește sau am discutat despre ce putem face pentru a-i ajuta să se simtă mai bine mental dacă se confruntă cu provocări.

Am explorat modalități de a-i ajuta să se integreze mai ușor în viața și cultura orașului nostru.

Această formare ne-a oferit perspective valoroase și ne-a echipat pentru a oferi un sprijin mai eficient viitorilor voluntari.

FORMAREA FORMATORILOR

Pentru a asigura eficacitatea sistemului de mentorat în cadrul fiecărei organizații, este esențial ca fiecare membru, inclusiv personalul nou, să **fie capabil să instruiască mentorii+**.

La sosirea unui nou membru, este recomandabil să se prezinte persoanei obiectivele și etapele sistemului de mentorat, inclusiv procesul de formare.

Prin urmare, este important să se prezinte și să se explice diferitele materiale de formare, cum ar fi prezentările PowerPoint, manualele pedagogice și modelele. Acest lucru asigură faptul că toți membrii au acces la resursele necesare și înțeleg structura de formare, ceea ce permite formarea eficientă a mentorilor+ și sprijină succesul programului de mentorat.

PASUL 3: POTRIVIREA MENTORILOR+ ȘI A BENEFICIARILOR

Deoarece relațiile de mentorat sunt destinate să dureze mai multe săptămâni sau chiar luni, procesul de potrivire nu trebuie să fie aleatoriu și trebuie să se bazeze pe o metodologie și pe criterii specifice. Organizațiile de tineret trebuie să își analizeze cu atenție abordarea și modul în

care doresc să realizeze potrivirea. Iată câteva etape și metode propuse pentru o potrivire eficientă și calitativă.

CULEGEREA DE INFORMAȚII ȘI ANALIZA PROFILULUI

Primul pas este de a lua în considerare informațiile colectate atât de la mentori+, cât și de la persoanele îndrumate, inclusiv **interesele, obiectivele, competențele și nevoile** acestora. Aceste date sunt obținute prin intermediul interviurilor cu mentorii+ și în timpul fazei de dezvoltare a proiectului în cazul tinerilor implicați în mobilitatea internațională.

Apoi, profesioniștii din domeniul tineretului ar trebui să examineze cu atenție profilurile mentorilor+ și ale tinerilor pentru a identifica potențialele potriviri pe baza unor criterii prestabilite.

STABILIREA CRITERIILOR DE POTRIVIRE

Definiți criterii specifice pentru potrivire, cum ar fi compatibilitatea competențelor, obiectivele de dezvoltare profesională sau personală și disponibilitatea. Aceste criterii pot varia de la un sistem de mentorat la altul.

Iată o listă neexhaustivă de criterii de potrivire:

CRITERII DE POTRIVIRE	DESCRIERE	EXEMPLE DE SCENARII
Expertiză și competențe	Matching the mentor+'s skills and knowledge with the mentee's needs.	Mentor+ who has given English lessons for a mentee looking to enhance their English.
Experiență profesională	Potrivirea competențelor și cunoștințelor mentorului+ cu nevoile beneficiarului.	Mentor+ care a dat lecții de engleză pentru un mentorat care dorește să își îmbunătățească cunoștințele de engleză.
Personalitate și comunicare	Alinierea experienței profesionale a mentorului+ cu aspirațiile mentorului.	Mentor+ cu experiență în divertismentul pentru copii și activități de petrecere a timpului liber pentru un mentorat interesat de acest domeniu.
Disponibilitate	Asigurarea compatibilității între personalități și stiluri de comunicare pentru o relație armonioasă.	Mentor+ cu o personalitate extrovertită și un stil de comunicare captivant pentru un mentorat care preferă o abordare prietenoasă.
Obiective de dezvoltare	Alinierea programului și a disponibilității mentorului+ la nevoile persoanei îndrumate.	Mentor+ disponibil pentru întâlniri săptămânale seara pentru un mentorat cu o misiune cu normă întreagă.

Preferințe culturale și lingvistice	Potrivirea obiectivelor de dezvoltare ale mentee cu competențele oferite de mentor+.	Mentor+ care oferă îndrumare și resurse pentru a ajuta beneficiarul să își dezvolte abilitățile de conducere.
Potrivirea persoanelor cu aceeași țară	Alinierea preferințelor culturale și lingvistice pentru a facilita comunicarea.	Mentor+ care a călătorit anterior în Estonia și este familiarizat cu cultura estonă pentru un mentorat interesat de această țară.
Potrivirea persoanelor cu același proiect	Facilitarea discuțiilor privind aspectele interculturale și potențialele provocări. Crearea unei legături puternice.	Împerecherea persoanelor din aceeași țară pentru a face schimb de locuri preferate (dacă se află în același oraș). Au același bagaj cultural, ceea ce duce adesea la abordări similare în abordarea situațiilor/dificultăților.
Luarea în considerare a antecedentelor discipolilor ca factor determinant	Promovarea unei viziuni și a unui scop comune, în timp ce ambii lucrează pentru atingerea unor obiective comune. Îndrumarea Mentor+ servește drept inspirație pentru un progres semnificativ.	Împerecherea persoanelor cu obiective aliniate și care lucrează la același proiect pentru sprijin reciproc și progres.

Odată ce criteriile au fost definite, comparați profilurile mentorilor+ și ale beneficiarilor și continuați cu procesul de potrivire.



În ultimii doi ani, am lucrat ca responsabil voluntari implicați în Serviciul Civil Universal, unul dintre programele de voluntariat ale ASPEm. Aceștia sunt tineri care decid să ia parte la acest program cu dorința de a-și pune competențele la dispoziția altora și, în același timp, de a le spori lucrând împreună cu alții.

Rolul meu este acela al unui regizor tăcut care imaginează, concepe și planifică experiența voluntarilor, împletind relațiile cu partenerii gazdă locali. Odată ei ajunși în străinătate, eu rămân un pic mai distantă și îndepărtată de viața lor de zi cu zi. Mentorul, pe de altă parte, este prezent și apropiat.

Experiența de voluntariat are propria sa concretețe, alcătuită din viața de zi cu zi, emoții și chiar eforturi fizice pe care eu mă chinui să le urmăresc și pe care mentorul le atinge cu propriile mâini.

MĂRTURII

Anna Mauri,
ASPEm responsabilă pentru
programul național de voluntariat
Serviciul Civil Universal



Pentru mine, mentorul este persoana care împarte un spațiu și un timp real cu voluntarul: el sau ea împarte o masă, împrumută o carte, indică unde să găsească ceva și sfătuiește unde să cumpere cele mai bune empanadas; în practică, el sau ea ajută la recrearea acelor puncte de referință cotidiene care sunt adesea pierdute în locuri atât de îndepărtate și diferite de casele lor.

Prin urmare, este foarte important să încredințați o persoană îndrumată unui mentor care cunoaște foarte bine țara gazdă, astfel încât acesta să poată fi cu adevărat un ghid și o figură de sprijin.

ANUNȚAREA PARTENERIATULUI MENTOR-MENTEE

În practică, anunțarea potrivirii dintre mentor și mentorat poate fi făcută prin diverse mijloace, în funcție de preferințele și practicile organizației de mentorat. Iată câteva metode comune:

- **Notificare prin e-mail:** Trimiteți un e-mail oficial către mentori+ și mentee pentru a anunța potrivirea. E-mailul poate include informații relevante despre partenerul lor de mentorat, cum ar fi numele și datele de contact. Poate fi util să adăugați un scurt rezumat al competențelor și experiențelor acestora.
- **Apel telefonic sau întâlnire în persoană:** Pentru potrivirile deosebit de importante sau sensibile, poate fi benefic să contactați mentorii+ și persoanele îndrumate prin telefon sau să organizați o întâlnire în persoană pentru a anunța potrivirea și a discuta așteptările reciproce.
- **Platformă online:** În cazul în care organizația de mentorat utilizează o platformă online dedicată, mentorii+ și persoanele mentorate pot primi o notificare automată pe platformă în momentul în care se realizează potrivirea.
- **Urmărire personală:** După anunțarea potrivirii, se recomandă urmărirea mentorilor+ și a persoanelor îndrumate pentru a vă asigura că au primit informațiile și pentru a răspunde oricăror întrebări pe care le-ar putea avea. Acest lucru se poate face prin e-mail, telefon sau întâlniri în persoană.

Indiferent de strategia aleasă de organizație, este, de asemenea, important să se asigure că ambele părți se simt confortabil și mulțumite de potrivire. În cazurile în care sunt necesare ajustări, organizația trebuie să fie pregătită să facă schimbări.



MĂRTURII

Jolanta Ciopcinska,
coordinator de programe la
Volunteers Centre Skopje,
Macedonia de Nord



Am privilegiul de a împerechea mentorii noastre locali cu voluntarii internaționali (mentees), iar fiecare împerechere pare întotdeauna începutul a ceva special.

Potrivirea nu este o sarcină ușoară, deoarece implică luarea în considerare a multor lucruri. În VCS, ne uităm întotdeauna la interesele, trecutul și obiectivele comune pentru a ne asigura că mentorul și persoana îndrumată se vor înțelege.

Uneori este un pic dificil, deoarece, în ciuda eforturilor noastre, viața ne stă în cale și programele nu se aliniază întotdeauna, ceea ce face dificilă menținerea mentoratului așa cum ne-am dori.

Cu toate acestea, în ciuda micilor provocări, bucuria de a facilita aceste conexiuni, de a vedea entuziasmul mentorului de a-și împărtăși timpul și îndrumarea și de a vedea deschiderea persoanei îndrumate de a cunoaște pe cineva nou este foarte plăcută!

PASUL 4: FACILITAREA CONTACTULUI ÎNIIAL

Facilitarea primului contact între un mentor+ și un mentorat este esențială, deoarece stabilește încrederea, dă tonul relației și asigură comunicarea clară a așteptărilor și obiectivelor de la început.

Pentru a facilita contactul inițial dintre un mentor+ și un mentorat, este recomandabil să vă ghidați prin următorii pași:

1. **Cum să organizați relația?**
2. **Ce canal de comunicare să folosiți?**
3. **Cum să stabiliți o conexiune?**

CUM SĂ ORGANIZAȚI RELAȚIA?

Este important, încă de la primul contact, să se stabilească cadrul relației și modul în care aceasta se va desfășura. Într-adevăr, este necesar ca mentorii+ și persoanele îndrumate să convină asupra frecvenței și duratei relației. De asemenea, este important să se stabilească o înțelegere clară a rolurilor fiecăruia.

Profesioniștii din domeniul tineretului oferă îndrumare cu privire la stabilirea și cultivarea relației, oferind sfaturi cu privire la elemente-cheie, cum ar fi împărtășirea așteptărilor, păstrarea confidențialității, stabilirea programului și construirea încrederii în timpul primei întâlniri cruciale. [9]

Limitele relațiilor

Mentoratul este o experiență reciproc plină de satisfacții, care favorizează dezvoltarea personală și profesională atât a mentorilor, cât și a persoanelor mentorate.

Studiul transnațional realizat ca parte a proiectului MENTOR arată că viitorii mentori+ recunosc importanța stabilirii unor limite clare. Participanții la sondaj subliniază încrederea, empatia și respectul pentru limitele personale. Este esențial să se recunoască faptul că mentorii+ au roluri și responsabilități definite, care pot să nu cuprindă toate aspectele sau să nu răspundă tuturor nevoilor beneficiarului.

Aceste limite, care definesc parametrii mentoratului, sunt esențiale pentru crearea unui mediu sigur și favorabil, minimizând în același timp neînțelegerile, conflictele și dilemele etice.

CE CANAL DE COMUNICARE SA FOLOSIȚI?

În timp ce studiul transnațional sugerează o deschidere către utilizarea mesageriei din social media și a comunicării telefonice pentru contactul inițial, interacțiunea față în față rămâne esențială chiar și în vremuri de digitalizare.

Mentorii+ și persoanele îndrumate trebuie să fie conștienți de diferitele canale de comunicare pe care le pot utiliza pe parcursul relației lor. Aceste canale pot include:

- Întâlniri de grup (în cazul îndrumării mai multor persoane îndrumate în același timp).
- Întâlniri în persoană.
- Mesagerie instantanee (*Messenger, WhatsApp, etc.*).
- Email-uri.
- Apeluri telefonice.
- Întâlniri online.
- Apeluri video (*Skype, Zoom*).

CUM SĂ STABILIȚI O CONEXIUNE?

Iată un pachet de pornire sugerat pentru comunicarea cu un mentorat (listă neexhaustivă):

- **Informații de contact:** Împărtășiți informații de contact (adresă de e-mail, număr de telefon, contacte de urgență) și orice metode preferate de comunicare.
- **Calendar și instrumente de programare:** Încurajați utilizarea instrumentelor calendaristice, cum ar fi calendarele colaborative, pentru a ajuta la programarea întâlnirilor regulate și la urmărirea datelor importante.
- **Resurse lingvistice și culturale:** Furnizați resurse sau linkuri către materiale referitoare la limba, cultura și obiceiurile țării gazdă pentru a ajuta persoana îndrumată să se pregătească pentru experiența internațională.
- **Accesul la rețele relevante:** Dacă este cazul, oferiți acces la rețelele locale/regionale care ar

putea aduce beneficii obiectivelor sau proiectelor beneficiarului.

Contactul inițial este o etapă-cheie în relația mentor+ - mentorat și nu trebuie neglijat. Respectând pașii menționați mai sus, mentorii+ și persoanele îndrumate pun toate șansele de partea lor pentru ca relația să funcționeze.

FAZA II: ÎN TIMPUL MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE

Pe întreaga durată a unui program de mobilitate internațională, mecanismele eficiente de sprijin și comunicare joacă un rol esențial în asigurarea succesului relațiilor de mentorat. Această fază cuprinde diverse activități menite să faciliteze interacțiunile mentor + mentorat, să monitorizeze progresul relațiilor de mentorat, să colecteze feedback de la participanți și să recunoască contribuțiile și realizările acestora. În această secțiune, analizăm componentele esențiale ale sprijinului și comunicării în timpul mobilității internaționale, subliniind importanța colectării feedback-ului și a inițiativelor de recunoaștere pentru a spori eficiența generală a programului:

Etapile principale:

- **Să organizeze sesiuni de mentorat eficiente:** Asigurați-vă că schimburile dintre mentorii+ și persoanele îndrumate sunt relevante și de înaltă calitate.
- **Sprijin și comunicare:** Permiteți mentorilor+ și elevilor să solicite asistență în funcție de necesități.



PASUL 5: STABILIȚI SESIUNI DE MENTORAT EFICIENTE

Organizarea unor sesiuni de mentorat eficiente implică o planificare atentă și o comunicare clară.

ELEMENTE-CHEIE PENTRU RELAȚII DE MENTORAT EFICIENTE

Mentorul+ și persoana mentorată ar trebui să convină împreună asupra frecvenței întâlnirilor și chiar asupra orelor de întâlnire. Va fi util să aveți o perspectivă regulată asupra relațiilor, să stabiliți obiective și să progresați în direcția acestora. Este important să se stabilească un program regulat de întâlniri, în special în primele săptămâni/luni. În cele din urmă, dacă obiectivele inițiale ale persoanei îndrumate au fost atinse sau dacă persoana îndrumată face progrese bune în atingerea acestor obiective, mentorul+ și persoana îndrumată pot decide să nu se întâlnească în mod regulat, ci mai degrabă atunci când apar subiecte relevante. [10]

Pentru mentorii+, dorința de a-și împărtăși cunoștințele, expertiza și experiențele cu persoanele îndrumate este remarcabilă. De asemenea, ei ar trebui să fie deschiși să învețe de la persoanele îndrumate, deoarece învățarea de-a lungul relației de mentorat ar trebui să fie **reciprocă**.

Pe de altă parte, persoanele îndrumate ar trebui să caute în mod proactiv îndrumare și feedback de la mentorii+ lor. De asemenea, persoanele îndrumate ar trebui să arate respect pentru timpul și eforturile mentorilor+, exprimându-și recunoștința pentru sprijinul pe care îl primesc.

În mod esențial, comunicarea eficientă în mentorat depinde de **deschiderea și onestitatea** ambelor părți. Aceasta implică angajarea în discuții sincere despre obiective, așteptări și provocări. A fi deschis să oferi și să primești feedback într-un mod constructiv și respectuos este esențial pentru procesul de mentorat.

Mentorii+ eficienți posedă abilitatea esențială de a **asculta activ**, un element crucial în succesul mentoratului.

Într-un studiu transnațional realizat prin intermediul proiectului MENTOR, 93% dintre mentori+ au identificat ascultarea activă ca fiind o abilitate esențială, în timp ce 82% dintre mentee se așteptau ca mentorii+ să dețină această abilitate. Acest lucru evidențiază importanța comunicării în mentorat. Ascultarea activă implică mai multe aspecte esențiale:

1. Mentorii+ oferă spațiu mentorilor.
2. Mentorii+ ghidează conversația.
3. Mentorii+ îi fac pe mentee să reflecteze.
4. Mentorii+ acordă atenție, rezumă și oferă feedback pozitiv.

Ascultarea activă, marcată de o poziție atentă, luarea de notițe, curiozitate și reflectarea informațiilor, este esențială pentru succesul mentoratului.

METODE DE UTILIZAT ÎN TIMPUL ÎNTÂLNIRII MENTORILOR+ ȘI PERSOANELOR MENTORATE

Este responsabilitatea mentorilor+ să încurajeze persoanele mentorate să reflecteze la experiențele lor și la ceea ce au învățat. Iată câteva sfaturi pentru a-i face pe mentee să se simtă confortabil în timpul sesiunilor de mentorat.

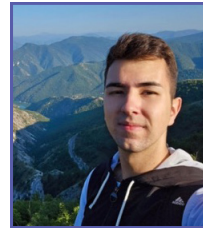
1. Puneți întrebări deschise: Întrebările deschise permit persoanei îndrumate să își articuleze obiectivele, provocările, succesele, feedback-ul și autoevaluarea.

2. Utilizați un cadru de reflecție: Mentorii+ pot utiliza un cadru de reflecție pentru a oferi mentoratului îndrumare și structură pentru introspecția lor. Cadrul îl ajută pe mentorat să își organizeze gândurile, să facă legătura între teorie și practică și să formuleze viitoare strategii de îmbunătățire.

3. Oferiți feedback constructiv: pentru a le recunoaște realizările și a le sugera domenii de dezvoltare. Feedback-ul constructiv trebuie să fie specific, oportun, pertinent și respectuos, concentrându-se mai degrabă pe comportament decât pe atributele personale.

4. Modelarea practicii reflexive: Mentorii+ pot încuraja reflecția mentee-ului prin exemplificarea practicii reflexive. Aceasta presupune de-

monstrarea modului în care mentorii+ reflectă asupra propriei lor experiențe de mobilitate internațională/practici de viață cotidiană și aplică reflecția pentru a îmbunătăți competențele și relațiile de mentorat. [11]



MĂRTURII
Stefan Nikolovski,
voluntar la Volunteers
Centre Skopje,
Macedonia de Nord



Bună. Numele meu este Stefan și sunt voluntar la VCS Skopje de ceva timp. Trebuie să recunosc că este o experiență cu adevărat plină de satisfacții să ai privilegiul de a lua parte la schimbarea societății noastre, de a contribui la creșterea acesteia, în timp ce tu însuși crești ca persoană. Am întâlnit mulți oameni extraordinari în această călătorie - unii dintre ei în trecere, în timp ce alții au devenit prieteni pe viață. Unul dintre acești oameni este protejatul meu, Youen.

A fost prima dată când am fost mentor, așa că am fost puțin îngrijorat. Cu toate acestea, de îndată ce am făcut cunoștință cu Youen, toate aceste griji au dispărut. Când am început să stăm de vorbă, mi-am dat seama că cel care a făcut potrivirea dintre mentor și mentorat a făcut o treabă extraordinară. Este o persoană bună la suflet și deschisă la minte, căreia îi plac conversațiile profunde la fel de mult ca și mie, și am vorbit literalmente despre orice, de la începutul universului până la lumea de astăzi. Determinarea sa de a învăța macedoneană m-a surprins cu adevărat, iar eu am fost mai mult decât bucuroasă să-l ajut să învețe. Din fericire, a fost cel mai bun elev!

Sunt foarte fericită că l-am cunoscut pe Youen și că am avut ocazia să fiu mentorul lui de-a lungul călătoriei sale în ESC. Abia aștept să îl revăd și să ne bucurăm de viața noastră!

PASUL 6: SPRIJIN ȘI COMUNICARE

Pe parcursul proiectului de mobilitate internațională, este esențial ca mentorii+ și elevii să primească sprijin și să mențină o bună comunicare cu organizația de tineret care a implementat sistemul de mentorat, asigurându-se că asistența și ajutorul sunt disponibile atunci când este necesar.

FURNIZAREA DE SPRIJIN

Organizațiile de tineret joacă un rol crucial în sprijinirea relației de mentorat, în special în timpul mobilității internaționale. Acestea pot pune la dispoziția mentorilor+ și a persoanelor îndrumate **resurse precum materiale de formare, articole și oportunități de creare de rețele pentru a le ajuta în dezvoltarea lor.**

Organizațiile ar trebui să ofere îndrumare și asistență în depășirea provocărilor, abordarea problemelor specifice și parcurgerea procesului de mentorat. Verificările și urmărirea regulate din partea organizației ajută la asigurarea faptului că ambele părți sunt aliniată și progresează în direcția obiectivelor lor, creând un sistem de sprijin puternic care favorizează o relație de mentorat productivă.

FACILITAREA COMUNICĂRII

Organizațiile de tineret ar trebui să stabilească canale clare de comunicare pentru mentori+ și persoanele îndrumate în timpul mobilității internaționale a persoanei îndrumate.

Stabilirea prezentărilor inițiale, furnizarea de orientări pentru o comunicare eficientă și încurajarea deschiderii și onestității sunt toate esențiale.

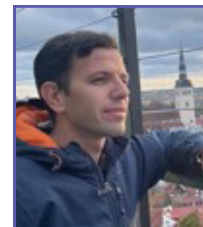
Organizația ar trebui să faciliteze discuțiile despre obiective, așteptări și provocări și să se asigure că feedback-ul este oferit și primit într-un mod constructiv și respectuos.

Comunicarea eficientă este parte integrantă a succesului procesului de mentorat, iar organizațiile ar trebui să sublinieze importanța as-

cultării active, care implică acordarea de atenție, rezumarea și oferirea de feedback pozitiv.

Mentorii+ și persoanele îndrumate trebuie să se simtă confortabil să abordeze organizația care sprijină relația lor de mentorat.

Organizațiile trebuie să fie capabile să faciliteze comunicarea între mentori+ și persoanele îndrumate atunci când este necesar, în special în caz de conflict. Ele joacă un rol de mediator.



MĂRTURII

Muhsin Şen,
Tutor la Pi Youth
Association,
Turcia



Primul pas este selectarea mentorilor potriviți. La organizația noastră, alegem mentorii din echipa noastră locală de voluntari numită Pixel Team. Acest lucru este important deoarece mentoratul este un angajament pe termen lung, iar a avea mentori care sunt deja dedicați organizației noastre asigură fiabilitate și continuitate. A avea încredere în voluntarii care sunt deja dedicați cauzei noastre este mai eficient decât în cei care nu sunt implicați. Aceasta contribuie la ca procesul de mentorat să fie mai durabil.

Pentru a ține evidența mentorilor și a persoanelor îndrumate, organizăm întâlniri lunare și le cerem să completeze formulare de feedback online. Am oferit mentorat la aproape 400 de persoane îndrumate din Europa și Turcia, astfel încât utilizarea instrumentelor digitale interactive adaugă un element distractiv procesului. În plus, organizăm întâlniri de evaluare inițială, intermediară și finală atât cu mentorii, cât și cu persoanele îndrumate, pe baza feedback-ului primit atât din întâlnirile fizice, cât și din formularele online. Acest lucru ne ajută să facem orice ajustări sau actualizări necesare pe parcurs.

FAZA III: DUPĂ ÎNTOARCEREA DIN MOBILITATEA INTERNAȚIONALĂ

După finalizarea unui proiect de mobilitate internațională, este esențial să vă concentrați asupra activităților post-retur care asigură succesul continuu al experienței de mentorat. Această fază include monitorizarea eficacității continue a relațiilor de mentorat, evaluarea programului prin feedback din partea mentorilor+ și a participanților și planificarea pentru viitor pentru a susține angajamentul și sprijinul. Aceste etape sunt esențiale pentru optimizarea impactului programului și pregătirea pentru îmbunătățiri viitoare.

După întoarcere:

- **Monitorizarea:** Cum ar trebui să se desfășoare activitatea de mentorat și ce factori ar trebui luați în considerare.
- **Evaluare:** Colectați feedback de la mentori+ și participanți pentru a evalua eficacitatea programului. Colectați rapoarte pentru a evalua progresul general al procesului și pentru a-l îmbunătăți.
- **Sustenabilitatea și planificarea viitoare:** Explorarea oportunităților de implicare a absolvenților și de sprijin continuu. Luați în considerare durabilitatea programului de mentorat și planificați interacțiunea viitoare.

PASUL 7: MONITORIZAREA PROGRAMELOR DE MENTORAT

ASPECTE DE MONITORIZARE

Organizația trebuie să monitorizeze continuu proiectul pe întreaga sa durată. Monitorizarea permite urmărirea și evaluarea periodică a progresului, performanței și rezultatelor în raport cu obiectivele stabilite. Aceasta ajută la **identificarea timpurie a problemelor potențiale, facilitează ajustările în timp util și garantează că activitățile rămân pe drumul cel bun**. Pe scurt, monitorizarea eficientă este esențială pentru

succesul mentoratului, deoarece garantează gestionarea eficientă și adaptarea continuă la provocările și schimbările în evoluție.

Aspectele cheie ale monitorizării în mentorat includ:

- De obicei, se realizează intern.
- Este un proces continuu, permanent.
- Costul este relativ scăzut, dar necesită totuși un buget adecvat.
- Acesta se concentrează pe urmărirea progresului programului, inclusiv rezultatele, bugetele și respectarea procedurilor.
- Ea este, de obicei, de natură calitativă.
- Se asigură că programul răspunde în mod consecvent nevoilor beneficiarilor și că se implică alături de aceștia.
- Acesta joacă un rol esențial în gestionarea zilnică.
- Se concentrează pe ceea ce se întâmplă în timp real.
- Ea oferă în primul rând organizației informațiile necesare. [12]
- Acesta permite reprogramarea activităților sau ajustări corective în timpul proiectului pentru a asigura rezultatele și a menține calitatea.

STABILIREA UNUI SISTEM DE MONITORIZARE CONTINUĂ

Stabilirea unui sistem de monitorizare continuă implică crearea unui cadru în care mentorii+, persoanele îndrumate și organizația de tineret se angajează în interacțiuni regulate și în bune practici. În cadrul "Studiului transnațional privind nevoile de mentorat" al proiectului MENTOR, **84%** dintre respondenți (mentori+) au subliniat necesitatea unor orientări și documente de sprijin pentru persoanele îndrumate. Acest lucru evidențiază importanța unui cadru structurat care depășește faza inițială de potrivire și introducere și asigură un sprijin continuu pentru perechile mentor-menajat.

Verificările regulate, sesiunile de formare, reuniunile grupurilor de sprijin și asistența practică contribuie la succesul și satisfacția inițiativelor de mentorat.

O componentă cheie a acestei abordări implică atât întâlniri individuale, cât și colective.

Întâlniri individuale: Aceste sesiuni individuale între mentori și persoanele îndrumate oferă un spațiu privat pentru discuții personalizate, stabilirea obiectivelor și abordarea nevoilor specifice. Întâlnirile individuale joacă un rol crucial în construirea unei relații de mentorat puternice și favorabile, permițând concentrarea atenției asupra provocărilor și aspirațiilor unice ale fiecărui mentorat.

Reuniuni colective: Reuniunile colective la care participă toate părțile relevante creează un forum pentru discuții de grup, schimbul de cunoștințe și rezolvarea problemelor în colaborare. Fie sub formă de ateliere, seminarii sau sesiuni de grup regulate, aceste reuniuni colective facilitează un schimb mai larg de idei și experiențe, îmbogățind experiența generală de mentorat. Ele oferă o platformă pentru ca mentorii+, persoanele îndrumate și reprezentanții organizației de trimitere/gazdă să împărtășească perspective, provocări și bune practici, promovând un sentiment de comunitate în cadrul programului de mentorat.

Un aspect important comun tuturor programelor de mentorat este **necesitatea de a măsura și evalua succesul acestora**. Organizațiile trebuie să demonstreze eficacitatea programului pentru a reduce riscul ca acesta să nu producă rezultatele așteptate sau să piardă interesul participanților în timp. Prin urmare, este esențial să se stabilească metode și parametri de măsurare a succesului pentru a asigura evaluarea continuă a programului și evaluarea impactului.

Stabilirea unor indicatori de succes încă de la începutul programului este extrem de importantă. Acești indicatori ar trebui să se alinieze cu scopurile și obiectivele mentoratului și să fie măsurabili pentru a urmări progresul în mod eficient. [13]

De exemplu, organizațiile ar putea măsura succesul prin:

- Se analizează dacă persoanele îndrumate ating anumite repere în carieră sau își dezvoltă abilități importante, cum ar fi leadershipul sau cunoștințele tehnice.

- Verificarea dacă mentorul+ și persoana îndrumată sunt mulțumiți de program și obținerea de feedback cu privire la performanța relației lor.
- Solicitarea de indicatori de succes oferă organizațiilor o imagine clară a modului în care programul de mentorat funcționează și a domeniilor în care trebuie aduse îmbunătățiri.
- Verificarea dacă mentorii+ sunt disponibili pentru viitoare proiecte de mentorat și dacă persoanele mentorate se propun ca viitori mentori+.

Monitorizarea în mentorat cuprinde urmărirea diferitelor semne de succes și implică evaluarea, actualizarea și ajustarea programului pe baza situațiilor reale. Indiferent de sistemul de monitorizare stabilit, acesta trebuie, de asemenea, să fie evaluat. Scopul este de a determina relevanța și îndeplinirea obiectivelor, eficiența dezvoltării, eficacitatea, impactul și durabilitatea. Sistemul de monitorizare este analizat și evaluat pe baza scopurilor și obiectivelor prestabilite ale proiectului, utilizând diferite metode digitale, scrise (tipărite) sau orale, chestionare și formulare online (sondaje) adaptate preferințelor tuturor părților implicate. [14]

PASUL 8: EVALUAREA PROGRAMELOR DE MENTORAT

ORIENTĂRI PRIVIND EVALUAREA

Monitorizarea și evaluarea sunt legate în mod natural. Ambele oferă informații care sunt valoroase pentru organizații și profesioniștii din domeniul tineretului. Evaluarea are loc în cursul monitorizării.

Iată câteva aspecte de evaluare pentru mentorat:

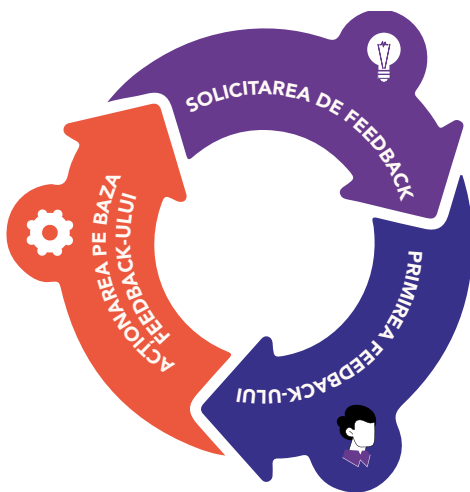
- Aceasta este adesea realizată extern de către un evaluator independent, dar poate fi realizată intern sau împreună cu ajutorul unei alte organizații sau al unui expert critic.
- Nu este frecventă și este efectuată la un moment dat.
- Este relativ costisitor, în special pentru organizațiile mici și mijlocii.

- Acesta oferă o evaluare aprofundată, riguroasă din punct de vedere metodologic.
- Aceasta poate fi calitativă și/sau cantitativă.
- Se asigură că proiectul este responsabil în fața finanțatorilor și a părților interesate.
- Acesta analizează retrospectiv și analitic rezultatele proiectului.
- Se concentrează pe ceea ce s-a întâmplat.
- Acesta oferă informații necesare în primul rând donatorilor. [15]
- Aceasta ajută la stabilirea proiectelor viitoare prin îmbunătățirea acolo unde este necesar

O evaluare oferă o imagine instantanee a realizărilor unui proiect sau program la un moment dat, ca și cum ai face o fotografie. Monitorizarea, pe de altă parte, este comparabilă cu înregistrarea activităților continue într-un film sau într-o înregistrare video.

COLECTAREA FEEDBACK-ULUI DE LA MENTORI+ ȘI PERSOANELE MENTORATE

Faza de urmărire a unui program de mentorat implică colectarea de feedback de la mentori+ și persoanele mentorate. Este esențial ca organizațiile care doresc să aibă un mentorat eficient să acorde prioritate unui ciclu continuu de feedback. Ciclul include trei etape-cheie: solicitarea de feedback, primirea feedback-ului și luarea de măsuri pe baza feedback-ului.



Adapted from *The Feedback Cycle*, Zachary, L. J. (2011). *Creating a Mentoring Culture: The Organisation's Guide*. Germany: Wiley, p.132

1. Solicitarea de feedback

Alegerea metodelor și instrumentelor adecvate este esențială, având în vedere factori precum frecvența, formatul, conținutul, constrângerile de timp și resursele disponibile. Exemple de metode utilizate în mod obișnuit includ sondaje, chestionare, interviuri, observații și teste de autoevaluare.

Eficacitatea feedback-ului depinde de claritatea și relevanța întrebărilor adresate. Pentru a realiza acest lucru, este esențială o combinație de întrebări deschise și închise pentru a colecta atât date cantitative, cât și calitative. Întrebările trebuie să fie clare, specifice și utile. Este important să evitați întrebările tendențioase, închise, tendențioase sau vagi care ar putea influența sau induce în eroare răspunsurile.

De exemplu, profesionistul în domeniul tineretului care se întâlnește cu mentorul+ și cu persoana îndrumată îi poate întreba despre obiectivele, așteptările, provocările, realizările, satisfacția și sugestiile lor de îmbunătățire.

- Care sunt obiectivele dumneavoastră pe termen scurt/lung?
- Ce așteptări ai de la relația ta de mentorat?
- Cu ce provocări vă confrunțați în prezent?
- De ce realizări recente sunteți mândru?
- Cât de mulțumit sunteți de progresul/mobilitatea/relația de mentorat?
- Unde vedeți loc de îmbunătățire?

Ori de câte ori este posibil, colectarea anonimă a feedback-ului poate fi benefică, deoarece asigură o onestitate totală din partea participanților. Ulterior, poate fi util să se colecteze toate reacțiile în cadrul unei sesiuni plenare, pentru a oferi tuturor posibilitatea de a se explica (fără a forța persoanele), pentru a încuraja discuțiile cu privire la ceea ce a reieșit și pentru a evalua dacă o problemă este de interes pentru alții.

2. Primirea feedback-ului

Profioniștii din domeniul tineretului trebuie să fie deschiși la minte și receptivi atunci când primesc feedback. Este esențial să nu se opună feedback-ului negativ, ci mai degrabă să îl recunoască. De asemenea, rezumarea feedback-ului

colectat este esențială, deoarece promovează un dialog constructiv între profesioniștii din domeniul tineretului și mentori/învățați.

3. Acționarea pe baza feedback-ului

Analiza și raportarea feedback-ului colectat reprezintă pasul următor. Ar trebui identificate ti-

pare, tendințe, lacune și perspective pentru a evalua eficacitatea programului de mentorat și pentru a identifica domeniile care necesită îmbunătățiri. [16]

Pentru a evalua și îmbunătăți aceste domenii, organizațiile ar trebui să se concentreze pe două categorii principale:

PROGRAM	RELAȚIE
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluați dacă programul de mentorat își atinge obiectivele. • Identificați motivele pentru care programul eșuează (dacă eșuează) și evaluați organizarea sa generală. • Examinați măsura în care programul se aliniază așteptărilor mentorilor+ și ale persoanelor îndrumate. • Determinați frecvența cu care mentorii și persoanele îndrumate ar trebui să furnizeze rapoarte/feedback privind progresul și relațiile. • Recunoașteți aspectele preferate ale programului. • Evidențiați domeniile specifice de îmbunătățire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluați dacă obiectivele prestabilite ale relației au fost îndeplinite. • Examinarea schimbărilor în relațiile mentor+-mentorat. • Determinați modalitățile prin care persoanele îndrumate beneficiază de relația de mentorat. • Stabilirea unor metode care să garanteze că beneficiile identificate pot fi atribuite mentoratului. • Explorarea impactului mentoratului asupra mentorilor+ înșiși. • Elaborarea de strategii de menținere și îmbunătățire a productivității relațiilor mentor+-mentee. • Identificarea mecanismelor de sprijin necesare pentru mentee și mentori+ după încheierea mentoratului. [17]

Punerea în aplicare a feedback-ului este un proces dinamic care necesită dedicare și un angajament față de îmbunătățirea continuă. Diseminarea rezultatelor este esențială, promovând transparența și recunoașterea în cadrul echipei și

al organizațiilor. Acest proces iterativ susține un mediu de mentorat care favorizează creșterea și dezvoltarea tuturor celor implicați.

”

Din perspectiva organizațională, evaluarea perechii se face în mod regulat în timpul și după programul de mentorat. Mentorii completează rapoarte în timpul mentoratului, după fiecare sesiune realizată cu persoana mentorată, cu scopul de a ține evidența informațiilor generale și a fluxului întâlnirilor, păstrând în același timp confidențialitatea conversațiilor.

Mentorii comunică în permanență cu unul dintre coordonatorii organizației pentru a se actualiza, a se autoevalua și a discuta etapele ulterioare ale procesului de mentorat. Comunicarea se face prin apeluri, mesaje sau față în față, în funcție de disponibilitatea ambelor părți.



MĂRTURII
Sorin Berbecar,
manager de proiect
la Curba de Cultură

Pentru persoanele îndrumate, evaluarea generală se face la sfârșitul serviciului, cu ajutorul unui formular cu întrebări. Întrebările sunt făcute pentru a evalua și a avea feedbackul persoanei mentorate cu privire la relația și atitudinea mentorului, instrumentele și metodele utilizate, procesul de planificare și dezvoltare personală, precum și rezultatele procesului de învățare. De asemenea, solicităm orice sugestii în vederea îmbunătățirii procesului nostru de mentorat.

PASUL 9: PROMOVAREA DURABILITĂȚII

STRATEGII DE ASIGURARE A DURABILITĂȚII PROGRAMELOR DE MENTORAT

Menținerea activităților

Una dintre primele modalități de a face un proiect durabil este de a menține activitățile acestuia după încheierea sa. **Principiul de bază al sustenabilității proiectelor este crearea de activități și instrumente care pot fi utilizate după încheierea proiectului.** De asemenea, este posibil să se asigure că activitățile sunt diversificate, astfel încât să poată fi adaptate la o gamă mai largă de situații.

Tinerii profesioniști ar trebui să se gândească la viitor încă de la începutul procesului de proiectare, pentru a crea un sistem care poate fi menținut în timp.

Actualizarea sistemului/programelor de mentorat implementate

Pentru a se asigura că programele de mentorat sunt durabile, sistemul în sine trebuie actualizat după colectarea feedback-ului, comentariilor și sugestiilor de la beneficiarii sistemului. **Prin urmare, este foarte importantă și relevantă evaluarea periodică a sistemului pentru a-l adapta la nevoile și așteptările beneficiarilor, care evoluează constant.**

În special în timpul evaluării proiectului (consultați secțiunile "Monitorizare" și "Evaluarea programului de mentorat"), colectarea anonimă a feedback-ului permite modificări și ajustări bazate pe informațiile colectate.

Diseminare

Una dintre strategiile de asigurare a durabilității unui program de mentorat este diseminarea acestuia nu numai către beneficiari, ci și către publicul larg.

Diseminarea are loc prin intermediul activităților zilnice ale organizațiilor cu sisteme de mentorat implementate, inclusiv rețele sociale, buletine informative și mass-media locale (radio,

televiziune etc.). Diseminarea are loc, de asemenea, prin intermediul evenimentelor organizate de organizație, fie față în față, fie online. În timpul evenimentelor, prezența mentorilor+ și a persoanelor îndrumate sporește impactul programului și îl face mai interactiv. În special, aceștia pot vorbi despre propriile lor experiențe.

Comunicarea

și diseminarea despre proiect înseamnă că rezultatele și impactul asupra beneficiarilor pot continua să fie discutate.

Dezvoltarea de noi instrumente

Dacă este necesar, organizațiile pot dezvolta noi instrumente și metode pentru a-și adapta sistemul/programul la toate tipurile de public. În loc să se înceapă de la început, acest lucru se poate face prin utilizarea instrumentelor deja dezvoltate ca bază pentru crearea unor noi. De fapt, anumite instrumente pot fi la originea altor instrumente sau sisteme, fiind în același timp adaptate la situații specifice.

ÎNCURAJAREA PERSOANELOR ÎNDRUMATE SĂ DEVINĂ MENTORI+ ÎN INIȚIATIVE VIITOARE, CREÂND UN CICLU DE SPRIJIN

Subliniați beneficiile mentoratului

Studiul proiectului a permis partenerilor să identifice beneficiile mentoratului și modul în care fiecare participant ar putea beneficia de pe urma experienței. În special, s-a constatat că o majoritate semnificativă a mentorilor+ consideră că experiența le va îmbunătăți competențele interculturale și de comunicare (67% dintre respondenți). În plus, experiența ar putea contribui la dezvoltarea altor competențe, inclusiv abilități lingvistice, de conducere și de rezolvare a problemelor.

Studiul realizat în cadrul proiectului a arătat că persoanele îndrumate au încă nevoie de sprijin pentru a-și extinde rețelele profesionale și personale. Experiența de mentorat a evidențiat importanța creării de rețele, iar persoanele

mentorat recunosc acum necesitatea de a-și extinde și de a-și valorifica rețelele în carierele lor viitoare.

Mentorat: un impact pe termen lung

Mentoratul nu are doar un impact pe termen scurt; este vorba despre crearea unui proiect pe termen lung care poate duce la alte proiecte. Devenirea unui mentor+ permite dezvoltarea de noi abilități sociale, personale, profesionale și interculturale, sporind atât dezvoltarea profesională, cât și cea personală.

Extinderea rețelelor personale și profesionale și dezvoltarea carierei

Rămânând implicați și devenind ei înșiși mentori+, persoanele mentoratate își pot extinde rețelele profesionale și personale cu alți mentori+ (de exemplu, Comunitatea Alunni) și persoane mentoratate. Ei au ocazia să cunoască persoane care au participat la același program, cu profiluri, medii și experiențe diferite.

Comunitatea absolvenților promovează conexiunile și interacțiunea între foștii mentori+. Aceasta servește ca o rețea profesională și personală, oferind un spațiu pentru ca persoanele cu experiențe similare să facă schimb de idei. De obicei, comunitatea absolvenților este organizată direct de organizația care gestionează sistemul de mentorat.

Mentoratul poate stimula cariera mentorilor+ și le poate deschide noi oportunități. Ei sunt mai capabili să depășească obstacolele din cariera lor.



MĂRTURII
Diego Sánchez Chico,
voluntar ESC venit
din Estonia la Pi Youth
Association, Turcia

” Am fost foarte norocos să întâlnesc doi oameni foarte speciali, genul de oameni pe care uneori viața ți-i oferă pentru că sunt o mare comoară, cu calități care te inspiră și te învață cum să devii mai bun.

Una dintre ele este Narda, un mentorul experienței mele în Bolivia. Încrederea și libertatea ei m-au împins să îmi explorez posibilitățile și să îmbunătățesc liniile de acțiune în domeniul comunicării. Încrederea ei în mine, viziunea și solidaritatea ei au făcut din voluntariat o experiență de neuitat. Îmi este foarte clar că îi datorez foarte mult Nardei și îi sunt cu adevărat recunoscător pentru că este o femeie muncitoare, onestă și familială, cu un mare simț al umorului, care este, de asemenea, dispusă să sprijine propuneri și să împartă responsabilități.

Celălalt, de asemenea extraordinar și mare mentor este Camilla, mentorul organizației de trimitere ASPEm. Încă de la început a fost mereu acolo, gata și dispusă să explice în detaliu toate informațiile, să dea sfaturi din experiență și să rezolve tot felul de îndoieli și situații. Valoarea ei profesională este incalculabilă, iar umanitatea ei încă mă învață multe. Datorită înțelegerii, empatiei și bucuriei ei, însoțirea din partea organizației de trimitere m-a făcut să mă simt în siguranță și sprijinit.

Sunt profund norocos că am avut doi mentori care mi-au deschis ochii și m-au îmbrățișat din inimă.

DISEMINAREA POVEȘTILOR DE MENTORAT DE SUCCES ÎN SOCIAL MEDIA, PE SITE-URI WEB ETC.

Identificarea și colectarea

Conform dicționarului Cambridge, o poveste de succes este ceva sau cineva care obține un mare succes¹. Pentru a prezenta povești de succes care demonstrează eficiența proiectului de mentorat, este important să știți cum să le identificați și să le colectați.

Poveștile de succes sunt situații care au decurs cât se poate de bine de la început până la sfârșit sau care au avut un început dificil, dar s-au dovedit a fi experiențe de mobilitate extrem de satisfăcătoare. În cazul mentoratului, acestea sunt relații care au fost benefice și au avut un impact asupra ambelor părți.

Acestea sunt, de asemenea, relații care au îndeplinit toate obiectivele stabilite la începutul relației. Cei implicați sunt împliniți și deseori doresc să repete experiența.

Mentoratul poate fi, de asemenea, catalizatorul unei noi situații, cum ar fi deschiderea de noi oportunități, dezvoltarea unei cariere profesionale sau bunăstarea personală a persoanei mentorate.

Disponibilitatea și difuzarea mărturiilor

Pentru a se asigura că un sistem de mentorat are impact asupra publicului larg, este important să se prezinte poveștile de succes și să le facă accesibile. Acest lucru poate fi realizat prin crearea unei pagini dedicate pe site-ul web al organizației pentru mărturii ale beneficiarilor proiectului (mentori+ și mentee).

În plus, dacă organizația utilizează rețelele sociale pentru comunicare, împărtășirea acestor povești de succes acolo ar putea fi, de asemenea, eficientă. Rețelele sociale sunt canale de comunicare bune, iar diversitatea lor înseamnă că pot ajunge la multe audiențe diferite: LinkedIn pentru profesioniști, Facebook și Instagram pentru publicul larg.



Dacă structura are o dimensiune internațională, cu beneficiari și parteneri care nu vorbesc limba locală, traducerea mărturiilor și a poveștilor de succes în limba engleză va spori accesibilitatea acestora.

Oferirea de diferite tipuri de mărturii, cum ar fi cele scrise, foto, video, benzi desenate și orale (la evenimente sau în fața altor mentori+ și mentee în anumite ocazii), permite profesioniștilor din domeniul tineretului să reînnoiască și să revitalizeze periodic comunicarea.

¹ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/success-story>

Scopul acestui ghid este de a oferi profesioniștilor din domeniul tineretului un instrument practic de implementare a unui program de mentorat de succes.

Pornind de la importanța mentoratului și teoria sa, precum și de la modul în care profesioniștii din domeniul tineretului ar trebui să acționeze pentru a stabili un program de mentorat eficient și impactul acestuia, acest ghid oferă o imagine de ansamblu cuprinzătoare a practicilor și teoriei mentoratului.

Ghidul oferă o abordare pas cu pas a implementării mentoratului în cadrul proiectelor de mobilitate internațională. Cu toate acestea, ghidul depășește, de asemenea, acest scop, oferind o perspectivă mai largă asupra programelor de mentorat. Având în vedere rolul mentoratului, precum și sprijinul din partea Uniunii Europene și recunoașterea din partea acestora a eficacității mentoratului, proiectul și partenerii săi și-au propus să elaboreze acest ghid pentru a ajuta la stabilirea unor practici de mentorat mai de succes.

Crearea unui program de mentorat de către profesioniștii din domeniul tineretului, recrutarea și formarea mentorilor+ sunt punctul de plecare al oricărui program de mentorat. Crearea unor scopuri și obiective clare ale programului, definirea rolurilor, a metodologiei și a activităților sunt baza unui program bun. Pentru a potrivi mentorii+ și persoanele îndrumate, este esențial să se abordeze mai întâi motivarea și formarea mentorilor+ cu mare atenție. Profesioniștii din domeniul tineretului trebuie să asigure o pregătire temeinică și atentă în acest sens.

Pe baza studiului transnațional privind nevoile de mentorat, realizat, de asemenea, în cadrul proiectului MENTOR, ghidului i s-a adăugat valoare și o dimensiune care ajută la potrivirea mentorilor+ și a persoanelor mentorate. Ascultarea activă, crearea de rețele, precum și o puternică creștere personală și profesională au fost evidențiate pe parcursul studiului și se reflectă, de asemenea, în strategiile de potrivire. Nu există creștere fără provocări, iar acest lucru este recunoscut atât de mentorii+, cât și de persoanele îndrumate, ghidul oferind, de asemenea, profesioniștilor din domeniul tineretului o perspectivă asupra încurajării mentorilor de a-și

împărtăși experiența și, de asemenea, asupra modului de a încuraja persoanele îndrumate să își mențină motivația. Ghidul oferă o prezentare generală a beneficiilor de a fi mentor+, precum și instrumente și îndrumări pentru profesioniștii din domeniul tineretului pentru a-i ajuta pe mentorii+ să inițieze contactul cu persoanele îndrumate și să stabilească un raport.

Dar nu poate exista niciun progres dacă programul nu este monitorizat sau evaluat, iar ghidul vine, de asemenea, cu know-how privind modul de a stabili monitorizarea între toate părțile. Nu în ultimul rând, toate programele trebuie să fie durabile, deoarece impactul nu este întotdeauna instantaneu. Furnizarea de orientări cu privire la modul de a face programele de mentorat mai durabile, la modul de a menține implicarea mentorilor+ și a persoanelor îndrumate, precum și la modul de a disemina poveștile de succes reprezintă un pas înainte către realizarea unor programe de mentorat mai bune și mai ample în viitor.

Având în vedere succesele mentoratului, precum și rolul pe care mobilitatea internațională îl joacă în dezvoltarea tinerilor, este esențial să se ofere sprijin adecvat și să se asigure punerea în aplicare corespunzătoare. Existența unor instrumente mai cuprinzătoare pentru organizații și profesioniștii din domeniul tineretului nu numai că adaugă valoare portofoliului organizațiilor, dar, mai important, creează un impact pozitiv în comunitatea în care este implementat programul de mentorat. Crearea unor programe de mentorat mai bune ajută la construirea unei societăți mai incluzive și mai bune, în care tinerii sunt cetățeni activi care continuă să contribuie la comunitățile lor.



BIBLIOGRAFIE

- [1] *On mentoring*, Jeremiah A Barondess MD - *Journal of the Royal Society of Medicine*, 1997, *J R Soc Med* 1997; 90:347-349
- [2] *Mentoring*, EMCC Global. <https://emccglobal.org/leadership-development/leadership-development-mentoring/>
- [3] *Mentoring Europe*, <https://www.mentoringeurope.eu/>
- [4] *Mentors core competencies*, Interview conducted in 2019 by Coaching House Finland to David Clutterbuck <https://www.youtube.com/watch?v=BG-k2tWG4nXQ&t=16s>
- [5] *The developing literature on developmental relationships*. In A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dilemmas: Developmental relationships within multicultural organisations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- [6] *Making the most of mentors: a guide for mentees*. Zerzan, J. T., Hess, R., Schur, E., Phillips, R. S., & Rigotti, N. (2009). *Academic Medicine*, 84(1), 140-144.
- [7] *Guide to Mentoring. Instructions for use*, "The books of the European Social Fund" series, edited by Isabella Pitoni, head of the ISFOL Project, Information and Advertising for the European Social Fund.
- [8] *Effects of International Volunteering and Service: Individual and Institutional Predictors*. Margaret S. Sherraden, Benjamin Lough, Amanda Moore McBride. Published online: 7 November 2008, *International Society for Third-Sector Research and The John's Hopkins University* 2008
- [9] *A Guide for Mentors*, pp.6-9. Center for Health Leadership & Practice: *Mentoring Guide*.
- [10] *The mentor handbook: a practical guide for VET teacher training*. Gray, D. Goregaokar, H. Jameson, J. & Taylor, J. (2013). University of Surrey, UK: CEDEFOP, pp. 18-25.
- [11] *Comment aidez-vous votre mentoré à réfléchir à ses propres progrès? Mentorat des enseignants*. <https://www.linkedin.com/advice/3/how-do-you-help-your-mentee-reflect-own-progress>
- [12] *What is Monitoring & Evaluation (M&E)?* <https://thetoolkit.me/what-is-me/#whatmonitor>
- [13] *How to measure, track and evaluate your mentoring program [with examples]*, Together, Matthew Reeves, CEO of Together. Published on November 8, 2021. <https://www.togetherplatform.com/blog/how-to-measure-your-workplace-mentoring-program#:~:text=Monitoring%20a%20mentoring%20program%20at,using%20a%20mentoring%20tracking%20system>
- [14] *Mentoring Students and Young People: A Handbook of Effective Practice*. Miller, A. (2004). United Kingdom: Taylor & Francis.
- [15] *M vs E - Test your knowledge, The Monitoring and Evaluation Toolkit*. <https://thetoolkit.me/what-is-me/test-your-knowledge/>
- [16] *Creating a Mentoring Culture: The organization's Guide*. Zachary, L. J. (2011). Germany: Wiley, pp. 131-133
- [17] *Implementing mentoring schemes: a practical guide to successful programs*. Klasen N. & Clutterbuck D. (2002). Routledge, pp.302-303

RESURSE PENTRU IMPLEMENTAREA PROGRAMELOR DE MENTORAT: ȘABLOANE, LISTE DE VERIFICARE, CARTA VALORILOR, CONTRACTE

Pentru a institui un sistem de mentorat eficient, sunt necesare anumite documente pentru a formaliza implicarea tuturor și pentru a defini termenii și condițiile programului. Aceste documente pot servi, de asemenea, drept resurse pentru ca mentorii+ și persoanele îndrumate să aibă acces la informațiile necesare pentru buna desfășurare a relației lor, precum și pentru a găsi orientări.

Prin intermediul acestui ghid, partenerii proiectului MENTOR împărtășesc modele care pot fi utilizate sau inspirate de lucrătorii de tineret pentru a-și crea propriile documente.

Următoarele modele sunt:

- Carta de angajament pentru mentori+.
- Carta de angajament pentru persoanele îndrumate.
- Model de interviu pentru mentori+.
- Grila de interviu pentru mentori+ (ce întrebări să puneți).

CARTA DE ANGAJAMENT PENTRU MENTORI+

Crearea unei carte de angajament pentru mentori+ oferă un cadru pentru sistemul de mentorat și asigură angajamentul mentorilor+ față de acesta.

Carta de angajament trebuie să conțină următoarele părți:

- descrierea proiectului/sistemului de mentorat;
- obiective;
- modalități precum durata angajamentului;
- responsabilitățile unui mentor+;
- metoda (metodele) proiectului;
- impactul (efectele) preconizat(e) pe parcursul perioadei de mentorat;
- implicarea mentorilor+ și a elevilor;
- protecția datelor.

Este important ca mentorii + să semneze o carte de angajament, în care să explice la ce se angajează în timpul perioadei de mentorat.

În cazul unui comportament inadecvat, profesioniștii din domeniul tineretului ar trebui să consulte carta de angajament pentru a revizui angajamentele asumate de mentori+ și pentru a le reaminti termenii sistemului de mentorat.

Carta trebuie semnată după ce mentorii+ au fost selectați. Aceasta poate avea loc după primul interviu sau după formarea mentorilor+.



CARTA DE ANGAJAMENT PENTRU PERSOANELE MENTORATE

Ca și în cazul mentorilor+, este important ca persoanele îndrumate să semneze o carte de angajament pentru a oferi un cadru pentru re-

lația de mentorat. Carta oferă un context și face "oficială" intrarea persoanei îndrumate în sistemul de mentorat.

Iată un exemplu de carte de angajament pentru ucenici:

Subsemnatul,, certific prin prezenta că doresc să particip la proiectul **[INSERAȚI NUMELE PROIECTULUI]** în calitate de mentorat. Acest proiect este instituit în cadrul **[INSERAȚI NUMELE ORGANIZAȚIEI]**.

Sunt conștient de faptul că acest lucru mă poate ajuta în dezvoltarea mea personală și profesională și că este un pas esențial în implementarea cu succes a Programului de mentorat.

Mă angajez să fiu prezent în timpul interviurilor/formării oferite de organizație și în timpul interviurilor cu viitorul meu mentor+, cel puțin **[FRECVENȚA ÎNTÂLNIRILOR]** pe o perioadă minimă de **[DURATA RELAȚIEI DE MENTORAT]**.

De asemenea, mă angajez să informez **[DENUMIREA ORGANIZAȚIEI]** dacă doresc să mă retrag din procesul de mentorat și din sprijin.

Efectuat la....., pe.....

[SEMNĂTURA]

MODEL DE INTERVIU PENTRU MENTORI+

Poate fi util să oferiți mentorilor+ modele sau alte documente care să îi ajute în primii pași în noul lor rol.

Iată un exemplu:

Obiectivele interviului:

- Luați legătura cu persoana mentorată;
- Cunoașteți persoana mentorată;
- Construiți o relație mentor+-mentee;
- Înțelegeți așteptările și motivațiile fiecărei persoane.

Înainte de interviu:

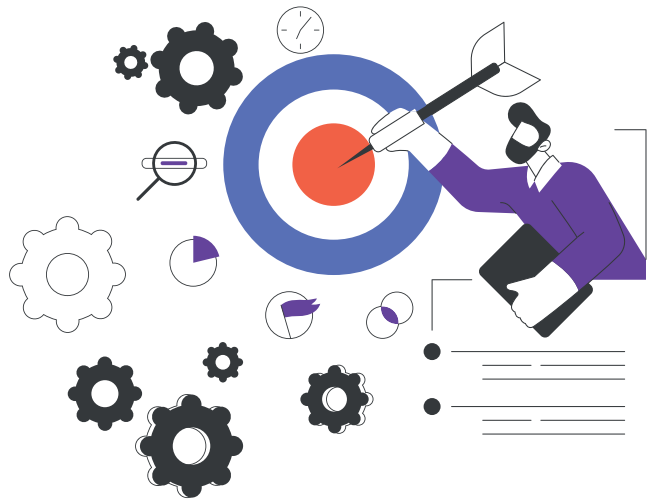
Mentorii+ trebuie să contacteze în prealabil persoanele mentorate pentru a stabili data interviului (prin e-mail sau telefon).

Mentorii+ trebuie să pregătească foaia de prezență pe care să o semneze atât ei, cât și persoana îndrumată (dacă este necesar, utilizând un software de semnătură online). După semnare, mentorii+ trebuie să descarce versiunea actualizată și să repete acest proces pentru fiecare reuniune ulterioară.

Mentorii+ pot pregăti informațiile pe care doresc să le împărtășească despre propriile lor experiențe de mobilitate internațională.

În timpul interviului, mentorii+ ar trebui să se gândească la:

1. Semnarea foii de prezență (pentru mentorii+ și mentee).
2. Să se prezinte și să ceară mentee-urilor să se prezinte.
3. Revizuirea obiectivelor interviului.
4. Pentru a ghida mentorii+, aceștia pot utiliza "grila de interviu" creată în acest scop. Aceștia pot găsi exemple de întrebări pe care le pot adresa menteeilor pentru a-i ajuta să înțeleagă proiectul lor.



5. Întrebarea mentee dacă au întrebări în schimb.

6. Stabiliți de comun acord data următorului (următoarelor) schimb(uri) și notați-o în agendă pentru a nu face greșeli sau a nu uita nimic.

După interviu:

Dacă organizația care implementează sistemul de mentorat solicită acest lucru, mentorii+ trebuie să furnizeze dovezi ale discuțiilor lor, cum ar fi o foaie de prezență semnată de ambele părți.

GRILA DE INTERVIU PENTRU MENTORI+ (CE INTREBARI SA PUNEȚI)

Anexa enumeră exemple de întrebări care ar putea fi adresate persoanelor îndrumate în timpul discuțiilor inițiale.

Obiectivele proiectului:

- De ce doriți să plecați în străinătate?
- Care sunt obiectivele dumneavoastră personale sau profesionale?

Proiectul lor:

- Cu ce program de mobilitate internațională mergeți?
- Cât timp veți fi în străinătate? În ce țară?
- În ce domeniu veți lucra?
- Care vor fi sarcinile tale?
- În ce mediu (urban sau rural)?

Viața locală:

- Ați călătorit vreodată în afara țării dvs. de origine? Dacă da, pentru cât timp și în ce context(e)?
- Ați fost vreodată în țara în care plecați pentru un stagiul de mobilitate?
- Ați locuit vreodată într-un apartament comun?
- V-ați documentat cu privire la țara în care veți efectua un stagiul de mobilitate? Dacă da, ce informații v-au impresionat?
- Intenționați să călătoriți în țară sau în țările învecinate pe lângă activitatea de voluntariat?
- Vă simțiți confortabil să călătoriți independent într-o țară străină?

Personal:

- Aveți activități sportive, artistice sau de altă natură în țara dvs. pe care ar trebui să încercați să le continuați în timpul mobilității, dacă este posibil?
- Ați făcut vreodată muncă voluntară?



După mobilitate:

- Știi ce vei face când te vei întoarce de la stagiul?
- Unde te vezi din punct de vedere profesional peste 5 ani?

Despre perechea mentor+/mentee:

- Care sunt așteptările dvs. de la parteneriatul nostru? Ce așteptări aveți de la mine?
- Cum doriți să comunicăm (e-mail, telefon, apel video etc.)?



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
Franța
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
Italia
aspem@aspem.org

VCS

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macedonia de Nord
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner İş Hanı
Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Turcia
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de cultură

Strada Principală, DN1A 91A,
Izvoarele 107320
România
info@curbadecultura.ro