



# LEGME

learning to be a good mentor

## GHID PENTRU MENTORI ȘI COORDONATORI DE PROGRAME DE MENTORAT

Proiectul LeGMe

### **Redactori:**

Ariana-Stanca Văcărețu  
Maria Kovacs

### **Autori:**

Ariana-Stanca Văcărețu  
Maria Kovacs  
Miriam Hess  
Arve Konnestad  
Giuseppe La Farina  
Marcela Maslova  
Asta Matonyte  
Jelena Perak  
Carsten Spies



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorilor și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

## Coordonatorul proiectului



[Consortiul Internațional Lectura și Scrierea pentru Dezvoltarea Gândirii Critice \(CILSDGC\)](#)

## Parteneri



[Verein MUNTERwegs](#)



[Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.](#)



[Centro Studi Ed Iniziative Europeo \(CESIE\)](#)



[Šiuolaikinių Didaktikų Centras \(ŠDC\)](#)



[Grimstad kommune/Kvalifiseringstjenesten](#)



[Združenie Orava pre demokraciu vo vzdelávaní](#)



[Forum za slobodu odgoja \(FFE\)](#)

Această publicație a fost elaborată în cadrul Parteneriatului pentru Învățare Grundtvig [Learning to be a Good Mentor](#) (2013-1-RO1-GRU06-29565).

## Cuprins

1. Introducere .....	4
2. Dezvoltarea programului de mentorat - conceptul .....	5
2.1. Justificarea programului .....	5
2.2. Beneficiarii programului de mentorat – persoanele mentorate .....	5
2.3. Structura programului de mentorat .....	5
2.4. Asigurarea resurselor umane pentru programul de mentorat – pregătirea implementării .....	7
2.4.1. Resursele umane (mentorii, formatorii de mentori) ale programului de mentorat .....	7
2.4.2. Recrutarea, selecția și contractarea mentorilor voluntari.....	9
2.4.3. Recrutarea, selecția și contractarea formatorilor de mentori.....	10
2.4.4. Evaluarea inițială a nevoilor de învățare ale mentorilor.....	12
2.4.5. Formarea/ coaching-ul mentorilor .....	13
2.4.6. Selecția beneficiarilor de mentorat .....	14
2.4.7. Stabilirea perechilor mentor – beneficiar de mentorat.....	17
2.5. Implementarea propriu-zisă a programului de mentorat .....	18
2.5.1. Management.....	18
2.5.2. Vizibilitatea programului, diseminarea și conștientizarea .....	24
2.5.3. Implicarea factorilor interesați, networking și asigurarea sprijinului pentru program .....	24
2.6. Evaluarea rezultatelor programului de mentorat și ajustarea programului (dacă e cazul).....	27
3. Elaborarea programului de formare/ coaching a mentorilor .....	28
3.1. Aspecte preliminare.....	28
3.2. Curriculumul.....	31
3.3. Metodologia livrării programului de formare/ coaching a mentorilor .....	35
3.4. Materiale de sprijin pentru formarea/ coaching-ul mentorilor.....	38
3.5. Monitorizarea și evaluarea programului de formare/ coaching pentru mentori.....	40
4. Principalele trăsături ale programelor de formare/ coaching a mentorilor elaborate în cadrul proiectului LeGMe .....	44
4.1. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de CILSDGC .....	44
4.2. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de MUNTERwegs .....	45
4.3. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V. ....	46
4.4. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de CESIE .....	47
4.5. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de ŠDC.....	48

4.6. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Grimstad kommune/ Kvalifiseringstjenesten .....	49
4.7. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Združenie Orava pre demokraciu vo vzdelávaní .....	50
4.8. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de FFE.....	51
5. Bibliografie .....	52

## 1. Introducere

Ghidul pentru mentori și coordonatori de programe de mentorat a fost elaborat în cadrul proiectului *Learning to Be a Good Mentor (LeGMe)*, un proiect Grundtvig Parteneriat pentru Învățare (2013-1-RO1-GRU06-29565), cu durata de doi ani, implementat cu sprijinul Comisiei Europene de către opt organizații din Croația, Germania, Italia, Lituania, Norvegia, România, Slovacia și Elveția. LeGMe a pregătit resurse umane și pedagogice pentru ca partenerii să poată demara programe de mentorat eficiente în zonele lor de acțiune cu scopul de a echipa adulți cu precădere dezavantajați (pensionari, șomeri, studenți etc.) pentru a contribui la bunăstarea comunității lor. Parteneriatul nostru a oferit oportunități de învățare pentru mentori și formatori de mentori pentru a-și dezvolta competențele specific de a facilita învățarea non-formală a adulților, tinerilor și copiilor. Pe durata proiectului, am împărtășit experiențe dobândite în cadrul programelor de mentorat și practice eficiente și am dezvoltat programe specifice de pregătire a mentorilor în fiecare organizație parteneră, ajustate la nevoile diferitelor categorii de persoane menturate.

Unul dintre rezultatele semnificative ale proiectului este ghidul de față, conceput pentru mentori și coordonatori de programe de mentorat. Ghidul este structurat pe trei capitole majore și este gândit ca un instrument interactiv: nu ceva ce se citește din scoarță în scoarță, ci mai degrabă ceva ce vă orientează repetat, un material de sprijin la care puteți apela când v-ați decis să dezvoltați un program de mentorat sau de formare pentru (potențiali) mentori. Împărtășim întrebări la care parteneriatul nostru s-a gândit în timp ce dezvoltăm diferitele programe de mentorat, precum și idei referitoare la detalii și – oriunde putem – practici pe care le-am găsit utile. Pentru a vă ușura căutarea, la fiecare practică eficientă descrisă am oferit un link la programul în cadrul căruia s-a experimentat respectiva abordare (prezentat în capitolul final).

Capitolul 2, *Dezvoltarea programului de mentorat – conceptul*, se axează pe dezvoltarea programelor de mentorat: ce, de ce, pentru cine, cu cine, cum și cu ce scop – acestea sunt întrebările majore la care vă invităm să vă gândiți ca designeri de programe și – deoarece nu există nicio măsură care să se potrivească la toate situațiile – să cântăriți alternativele care ar putea fi cele mai potrivite pentru voi. Cele mai mici detalii pot avea un impact asupra rezultatelor programului de mentorat, astfel că – bazându-ne pe experiența noastră din acest proiect și din programe de mentorat anterioare – atragem atenția designerilor de programe de mentorat asupra unei serii de aspecte pe care cu ușurință le-ați putea ignora atunci când vă concentrați asupra imaginii de ansamblu. În Capitolul 3, *Dezvoltarea programului de formare a mentorilor*, ne focalizăm pe asigurarea resurselor umane pentru implementarea eficientă a unui program de mentorat. Programele noastre au vizat persoane menturate de diferite categorii, ca urmare și programele de formare a mentorilor sunt diferite, răspunzând nevoii programelor și caracteristicilor mentorilor recrutați. Capitolul 4, *Trăsături esențiale ale programelor de mentorat*, include o scurtă descriere a fiecărui program testat în cadrul proiectului.

Ne-am bucura să știm dacă acest ghid v-a fost util. Dacă doriți să ne oferiți feedback sau detalii despre programele de mentorat, vizitați <https://mentorineurope.wordpress.com>.

Împreună cu mentorii și beneficiarii sprijinului lor, vă urăm ocazii de învățare împlinitoare și „mentorat fericit”!

*Autorii*

## 2. Dezvoltarea programului de mentorat - conceptul

### 2.1. Justificarea programului

Mentoratul poate avea efecte pozitive asupra persoanelor mentorate, a mentorilor și organizațiilor. Persoanele mentorate se dezvoltă pe plan personal și devin încrezătoare. Mentorii au parte de satisfacții personale, colegialitate, sprijin al unei rețele și dezvoltare în carieră. Organizațiile devin mai productive, dobândind experiență în recrutare, socializare și retenție. Aceste beneficii pot fi dobândite printr-un bun program de formare a mentorilor.

#### Reflecți!

- Care este problema pe care vrem s-o rezolvăm cu acest program de mentorat?
- Cum am descrie problema mai detaliat?

#### Rețineți:

- *Mentoratul nu este un panaceu pentru toate problemele sociale.*
- *Fiți realiști! Nu vă ambiționați inutil!*

### 2.2. Beneficiarii programului de mentorat – persoanele mentorate

#### Reflecți!

- A cui este problema pe care vrem s-o rezolvăm?
- Care este grupul nostru țintă ca vârstă, sex, statut social, cultural etc. ?

### 2.3. Structura programului de mentorat

- a) **Viziune, scopuri și obiective ale programului**      b) **Activitățile majore de mentorat și învățarea scontată a persoanelor mentorate**

#### Reflecți!

- Care este viziunea noastră legat de acest program?
- Care sunt scopurile pe care vrem să le atingem?

#### Reflecți!

- Care sunt activitățile principale ale perechilor de mentor-mentorat?
- Ce ar trebui să învețe persoana mentorată din aceste activități?

**c) Modalitatea de livrare a programului de mentorat**

**Reflecți!**

- Cum vom livra programul de mentorat?
- Câte întâlniri față-în-față ne propunem să avem cu persoana mentorată în ce interval de timp?
- Cât va dura o întâlnire – timp minim vs maxim petrecut de mentor cu persoana mentorată?
- Toate activitățile de mentorat vor avea aceeași durată?
- Toate activitățile de mentorat vor urmări aceleași scopuri?
- Mentorii vor comunica și altfel decât față în față cu mentorații? Telefonice? Prin Internet?

**d) Monitorizarea și evaluarea programului de mentorat**

**Reflecți!**

- Ce plan de monitorizare avem?
- Cum ne propunem să evaluăm procesul parcurs sau realizările noastre?

**e) Rezultate așteptate/ impactul programului de mentorat**

**Reflecți!**

- Ce fel de rezultate de propunem?
- Ce efecte anticipăm?
- Care sunt indicatorii succesului nostru?

---

**Rețineți:**

- *Axați-vă pe tehnicile și metodele care prezintă o probabilitate mai mare de a conduce la rezultatele pe care le țintesc persoanele mentorate și mentorii.*
  - *Mentoratul este modalitatea de a sprijini persoanele mentorate în căutarea unui lucru pe care și-l doresc cu adevărat sau în devenirea a ceea ce își doresc să devină.*
  - *Prin formarea mentorilor puteți aduce o contribuție valoroasă la acest proces.*
-

## 2.4. Asigurarea resurselor umane pentru programul de mentorat – pregătirea implementării

### 2.4.1. Resursele umane (mentorii, formatorii de mentori) ale programului de mentorat

#### a) Mentorii

Mulți dintre noi se pot gândi la persoane cu experiență care ne-au sfătuit, ne-au prezentat provocări, ne-au învățat ceva nou sau s-au interesat de dezvoltarea noastră personală. Asemenea persoane ne-au ajutat să depășim dificultăți sau să găsim o strategie pentru a ne atinge scopurile în cariera școlară sau în viața personală. Ne-au arătat o lume dincolo de orizontul nostru la acel moment în viață, ne-au descoperit un talent pe care noi nu l-am conștientizat și ne-au încurajat să depunem efort în direcția acelui talent. Și, din când în când, ne-au impulsionat, ne-a propulsat să progresăm.

Mentorii sunt simultan persoane care ne ascultă, ne sprijină, ne sfătuiesc, antrenori, dar și „galera” care ne scandează numele. Sunt oameni cu experiență care ne ghidează în diverse domenii și ne provoacă să ne asumăm propriul progres, să ne dezvoltăm independent. Un mentor bun ne va ajuta să conștientizăm obiectivele noastre personale, ne va susține căutarea și ne va sprijini eforturile în a progresa pe calea aleasă, va împărtăși cunoașterea sa, ne va oferi încurajare și ne va inspira. Mai presus de orice, mentorul este o persoană în care avem încredere.

Mentorii pot oferi următoarele:

- **Informații**  
Mentorii își împărtășesc cunoștințele, experiența și înțelepciunea.
- **Contacte**  
Mentorii intermediază contacte cu persoane din domeniul științific, de carieră și ajută la stabilirea unor relații personale.
- **Provocări**  
Mentorii stimulează curiozitatea și întăresc încrederea în sine prin prezentarea unor noi idei, oportunități sau provocări.
- **Sprijin**  
Mentorii încurajează dezvoltarea și rezultatele oferind un mediu deschis de sprijin.
- **Formularea scopurilor**  
Mentorii îi ajută pe mentorați să își descopere talentele și interesele și să își definească și urmărească scopurile.
- **Sfaturi**  
Mentorii pot sfătui persoanele mentorate cum să își atingă scopurile academice, de carieră și personale.
- **Modele**  
Prin împărtășirea unor povești de succes cu persoanele mentorate, mentorii pot deveni modele.

(University of Washington, 2015)

Deși probabil că există tot atâtea definiții ale unui mentor câte programe de mentorat, definiția oferită de Shea (Shea, noi. 1992) rezumă ideile noastre foarte bine.

*“MENTORII SUNT OAMENI CARE, PRIN ACȚIUNILE ȘI MUNCA LOR, SPRIJINĂ PE ALȚII SĂ-ȘI REALIZEZE PROPRIUL POTENȚIAL. ÎI AJUTĂ SĂ DEVINĂ CEEA CE ÎȘI DORESC SĂ FIE.”*



În concluzie, un mentor are multe roluri diferite: oferirea de modele pozitive, prieten, antrenor, sfetnic, întăritor de încredere în sine, consilier de carieră, promotor etc.

#### **b) Formatorii de mentori**

Managementul programului de mentorat și formatorii de mentori sunt actori cheie în implementarea cu succes a eforturilor de mentorat și în dezvoltarea personală a persoanelor mentorate. Formatorii de mentori joacă un rol major în pregătirea mentorilor, iar succesul sau eșecul lor va afecta eforturile de mentorat.

---

#### **Rețineți:**

---

- *În procesul de recrutare a mentorilor, clarificați așteptările și criteriile de selecție cu toți factorii interesați implicați în recrutare. De exemplu, explicați relevanța criteriilor de selecție vis-à-vis de așteptările programului de mentorat; indicați timpul total pe care mentorii ar trebui să-l investească în program.*
- *Asigurați-vă că noii mentori au fost prezentați adecvat, cunosc persoana de contact, au acces la rețele și la resursele din comunitate și din organizație, la listele de distribuire a informațiilor și la orice alte informații care pot contribui la succesul procesului de mentorat.*
- *Sprijiniți activitățile de dezvoltare a mentorilor. Oferiți feedback constructive în mod frecvent, organizați sesiuni de analiză anuală. Ajutați mentorii să-și stabilească scopuri. Oferiți feedback atât oral, cât și în scris.*
- *Reduceți barierele din calea progresului ajutând mentorii să-și protejeze timpul și să refuze cerințele excesive. Asigurați-vă că mentorii sunt conștienți de politicile relevante din domeniul protecției drepturilor copiilor. Facilitați accesul la resurse dacă este necesar.*
- *Organizați sesiuni de evaluare anuale atât oral, cât și în scris; asigurați-vă că strategiile de remediere a neajunsurilor sunt înțelese pe deplin.*
- *Fiți pregătiți să oferiți sprijin pentru dezvoltarea continuă a mentorilor inclusiv prin implicarea unor mentori cu experiență mai multă.*

## 2.4.2. Recrutarea, selecția și contractarea mentorilor voluntari

### a) Strategia de recrutare

1. Elaborați cerințele pentru mentorii voluntari aplicați
  - Cine poate fi mentor?
  - Cum trebuie să fie aceste persoane?
  - Care sunt criteriile pe care le-am stabilit?
2. Elaborați criteriile de selecție
  - Cum vor fi selectați cei care aplică? Gândiți-vă la recomandări, interviuri etc.
3. Care este procedura de aplicare?
  - Mentorii pot aplica doar o dată pe an la un anumit termen stabilit?
4. Canale de distribuire a solicitărilor pentru voluntari
  - Dacă dorim să publicăm anunțuri de tipul „Avem nevoie de ajutor”, ce medii ar fi cele mai potrivite pentru a fi accesate de grupul țintă?
  - Cine din rețeaua noastră ne poate ajuta să găsim viitori potențiali mentori?

---

### Rețineți:

---

- *Nu stabiliți prea multe limite pentru cine poate deveni mentor, dar asigurați-vă că criteriile minime sunt suficiente pentru așteptările pe care le aveți de la ei.*
  - *Nu lungiți prea mult procesul de selecție – mentorii potențiali s-ar putea speri de prea multă birocrație.*
  - *Stabiliți un termen limită de bun simț pentru trimiterea aplicațiilor – nu prea departe (pentru că vor uita); nici prea strâns (pentru că s-ar putea să nu se poată respecta).*
  - *Alegeți canalele prin care veți distribui anunțul pentru mentori care să fie cele mai potrivite pentru voluntarii vizați (de ex. Nu folosiți mijloacele electronice pentru seniori decât dacă aceștia vor fi nevoiți să utilizeze astfel de mijloace în decursul programului ca mijloc de comunicare).*
  - *Elaborați un formular de aplicare prietenos.*
  - *Oferiți un punct de contact ușor accesibil (de ex. Număr de telefon) pentru acei aplicați care au întrebări înainte de a se decide să aplice.*
  - *Alegeți o strategie potrivită de gestionare a aplicațiilor nepotrivite.*
- 

### b) Contractarea mentorilor voluntari – aspecte de inclus în contract

- Durata perioadei și numărul de ore de lucru;
- Cerințe legate de participare la sesiunile de formare;

- Responsabilitățile mentorilor și limitele responsabilității lor (de ex. confidentialitate vs obligația de a raporta coordonatorului etc.);
- Așteptări referitoare la raportarea asupra întâlnirilor între mentor și mentorat;
- Condițiile financiare ale muncii (de ex. rambursarea cheltuielilor de transport, consumabile etc.);
- structuri de sprijin disponibile pentru mentorii voluntari – facilitarea legăturilor în rețea între mentori și reflecția.

### **Reflectați!**

- Oare vom oferi același contract fiecărui mentor sau putem fi flexibili?
- Cum vom gestiona negocierea contractului? Vom discuta individual sau cu grupul? Cât de importantă este transparența?
- Va fi perioadă de probă pentru mentori?
- Când e mai bine să se semneze contractul: înainte de formarea perechilor de mentor-mentorat sau după?
- Ce vom face dacă avem mai mulți mentori decât avem nevoie?
- Ce vom face dacă avem mai puțini mentori decât avem nevoie?
- Vom oferi asigurare de vreun fel mentorilor?

### 2.4.3. Recrutarea, selecția și contractarea formatorilor de mentori

#### **a) Fișa postului formatorilor de mentori (calificări, roluri, responsabilități)**

1. Elaborați cerințele pentru aplicanții la postul de formator de mentori
  - Cine poate fi formator de mentori?
  - Cum trebuie să fie persoana?
  - Ce criterii vrem să stabilim?
2. Elaborați criteriile de selecție
  - Cum vor fi selectați cei care se anunță pentru post? Gândiți-vă la recomandări, interviuri, curriculum vitae etc.
3. Care este procedura de aplicare?
4. Decideți pe ce canale doriți să popularizați anunțul pentru formatori voluntari.

---

## Rețineți:

---

- *Selecția unor formatori de mentori de calitate este crucială pentru formarea eficientă a mentorilor și va afecta întregul program de mentorat.*
  - *Stabiliți un termen rezonabil pentru aplicații.*
  - *Decideți pe ce canale veți distribui anunțul pentru formatori de mentori.*
  - *Oferiți un punct de contact ușor accesibil (de ex. telefon) pentru acei aplicanți care ar putea avea întrebări înainte de a se decide dacă să aplice.*
  - *Realizați interviuri personale cu potențialii viitori formatori de mentori și asigurați-vă că împărtășesc viziunea voastră și codul etic pe care l-ați gândit.*
- 

### **b) Contractul și termenii de referință – aspecte care țin de contract**

- Durata perioadei și numărul de ore de lucru estimat;
- Cerințele legate de livrarea unui program de calitate de formare a mentorilor;
- Responsabilitățile și limitele responsabilităților formatorilor de mentori (de ex. când e necesar să raporteze managerului programului de mentorat);
- Așteptări legate de raportarea despre sesiunile de formare a mentorilor către managerul programului de mentorat (ce instrumente/ tehnici de raportare vrem să folosim?);
- Condițiile financiare ale muncii (de ex. plată, rambursarea cheltuielilor etc.);
- structuri de sprijin disponibile pentru formatorii de mentori (cum putem stabili și încuraja munca în echipă a formatorilor de mentori?).

### **Reflecții!**

- Vom oferi același contract tuturor sau putem fi flexibili?
- Va exista o perioadă de probă pentru formatorul de mentori? Dacă da, cât de lungă?
- Oferim program de formare a formatorilor pentru viitorii formatori de mentori? Cine ar putea oferi acest program?
- Putem recurge la formare în echipă?

#### 2.4.4. Evaluarea inițială a nevoilor de învățare ale mentorilor

##### a) Instrumente de evaluare și aplicarea lor

###### Reflecții!

- Cum evaluăm mentorii inițial și pe parcurs în privința nevoilor de învățare?
- Cum monitorizăm progresul mentorilor în activitatea lor?
- Cum vom oferi feedback și cum vom evalua munca mentorilor?
- Cum vom reflecta asupra procesului de formare a mentorilor și cum vom facilita feedback-ul între mentori?
- Vrem să recurgem la un portofoliu de evaluare sau la un jurnal de învățare? Ce alte instrumente de evaluare pot fi utilizate în acest context?
- Vom investi timp în interviuri personale la început pentru a cunoaște cât mai bine nevoile de învățare ale mentorilor voluntari?

###### Rețineți:

- *Ancheta și interviurile sunt instrumente importante pentru înțelegerea nevoilor individuale ale celor care învață.*
- *Evaluarea învățării voluntarilor poate fi realizată cu o varietate de instrumente și metode. Numeroși experți consideră că o combinație de metode de evaluare este cea mai eficientă modalitate de a evalua învățarea.*

##### b) Documentarea constatrilor și stabilirea obiectivelor programului de formare / coaching

###### Reflecții!

- Cum vom gestiona constatările noastre în urma monitorizării și evaluării?
- Ce acțiuni va trebui să întreprindem după prima evaluare?
- Ce concluzii putem trage după prima formare a voluntarilor?

---

## Rețineți:

---

- *Natura constatărilor în urma evaluărilor și aspectele care se vor dovedi de încredere vor diferi. Este recomandabil să apelați la mai multe perspective.*
  - *Comunicarea cu echipa, abordările alternative și experiența vă vor fi de ajutor în consemnarea constatărilor.*
  - *Interevaluarea sau feedback-ul între persoane pe poziții egale este un pas esențial în verificarea nivelului de încredere a constatărilor. Cereți colegilor care au experiență în domeniu, dar care nu sunt implicați în proiect să vă ajute. E mai bine ca un coleg să observe o discrepanță devreme în program decât să eșuați cu întreg programul.*
- 

### 2.4.5. Formarea/ coaching-ul mentorilor

#### Certificarea/ recunoașterea competențelor mentorilor

##### Reflecții

- Cum dorim să documentăm rezultatele învățării voluntarilor?
- Cum vom recunoaște competențele dezvoltate?
- Există instrumente/ certificare care se potrivesc cu programul nostru pentru a certifica rezultatele învățării?
- Există programe asemănătoare unde cursanții au primit un fel de diploma pe care am putea-o adapta pentru cursanții noștri mentori voluntari?

---

## Rețineți:

---

*Programul Erasmus+ promovează utilizarea instrumentelor și certificatelor precum Europass, ECVET și Youthpass pentru a valida competențele dobândite de participanți în timpul programelor de învățare în străinătate. Programul de mentorat poate recurge la asemenea instrumente/certIFICATE europene, pe care puteți să le adaptați ca să răspundă nevoilor voastre.*

## 2.4.6. Selecția beneficiarilor de mentorat

### a) Lansarea apelului pentru beneficiari de mentorat

1. Elaborați cerințele pentru beneficiarii de mentorat
  - Cine poate beneficia de mentorat?
  - Cum trebuie să fie aceste persoane?
  - Care sunt criteriile noastre?
2. Elaborați criteriile de selecție
  - Cum vom selecta beneficiarii dintre cei care aplică? Gândiți-vă la recomandări, interviuri ... cu cine?
3. Care este procedura de aplicare?
  - Avem nevoie de traducere pentru migranți?
  - Cum putem adapta formularul de aplicație pentru a fi ușor de completat de către persoane din grupuri vulnerabile?
  - Viitorii beneficiari de mentorat vor avea de plătit o taxă pentru a fi incluși în program?
  - Există cerințe adiționale pentru a fi admiși în program, de ex. rezultate școlare etc.?
4. Canale de lansare a anunțului pentru beneficiarii de mentorat
  - Cum vom ajunge la grupul țintă pentru recrutarea potențialilor beneficiari?
  - Ce rețele ne-ar putea sprijini pentru a crește nivelul de încredere în rândul beneficiarilor, de ex. asistenți sociali, profesori, învățători, activiști din organizații de tineret etc.?

---

### Rețineți:

---

- *Nu stabiliți prea multe limite pentru cine poate fi beneficiar de mentorat.*
- *Nu lungiți procesul de selecție – potențialii beneficiari s-ar putea speri de prea multă birocrație.*
- *Stabiliți un termen limită rezonabil pentru aplicații – nici prea departe (pentru că s-ar putea ca beneficiarii să uite), nici prea strâns (pentru că s-ar putea să nu se încadreze).*
- *Decideți asupra canalelor celor mai potrivite pentru a ajunge la beneficiarii potențiali (de ex. Colaborați cu mediatori interculturali dacă vizați familii de migranți, angajați translator dacă e nevoie, pentru a clarifica ce anume oferă programul de mentorat).*
- *Elaborați un formular de aplicare prietenos.*
- *Oferiți un punct de contact (de ex. Număr de telefon) pentru aceia care au întrebări înainte de a se decide să aplice.*
- *Decideți asupra unei strategii de a gestiona aplicații „prea dificili”.*
- *Mentoratul nu este terapie și nici baby-sitting!*
- *Încercați să identificați persoane care pot facilita accesul spre grupul țintă și care pot spori nivelul de încredere al grupului țintă în organizația voastră (mentori, managementul proiectului).*

**b) Contractarea beneficiarilor de mentorat – aspecte de inclus în contract**

- Durata perioadei de mentorat și numărul de ore de mentorat;
- Cerințele pentru participarea la mentorat;
- Responsabilitățile și limitele responsabilităților mentorilor și beneficiarilor de mentorat (de ex. confidențialitate vs obligația de a raporta coordonatorului etc.);
- Așteptări referitoare la raportarea despre întâlnirile mentor-beneficiar de mentorat;
- Condițiile financiare ale participării la program;
- Structuri de sprijin pentru beneficiari – facilitarea legăturilor între beneficiari, reflecție;
- asigurări.

**Reflecții!**

- Este necesar să traducem formularul de aplicație pentru diferitele grupuri lingvistice?
- Va exista o perioadă de probă pentru beneficiarii de mentorat?
- Când e cel mai bine să semnăm contractul: înainte de potrivirea mentorilor cu beneficiarii sau după?
- Ce se întâmplă dacă vor fi mai mulți beneficiari decât putem să gestionăm?
- Ce se întâmplă dacă vor fi mai puțini beneficiari decât ne-am așteptat?



Imaginea 1 – Mentor și beneficiari (C.E.S.I.E)



### c) Cooperarea cu părinții / tutorii minorilor

#### Reflecții!

- Cum vom stabili relații de cooperare cu părinții/ tutorii beneficiarilor minori?
- Ce instrumente și metode avem la îndemână pentru o colaborare reușită?
- Cine ne poate ajuta să construim un sistem de sprijin reciproc?

### d) Obținerea acordului părinților / tutorilor pentru participarea la mentorat

#### Reflecții!

- Există un acord între managementul programului de mentorat și părinții/ tutorii beneficiarilor minori în care se explicitează program (drepturi, obligații, obiective urmărite etc.)?
- Putem implica persoane „garante” ale încrederii?
- Cum putem implica părinții și tutorii în activitățile de mentorat pentru a crește nivelul de colaborare?

---

#### Rețineți:

- *Explicați clar ce promiteți părinților / tutorilor, de ex. că mentoratul nu este terapie sau babysitting.*
  - *Nu treziți prea multe așteptări, fiți realiști, dar pozitivi.*
  - *Fiți autentici pentru a deveni un partener de încredere al tutorilor sau părinților beneficiarilor. Astfel aceștia vor recunoaște dedicația voastră pentru bunăstarea copilului lor, dobândind încredere.*
-

## 2.4.7. Stabilirea perechilor mentor – beneficiar de mentorat

### a) Perioada de debut a mentoratului

#### Reflecți!

- Cum vrem să inițiem relația dintre mentor-mentorat?
- Care sunt criteriile pe baza cărora stabilim perechile?
- Va exista o perioadă de probă? Cât timp ar putea să dureze?
- Cum vom obține feedback de la mentor/ beneficiar despre eficiența potrivirii?



Imaginea 2- Stine (mentor) și Yasmin (beneficiar)

### b) Reconsiderarea cuplării mentor-beneficiar

#### Reflecți!

- Cum gestionăm nepotrivirile mentor-beneficiar?
- Avem o procedură pentru asta?
- În ce condiții trebuie să reevaluăm potrivirea perechii mentor-beneficiar?
- Care sunt semnele timpurii care ne arată nepotrivirea?
- Cum procedăm dacă perechea nu a fost potrivită?

#### Practică eficientă

Cuplarea mentori-beneficiari pe criteriul asemănării situației de viață – un factor de succes (NO)

Am ales-o pe Stine ca mentor pentru Yasmin (pseudonim) din Somalia, deoarece ambele erau mame tinere cu bebeluși de vârstă similară. Această alegere s-a dovedit a fi de succes: tinerele mame au discutat despre experiențele lor. S-au dus deseori la plimbări cu cărucioarele și s-au întâlnit cu alte mame tinere. În timp, au ajuns să se împrietenească depășind rolul de mentor-beneficiar și rareori se gândeau la diferențele culturale dintre ele.

Într-o zi s-au dus la o activitate la biserica locală, activitate numită „cântec de bebe”. S-au distrat bine, dar pentru Yasmin a fost dificil să stea la biserică, ea fiind musulmană. Activitatea s-a sfârșit cu o binecuvântare creștină. A fost dificil să ia parte din această activitate din cauza religiei diferite. Pe de o parte, vroia să fie acolo, pe de altă parte nu. Mentorul și beneficiara de mentorat au discutat despre religie și cultură, inclusiv cu formatorul de mentori. Rezultatul a fost că Yasmin nu a mai participat la „cântec de bebe”. Ambele au învățat multe din acest proces.

## 2.5. Implementarea propriu-zisă a programului de mentorat

### 2.5.1. Management

#### a) Coordonarea programului de mentorat

#### b) Facilitarea muncii în echipă

##### Reflecții!

- Avem destul personal și resurse pentru a proiecta, implementa și susține activitățile dorite?
- Am definit clar responsabilitățile în ce privește proiectarea, operarea și supervizareaș am alocat lideri de program?

##### Reflecții!

- Comunicarea dintre conducătorii programului, mentori și alți factori interesați asigură utilizarea eficientă a resurselor?
- Cum garantăm sustenabilitatea?
- Cum asigurăm resursele financiare necesare?
- Putem identifica sponsori care să demonstreze angajament instituțional față de acest program de mentorat?
- Programul nostru are resurse de timp, financiare și de leadership adecvate, inclusiv un grup de factori interesați care oferă sprijin și supervizare?



Imaginea 3: Muncă în echipă la Suceava (CILSDGC)

### c) Răspundere, respect și încredere

#### Reflecți!

- Ce asumare de răspunderi există în programul de mentorat?
- Cui îi raportează mentorii?
- Cui îi raportează coordonatorul programului de mentorat?
- Părinții/ tutorii beneficiarilor minori au vreo responsabilitate în cadrul programului? De ex. dacă se răzgândesc în legătură cu participarea copilului, cine trebuie anunțat și cum?
- Trebuie să existe respect reciproc din partea tuturor celor implicați în mentorat: respectul trebuie modelat consecvent de către toți. Cum ne asigurăm că toți adulții din jurul copilului modelează respectul? Atenție: mentorii s-ar putea gândi că părinții nu fac destul pentru copiii lor și din acest motiv nu merită respect – amintiți-vă să discutați acest aspect cu mentorii (de ex. respect pentru efortul oamenilor de a face ceea ce pot mai bine în condițiile date).
- Încrederea reciprocă este ceva ce poate rezulta în timp: în cine are coordonatorul programului de mentorat cea mai mare încredere? Cum vom dezvolta încrederea în cadrul programului nostru?

### d) Monitorizarea și evaluarea programului / asigurarea calității

#### Reflecți!

- Cum putem obține dovezi despre succesul programului de mentorat?
- În ce moduri am putea îmbunătăți asigurarea calității? Există instrumente de monitorizare, tehnici de evaluare pe care să le utilizăm și care ar putea să ne garanteze calitatea livrării programului?
- Cum putem sprijini mentorii și formatorii noștri pentru a se implica în comunitatea de învățare a mentorilor și pentru a oferi cel mai bun mentorat posibil?
- Cum ar putea sprijini echipa de management a mentoratului aceste eforturi ale mentorilor și formatorilor în mod consecvent?

**e) Definirea / agreerea indicatorilor de succes ai programului**

**Reflecțați!**

- Care sunt indicatorii faptului că programul de mentorat oferă timp și oportunități pentru ca mentorii și beneficiarii să se implice în dezvoltare complexă?
- A stabilit programul criterii pentru dezvoltare, se folosește evaluarea formative care să permită beneficiarilor și mentorului, precum și formatorului, să stabilească scopuri clare pentru îmbunătățirea calității programului de mentorat?

**f) Evaluarea continuă a nevoilor de învățare ale mentorilor**

**Reflecțați!**

- Avem un proces de evaluare formative care oferă cadrul pentru monitorizarea progresului mentorilor?
- Oferim tehnici/ instrumente care implică mentorul/ beneficiarul într-un proces de reflecție continuă?

**g) Evaluarea progresului în performanța mentorilor**

**Reflecțați!**

- Programul nostru oferă informații care să poată fi utilizate pentru a determina scopul și temele activităților de dezvoltare profesională care sunt baza autoevaluării mentorilor și a elaborării unui plan individual de învățare?
- Sunt mentorii noștri pregătiți pentru a integra strategii de sprijin și evaluare în contextual mentoratului pentru a-și optimiza propria învățare?
- Cum poate managementul programului de mentorat oferi oportunități pentru evaluare formativă pentru a identifica nevoile individuale ale mentorilor și a-i ghida eficient?

## h) Facilitarea dezvoltării resurselor umane implicate (prin reflecție)

### Reflecți!

- Putem oferi formare continua pentru membrii organizației noastre implicați în acest program de mentorat?
- Cum putem facilita inter-învățarea pentru dezvoltarea capacității resurselor umane?
- Cunoaștem nevoile, motivația și ambițiile participanților noștri și felul în care îi putem sprijini eficient?

## i) Managementul riscurilor

### Reflecți!

- Avem un sistem complex de dezvoltare și evaluare care implică toți participanții la program și alți factori interesați?
- Există un plan de comunicare clar care să prevină riscurile, de ex. înțelegerea greșită, riscul excluziunii etc.?
- Colectăm în mod regulat feedback despre calitatea și eficiența programului de la participanți și diverșii factori implicați și reflectăm asupra acestui feedback?
- Echipa de management a programului analizează date din surse multiple și comunică aceste date tuturor factorilor interesați, respective folosește aceste date pentru îmbunătățirea programului (transparență)?
- Factorii interesați participă la analize externe pentru a examina calitatea, eficiența și riscurile potențiale asociate programului?

## j) Celebrarea succesului

### Reflecți!

- Cum am putea arăta apreciere pentru realizări deosebite și implicare personal în programul de mentorat?
- Putem să oferim premii pentru a marca cele mai eficiente practici (ale mentorilor, formatorilor etc.)?
- Este posibil să celebrăm succesul în comunitatea mai largă (de ex. presa locală, website etc.)?



Imaginea 4 – Celebrarea încheierii programului

## k) Managementul situațiilor de criză

### Reflectați!

- Cum putem să ne asigurăm că managementul programului colaborează cu toți participanții pentru a depăși aspectele provocatoare, de ex. mediul de lucru al beneficiarilor, formarea mentorilor și alte bariere logistice?
- Managementul programului înțelege rolul altor membri de sprijin ai echipei și respect confidențialitatea între membrii echipei?
- Cum putem evalua cele trei elemente commune ale crizei: amenințarea pentru organizație, elemental de surpriză și timpul scurt pentru a lua o decizie? Cum putem gestiona aceste elemente?
- Cum identificăm amenințările potențiale și cum găsim cele mai bune modalități de a le evita?
- Ce putem învăța din situațiile critice cu care noi sau programe asemănătoare s-au confruntat?
- Cum putem acționa în privința acestor amenințări înainte să apară, în timpul manifestării lor și ulterior?
- Cum putem să îmbunătățim capacitatea de management (tehnici, deprinderi) pentru a identifica, evalua, înțelege și gestiona situațiile severe, mai ales în momentul când debutează și până demarează procedurile de remediere (de ex. abuzarea unui beneficiar de către un mentor)?

---

### Rețineți:

- *Programul de mentorat ar trebui să recurgă la căi multiple de evaluare a nevoilor individuale pentru îmbunătățirea calității programului de formare.*
  - *Design-ul programului ar trebui să ofere modalități de comunicare eficientă între participanți și parteneri.*
  - *Construiți relații formale și informale între membrii parteneriatului pentru a veni în sprijinul sustenabilității programului.*
  - *Conducătorii programului de mentorat ar trebui să participe la activități de dezvoltare profesională continuă pentru a înțelege nevoile de dezvoltare, de implementare și de sprijin din cadrul programului.*
  - *O comunitate de dezvoltare profesională pentru liderii programului poate să contribuie la creșterea calității programului de mentorat. Mențineți relații cu alte programe de mentorat și dezvoltați o comunitate de învățare.*
-

---

## Rețineți:

---

- *Folosiți celebrarea succesului programului de mentorat pentru scopuri PR – în beneficiul persoanelor implicate și pentru creșterea reputației programului de mentorat.*
  - *Succesul tuturor programelor de mentorat depinde de așteptările împlinite ale celor implicați: mentori, formatori ai mentorilor, beneficiari de mentorat, conducători de proiect. Recunoașteți realizările acestora și, periodic, sărbătoriți succesul!*
- 



Imaginea 5 – Comunitatea de învățare LeGMe



## 2.5.2. Vizibilitatea programului, diseminarea și conștientizarea

### Alți beneficiari potențiali – liste de așteptare (mentori, beneficiari de mentorat)

#### Reflecți!

- Ce medii am putea folosi pentru a crește vizibilitatea programului, de ex. presa locală, radio, website?
- Cum am putea folosi mentorii și beneficiarii pentru a disemina programul și viziunea noastră?

#### Rețineți:

*Viva voce este o modalitate potrivită pentru a disemina informații. Nu subestimați importanța satisfacției, încrederii și dedicației participanților față de programul de mentorat: diseminarea prin viu grai are consecințe ample (de ex. afective / emoționale, cognitive și comportamentale) pentru toți participanții la programul de mentorat, pentru comunitatea largă și pentru organizația voastră.*

## 2.5.3. Implicarea factorilor interesați, networking și asigurarea sprijinului pentru program

### a) Împărtășirea viziunii

#### Reflecți!

- Cum am putea face ideile și viziunea noastră mai transparente pentru a găsi mai multe persoane și organizații care să gândească la fel ca noi și să ne sprijine?
- Am analizat viziunea diferitelor programe, inițiative și organizații? Suntem de acord cu ele? Există elemente comune între noi și ele?

### b) Indivizi

#### Părinți, tutori

#### Reflecți!

- Cum ar putea sprijini părinții și tutorii programul nostru?
- Ce sprijin ar fi important să le oferim?
- Înțeleg oare beneficiile programului nostru? Ce am putea face pentru a le spori înțelegerea?
- Este ceva ce ar putea oferi programului (de ex. traducere, PR etc.)?

## Mediatori interculturali

### Reflecțați!

- Cunoaștem mediatorii interculturali în regiune? Oare împărtășesc viziunea noastră?
- Cum ar putea sprijini programul nostru de mentorat?
- Ce beneficii le-ar aduce programul de mentorat? Cum ar putea fi implicați?
- De ce fel de resurse dispun?

## Instituții publice și private

- Instituții culturale și de învățământ interesate de programul de mentorat (de ex. școli, cluburi, biblioteci etc.)
- Servicii sociale implicate (protecția copilului etc.)
- Servicii de ocrotire a sănătății, direcții locale de asigurare a sănătății etc.
- Poliție șamd.
- Centre comunitare
- Mass media (locală sau alta, inclusiv rețele sociale)

## VIP-uri

### Reflecțați!

- Cunoaștem VIP-uri care sunt active în aria de interes a programului nostru de mentorat?
- Există persoane care ne-ar putea facilita accesul la aceste persoane (beneficiari, mentori)?
- Ce interes ar putea avea pentru a coopera cu noi? Am putea să venim în întâmpinarea intereselor lor și să le împărtășim viziunea?
- Ce i-ar putea atrage să se implice în programul nostru, să-și asume viziunea noastră?
- Cum i-am putea implica în beneficiul programului?
- De ce fel de resurse dispun?

## Donatori interesați la nivel local, național, european / internațional

- Studiați lista donatorilor altor programe asemănătoare și familiarizați-vă cu strategiile lor de fundraising.

---

## Rețineți:

*Networking este o activitate socială importantă prin care veți găsi grupuri cu interese asemănătoare care recunosc, generează, acționează asupra unor idei noi în domeniul mentoratului. Networking ne permite să construim relații și să generăm oportunități în beneficiul programului. Dedicăți timp pentru ca programul vostru să crească prin dezvoltarea unor relații de sprijin valoroase. Propuneți-vă să deveniți membri activi în rețele de interes!*



Imaginea 6 – Networking în cadrul parteneriatul pentru învățare LeGMe

## 2.6. Evaluarea rezultatelor programului de mentorat și ajustarea programului (dacă e cazul)

### Reflecți!

- Ce trebuie să știm noi și factorii interesați despre rezultatele programului?
- Cine ar trebui să fie implicat în acest proces?
- Când și cum ar trebui derulat?
- Ce resurse vor fi necesare? Ce instrumente putem oferi pentru a sprijini procesul de evaluare?
- Vom redacta un raport anual pentru rețeaua noastră de sprijin?
- Am putea colabora cu universități care să realizeze o evaluare externă sau monitorizare sau care să supervizeze programul?

---

### Rețineți:

- *Evaluarea programului de mentorat vă poate ajuta să faceți ajustările necesare și să-i stabiliți eficiența. Este important să aveți un plan de evaluare a programului de mentorat.*
  - *Evaluarea programelor de mentorat este un domeniu în plină dezvoltare. Pentru a identifica recomandări utile, vă puteți adresa unor programe asemănătoare sau puteți contacta cercetători din domeniul științelor sociale pentru a identifica cele mai bune principii și practici de evaluare.*
-

### 3. Elaborarea programului de formare/ coaching a mentorilor

#### 3.1. Aspecte preliminare

##### a) Cadrul general al formării

###### Reflecții!

- Elaborarea programului de formare / coaching a mentorilor este sarcină pentru o echipă sau pentru un expert?
- Formarea este obligatorie sau opțională pentru mentori?
- Mentorii pot fi constrânși să participe la sesiunile de formare? Avem acorduri scrise în acest sens?
- Ce se întâmplă dacă un mentor nu frecventează formarea în mod regulat?

##### b) Mentorii au un cuvânt de spus în elaborarea programului de formare?

###### Reflecții!

- Cum pot fi implicați mentorii în elaborarea programului?
- Cum putem să-l ajutăm pe mentori să-și asume responsabilitatea pentru propria formare?



Imaginea 7 – Mentorii italieni la activitate de coaching

###### Practică eficientă

###### Mentorii contribuie la elaborarea programului (IT)

După sesiunile de formare despre mentorat și oferirea unor informații esențiale relevante, formatorul mentorilor și coordonatorul programului a întrebat mentorii ce teme vor să aprofundeze în sesiunile de formare ulterioare. Scopurile formării au fost:

- a) să oferim informații despre mentorat;
- b) să identificăm nevoile mentorilor și ale beneficiarilor de mentorat;
- c) să evaluăm învățarea mentorilor;
- d) să identificăm aspecte specifice legate de mentorat în urma analizei de nevoi și evaluării.



c) **Este acesta un program de formare / coaching nou sau adaptăm un program existent?**

**Reflecțați!**

- Cunoaștem programe de formare / coaching similar care să ne inspire?
- Care sunt aspectele pozitive ale programelor de formare existente pe care le apreciem?
- Ce aspect negative ale altor programe de coaching trebuie să evităm?



Imaginea 9 – Formarea mentorilor CESIE

**Practică eficientă**

Construim pe programe de formare existente

Abordarea folosită (abordarea maieutică reciprocă - RMA) s-a dovedit foarte eficientă. După ce se prezintă tema și elementele sale cheie, formatorul adresează întrebări mentorilor. Împreună cu formatorul, mentorii caută răspunsuri și examinează în profunzime temele. Astfel, fiecare participant descoperă, pas cu pas, tema și diferitele perspective asupra ei și își exprimă reflecțiile liber.

[RMA](#) este o metodă dialectică populară de cercetare și autoanaliză testate de Danilo Dolci, care a fost un sociolog și pacifist italian. Această metodologie a fost folosită cu succes în numeroase formări ale CESIE.

### 3.2. Curriculumul

#### a) Scopurile și obiectivele programului de formare / coaching a mentorilor

##### Reflecții!

- De ce avem nevoie de această formare a mentorilor? Care sunt ideile majore pe care vrem să le împărtășim și ce urmărim?

#### b) Conținutul și activitățile programului de formare/ coaching pentru mentori

##### Reflecții!

- Ce fel de infrastructură este necesară pentru formare?
- Ce fel de material dorim să le oferim mentorilor pentru a le sprijini activitatea?
- Ce fel de resurse putem oferi în timpul formării mentorilor?
- Am pregătit o agenda a formării?
- Cum putem asigura implicarea activă a mentorilor în această formare?
- Ce se întâmplă dacă formarea are prea puțin impact asupra performanței mentorilor?
- Ce facem dacă mentorii participă la sesiunile de formare, dar au parte de prea puțin sprijin pentru a implementa ceea ce au învățat?



Imaginea 10 – Mentori CILSDGC învață despre Facebook

#### Practică eficientă

#### [Grup Facebook pentru reflecții \(RO\)](#)

În programul nostru, mentorii au activat în trei orașe diferite și s-au întâlnit cu coordonatorul față în față o dată la fiecare cca. 6 săptămâni. Pentru a-și împărtăși reflecțiile după întâlnirile cu beneficiarii (din două în două săptămâni) și pentru a primi feedback prompt, am înființat un grup Facebook pentru mentori și coordonatori pentru ca toți să poată cita reflecțiile postate și să poată interacționa. Am transmis pe grup anunțuri, precum și link-uri la resurse utile. De asemenea, acest e-group s-a dovedit eficient pentru monitorizarea participativă a programului.



---

## Rețineți:

*Pentru a oferi un program de pregătire eficient, design-ul programului de mentorat trebuie să prevadă selecție, formare, evaluare și sprijin continuu de calitate pentru comunitatea de învățare a mentorilor.*

### Practică eficientă

#### Rolul formatorului mentorilor (HR)

În programul nostru de mentorat, formatorul și coordonatorul programului de mentorat au definit rolul fiecărei persoane implicate. Formarea mentorilor a fost necesară pentru a le oferi instrumentele, cunoștințele, dar și pregătirea emoțională pentru întâlnirea cu beneficiarii. Am constatat că mentorii au nevoie de sprijin continuu în timpul programului. Rolul formatorului a fost să asigure implementarea de calitate a programului. Am decis să avem un număr redus de mentori și ni s-a confirmat că a fost o decizie bună deoarece ne-am putut permite să avem o abordare individualizată în timpul întâlnirilor și am putut aloca destul timp individual fiecărui mentor.



Imaginea 11 – Mentori croați în timpul formării

### c) Standardele mentorilor, inclusiv aspecte etice

#### Reflecții!

- Așteptările programului sunt definite și înțelese clar de către mentori?
- Avem acorduri de angajament și de confidențialitate?
- Mentorii sunt conștienți de codul etic care se aplică în programul de mentorat? Am acceptat termenii acestui cod etic?
- Cum putem să verificăm dacă există consens asupra aspectelor etice între mentori, formatori și managerul/ coordonatorul de program?

## Practică eficientă

### Care este limita câmpului de acțiune a mentorilor? (NO)

Pereche mentor – beneficiar: două femei de aproximativ aceeași vârstă (30 de ani)

Activitățile au fost de succes. Această pereche a avut multe activități împreună cu o altă pereche de mentor-beneficiar. Mentorii se cunoșteau, la fel și beneficiarii, înainte de demararea programului. Au gătit împreună, au călărit, s-au jucat, s-au îmbrăcat în costume tradiționale etc. S-au distrat foarte bine împreună.

Beneficiarul s-a simțit foarte atașat de mentor. Spune că mentorul e ca un membru al familiei sale. Poate că acesta este motivul pentru care la un moment dat l-a rugat să-i rezerve niște bilete de călătorie. Au apărut însă niște probleme legate de acest lucru și mentorul a început să-și pună numeroase întrebări. Acest lucru nu făcea parte din responsabilitățile lui de mentor. În această situație, formatorul de mentori a fost nevoit să consilieze mentorului. Formatorul a fost disponibil pentru întâlniri față în față, pe facebook, la telefon etc. Formatorul s-a întâlnit și cu beneficiarul de mentorat. Problema a fost rezolvată, iar mentorul a fost mulțumit.

Această situație nu este una neobișnuită pentru mentori. Unde este limita a ceea ce trebuie să facă un mentor?

La formarea/ pregătirea mentorilor, experiența acestei perechi ar putea fi un exemplu relevant de discutat.

## Practică eficientă

### Limitele profesionale ale muncii de mentor (DE)

Discuția despre limitele profesionale ale muncii mentorilor a fost foarte importantă și utilă. A fost de mare ajutor componența mixtă a grupului, care a inclus persoane cu experiență profesională în domeniu și altele fără experiență. Pentru această sarcină ce implică multă responsabilitate, mentorii au nevoie de parametri clari să știe când e nevoie să solicite sprijin. Participanții care aveau deja experiență în domeniul asistenței sociale au putut descrie aceste limite cu claritate, cu sprijinul formatorilor și grație experiențelor proprii din domeniu.



Imaginea 12 – Mentori și formatori germani

## Practică eficientă

### Motivația mentorilor (DE)



Imaginea 13 – Formatorii mentorilor norvegieni și germani

În societatea noastră, nu e foarte evident ce rol are un mentor. De aceea, persoanele care ar fi interesate să fie mentori deseori au îndoieli, iar motivația le este umbrată de un sentiment de ambivalență. Am constatat că discuțiile despre motivație ar trebui să aibă loc în grup, nu în interviurile individuale. În grup s-a ivit ocazia pentru re-evaluarea motivațiilor personale, participanții oferind idei noi și astfel cei care aveau ezitări reușind să își clarifice motivele pentru care doreau să se implice. A fost benefic faptul că grupul a reflectat asupra diferitelor experiențe de viață prezentate.

---

### Rețineți:

---

- *Oferiți justificări bine fundamentate (bazate pe practici eficiente) pentru a ghida formularea scopurilor și planului de acțiune al programului. Acestea vor ajuta mentorii să atingă standardele propuse de program și să ofere servicii de sprijin de calitate pentru beneficiari.*
- *Standardele programului și codul etic pot fi stabilite doar dacă proiectanții și managerii programului au înțeles clar nevoile de dezvoltare ale beneficiarilor.*
- *Asigurați-vă că programul de mentorat are un cod de conduită clar și binecunoscut, care asigură profesionalismul de nivel înalt.*
- *Oferiți voi înșivă modelul cel mai grăitor de comportament conform codului etic.*

### 3.3. Metodologia livrării programului de formare/ coaching a mentorilor

#### a) Tipuri de formare/ coaching (față în față, la distanță, *blended learning*)

##### Reflecții!

- Care sunt avantajele/ dezavantajele formării față în față, la distanță sau de tip *blended learning* în contextul dat?
- Ce experiențe aveți cu aceste abordări?
- Oare ar fi potrivită o combinație a acestor abordări?
- Cum se procedează în alte programe de formare/ coaching? Ce metodologie de livrare folosesc? Există bune practici care ne pot inspira?
- Ce fel de resurse de personal / financiare putem asigura pentru a implementa o metodologie adecvată?
- Ce metodologie ar conveni mai mult mentorilor noștri?

##### Practică eficientă

##### Structura programului de formare / coaching a mentorilor CILSDGC (RO)

Am oferit o formare inițială de 4 ore pentru potențiali mentori pentru a discuta conceptele majore legate de programul de mentorat (mentor, mentorat, principii și valori asumate, voluntariat) și pentru a realiza analiza nevoilor de formare. După zece săptămâni, cei care între timp au semnat contractul de voluntariat au participat la o formare de 5 ore, care s-a centrat pe aspect de detaliu precum *rolul specific al mentorului, activități de mentorat sugerate, utilizarea grupului Facebook pentru reflecții*. După stabilirea perechilor de mentor-beneficiar, cu ocazia unei întâlniri de 3 ore cu mentori, beneficiari și părinți/ tutori, fiecare mentor a demarat întâlnirile bilunare cu copiii mentorați și, la interval de 6-8 săptămâni, s-au întâlnit cu coordonatorul mentorilor pentru *coaching* față în față.



Imaginea 14 – Mentori români la formarea inițială

## b) Desfășurarea în timp

### Reflecții!

- Cât de des au loc sesiunile de formare / coaching?
- Cât timp durează formarea?
- Când livrăm formarea: în timpul zilei, seara, la sfârșit de săptămână?
- Când începem? Când terminăm?

## c) Strategii de formare/ coaching

### Amintiți-vă de...

- Feedback
- Reflecție în grup
- *Intravision* – schimb de bune practici

## Practică eficientă

### Metode de formare/ coaching și organizarea sesiunilor de formare (CH)

Pentru a avea acces la majoritatea mentorilor voluntari, a fost necesar să ne adaptăm metodele de formare. Acum avem o abordare mult mai interactivă, formatorul având rol de mediator și îndrumător. Formările sunt așa-numite activități „*intravision*”, unde oferim ocazia de a discuta bune practici și de a învăța prin problematizare mai degrabă decât să facem prezentări. Am redus de asemenea numărul sesiunilor de *coaching* de la 6 la 5 pe durata de 8 luni a programului de mentorat.

Pentru o formare mai eficientă, dată fiind și diversitatea mentorilor noștri (de ex. studenți, profesori pensionari etc.), acum oferim o sesiune de coaching unu-la-unu, fie față în față, fie prin Skype (E-Coaching). Pentru aceasta, mentorii MUNTERwegs primesc un *voucher* pe care îl pot utiliza oricând după cea de-a treia întâlnire cu copilul pe care îl mentorează. Am înțeles că aceste întâlniri individuale pot ajuta la îmbunătățirea relațiilor dintre mentor și beneficiar mult mai mult și sunt o ocazie excelentă pentru a clarifica scopuri individuale. Ele satisfac nevoia mentorilor de a beneficia de sprijin individualizat, iar formatorul poate contribui cu expertiza sa pentru a întări angajamentul mentorului de a-și îmbunătăți relația cu beneficiarul. Astfel, rolul formatorului este mai ales de catalizator, care trebuie să fie pregătit să răspundă la o diversitate de aspecte socio-psihologice cu un set de metode de formare interactive bine fundamentate teoretic.



Imaginea 15 – Schimb de bune practice în timpul sesiunii de coaching despre cum să sprijinim învățarea limbii germane ca a doua limbă.

Mentorii învață jocuri și experimentează direct utilizarea unor tehnici de lucru cu beneficiarii de mentorat.

---

### Rețineți:

---

- *Asigurați-vă că formatorul are experiență în învățarea adulților.*
- *Sprijiniți mentorii să învețe și să câștige încredere în felul în care răspund diverselor nevoi ale beneficiarilor oferindu-le formare în abordări pedagogice adecvate specificității muncii de mentor.*
- *Pregătiți mentorii care nu sunt familiarizați cu TIC în avans pentru a putea accesa cu succes resurse de învățare la distanță și sesiunile de tip blended learning.*



Imaginea 16 – Mentori și formator lucrând la o hartă a comunității pentru a facilita integrarea beneficiarilor în comunitatea/ cartierul în care locuiesc.

## Practică eficientă

### Scriere liberă (SK)

Metoda scrierii libere poate fi utilizată în diferite părți ale formării cu scopuri diverse. Când se utilizează la sfârșitul sesiunii de formare, aceasta poate fi o modalitate de reflecție. Scrierea liberă poate fi o activitate de scriere non-stop cu durata de 7 minute ca răspuns la întrebări de tipoul: Ce ai învățat la acest atelier? Ce crezi despre mentorat? Formatorii pot colecta aceste reflecții și le pot utiliza ca o sursă valoroasă de feedback de la cursanți.



Imaginile 17 & 18 – Mentori slovaci reflectând la încheierea sesiunii de formare

### 3.4. Materiale de sprijin pentru formarea/ coaching-ul mentorilor

#### Reflecți!

- Ce material specific putem oferi mentorilor?
- Ce informații pot spori învățarea la formare?
- Putem oferi un ghid pentru mentori care să documenteze și să sprijine învățarea de la formare?

## Practică eficientă

### Ghidul mentorului (SK)

Formarea mentorilor necesită pregătire susținută, iar pentru acest scop echipa de formatori din Slovacia a elaborat un ghid. După partea introductivă, în care se prezintă principii generale ale formării, ghidul cuprinde curriculumul celor cinci ateliere de câte patru ore (față în față). Fiecare atelier se concentrează pe una din [cinci teme](#). Ghidul include și fișe de lucru pentru mentori.



Imaginea 19 – Mentori slovaci folosind ghidul

## Practică eficientă

### Cum să organizăm formarea mentorilor? (DE)

În Mecklenburg-Vorpommern este nevoie urgentă de mentori și de asemenea o mare disponibilitate de a lucra voluntary. A fi mentor însă presupune multă responsabilitate și nu este ceva ce se poate demara fără formare de bază. Pe termen lung, DSKB intenționează să ofere formare și pentru alte instituții. Formarea depinde de existența unor condiții favorabile. Săliile de formare trebuie să fie ușor accesibile, formatorii pregătiți temeinic și ar trebui garantate condiții financiare propice. Formarea mentorilor trebuie să fie oferită gratuit. Materialele de formare se pot prelua din proiecte asemănătoare de formare. Dată fiind structura formării, garantat problemele practice se pot examina pe parcursul formării.

De obicei, sesiunile de formare au loc în cadrul unor ateliere de o zi. În plus, trebuie demarat un forum virtual care să faciliteze schimbul de experiențe practice. Temele formării oferă substanță pentru reflecțiile continue asupra aspectelor practice, chiar după ce s-a finalizat formarea inițială și după demararea întâlnirilor de mentorat cu beneficiarii. Dacă apar probleme complexe, un membru al personalului calificat al instituției trebuie să fie disponibil ca persoană de sprijin. Această metodă a fost testată cu succes în lucrul cu copiii și adolescenții beneficiari ai serviciilor de *hotline* oferite de DSKB. Conținutul formării se va evalua regulat și se va adapta la diversele situații întâlnite în practică.

Pentru moment, am utilizat materialele disponibile la DSKB pentru formarea consilierilor voluntari pentru copii și adolescenți beneficiari ai programului hotline precum și cele pentru programul „părinți puternici – copii puternici”. Nevoia de material de formare noi va fi evaluată în decursul programului de formare. Dacă e necesar, materialele se pot trimite prin forumul de pe Internet.



Imaginea 20 – Reprezentare grafică a conceptului de formator al mentorilor



---

## Rețineți:

---

- *Materialele bune completează sesiunea de formare, dar fiți atenți să nu copleșiți mentorii cu prea multe materiale!*
  - *Ghidurile, fișele de lucru trebuie să fie surse de învățare. Asigurați-vă că participanții la formare sunt active, recurgeți la un mix de exerciții practice și prezentări. În mod cert veți dori ca participanții să fie motivați să învețe pe toată durata sesiunii de formare și de coaching, pentru a-și îmbunătăți abilitățile și competențele de mentori.*
- 

### 3.5. Monitorizarea și evaluarea programului de formare/ coaching pentru mentori

#### Reflecțați!

- Dacă formatorii dau dovadă de lipsă de creativitate și adaptabilitate? Dacă formatorii mentorilor livrează aceeași temă fără să țină cont de nevoile de învățare ale mentorilor?
- Programul de formare recurge la evaluări multiple pentru a identifica nevoile de învățare individuale ale mentorilor?
- Oferim interevaluare pentru formatori pentru a-i ajuta să reflecteze asupra formării?
- Cum colectăm feedback periodic de la mentori?
- Ce plan de monitorizare avem?
- Cum putem analiza performanța formatorilor mentorilor în beneficiul învățării mentorilor?
- Cum vom colecta date de evaluare de la formabili?
- Formatorul are un instrument de reflecție propriu (de ex. un jurnal de reflecție)?
- Ce alte instrumente sau forme de feedback ar fi utile pentru a investiga calitatea programului nostru de formare a mentorilor?

În proiectul LeGMe project, fiecare organizație parteneră a implementat un sistem de monitorizare și evaluare complexă a programelor de formare/ coaching. Descrierea acestora este disponibilă pe [website-ul proiectului](#).

## Practică eficientă

### Metode de evaluare și instrumente de autoevaluare (LT)

Metoda de evaluare numită „**Star**” (**Steaua**) este o modalitate eficientă de evaluare a progresului în dezvoltarea competențelor mentorilor pe durata implementării programului. Evaluarea se face de trei ori: la începutul activităților, în mijlocul procesului și la sfârșit. Cu ajutorul grupului, am identificat, numit și clarificat nouă competențe pe care le-am considerat necesare pentru fiecare mentor. A zecea competență nu s-a numit – fiecare mentor a putut să decidă singur ce altă competență dorește să-și dezvolte. Toate cele 10 competențe au fost considerate necesare pentru progress pentru a permite implementarea cât mai bună a programului de mentorat. Scala de evaluare a competențelor are 10 niveluri: de la 1 (cel mai scăzut nivel) la 10 (cel mai ridicat). Fiecare mentor s-a autoevaluat de trei ori în timpul proiectului. Acest demers a condus la creșterea motivației intrinseci, a stimei de sine și a satisfacției reușitei.

O altă cale eficientă de autoevaluare a fost „**Caietul de notițe al mentorului**” și „**Caietul de notițe al mentoratului**”. Ambele caiete au urmărit același scop – stabilirea unor activități concrete și reflecția asupra lor. Structura ambelor caiete a fost asemănătoare – o pagină de consemnări și de feedback la fiecare întâlnire. Singura diferență a fost că mentorii au fost rugați să reflecteze asupra așteptărilor și sentimentelor de două ori – înainte și după întâlniri, în timp ce mentorații doar o dată – după întâlniri.

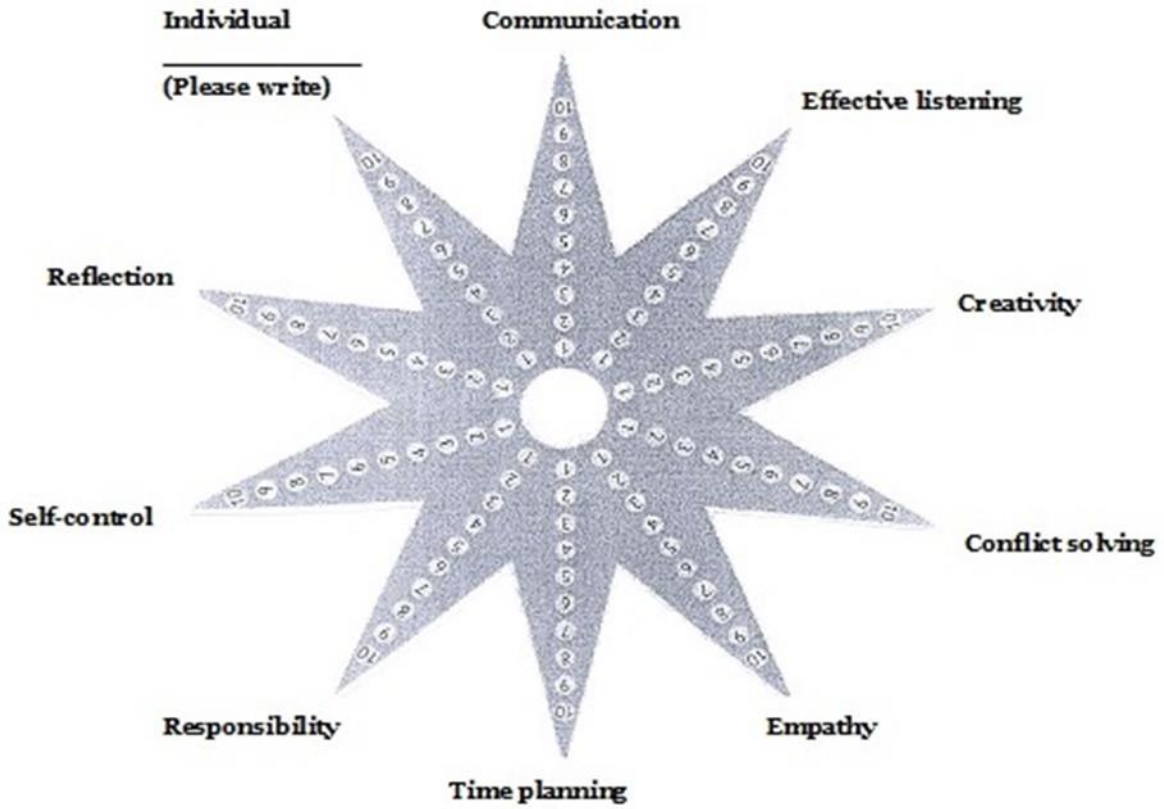


Imaginea 21 – Mentor lituanian scriind în jurnal



Imaginea 22 – Coperta Caietului mentorilor

# HOW SUCCESSFUL I'M IN.....



Nume, prenum .....

Data .....

Comentarii:

Imaginea 23 – Metoda „Star” – fișă de lucru

## Practică eficientă

### Monitorizarea și evaluarea (M&E) formării mentorilor (DE)

Pentru monitorizarea și evaluarea programului am aplicat instrumente de M&E special elaborate. În cursul simpozionului „Mentorat voluntar în Mecklenburg-Vorpommern“, am facilitat schimbul de experiențe și de reflecții în acest domeniu cu alte proiecte de mentorat.

Mai multe prevederi în Convenția pentru Drepturile Copilului reflectă dreptul copiilor la participare. Acest drept este reflectat și în legislația germană. Ca urmare, DKSB va integra persoanele beneficiare de mentorat în elaborarea programelor de formare viitoare.



Imaginea 24: Echipa germană proiectează M&E formării

---

### Rețineți:

---

- *Programul de mentorat ar trebui să utilizeze multiple instrumente de evaluare pentru identificarea nevoilor personale în vederea îmbunătățirii calității programului de formare/ coaching.*
- *În funcție de contextual programului de mentorat, de ex. cu implicarea voluntarilor sau nu, fiți atenți să nu supraîncărcați programul de formare.*
- *Nu exagerați cu formarea teoretică și încercați să vă asigurați de relevanța practică a acestei formări pentru mentori.*

## 4. Principalele trăsături ale programelor de formare/ coaching a mentorilor elaborate în cadrul proiectului LeGMe

### 4.1. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de CILSDGC

<b>Mentorii</b>	În România am avut un număr total de 10 mentori LegMe. Trei mentori erau studenți (la științele educației), patru pensionari (trei pensionari de vârstă și unul de boală), doi șomeri, precum și o persoană în concediu de maternitate.
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Copii cu vârsta de 6-11 ani din medii familiale vulnerabile; unul dintre copii era de la casa de copii; circa jumătate proveneau din familii foarte sărace care trăiesc lângă groapa de gunoi a municipiului Cluj-Napoca.
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	Scopul programului de formare/ coaching a mentorilor a fost să pregătească mentorii pentru livrarea programului de mentorat. Cele două formări față în față (cca 13 ore) care au precedat demararea mentoratului au fost urmate de coaching periodic atât față în față, cât și on-line (grup Facebook).
<b>Teme abordate la formare/ coaching</b>	<p>În prima formare față în față, am prezentat pe scurt proiectul de mentorat, rolurile și responsabilitățile mentorilor, precum și principiile mentoratului care trebuiau respectate de către mentori. Am folosit această formare pentru evaluarea non-formală a abilităților mentorilor și nevoile lor de formare pe viitor.</p> <p>În a doua formare, am oferit instrumente de sprijin pentru proiectarea și descrierea activităților de mentorat, idei pentru evaluarea informală a intereselor și abilităților beneficiarilor, scenarii de activități de lectură, scriere și discuții cu copii și îndrumare pentru reflecția individuală a mentorilor.</p> <p>La demararea întâlnirilor de mentorat, după fiecare sesiune de mentorat, mentorii au postat pe grupul Facebook reflecțiile lor, iar ceilalți mentori au putut răspunde sau solicita clarificări.</p> <p>La întâlnirile de coaching (aproximativ o dată la 2 luni) pe parcursul implementării propriu-zise a programului, am oferit îndrumare pentru monitorizarea progresului beneficiarilor și pentru reflecții în grup.</p>

## 4.2. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de MUNTERwegs

<b>Mentorii</b>	În Elveția avem circa 250 mentori MUNTERwegs. Aceștia sunt studenți (la științe sociale, pedagogie, asistență socială), persoane care sunt dornice de voluntariat (șomeri sau nu, mulți provenind din rândul imigranților) cu vârste de peste 17 ani, elevi de liceu, pensionari din diferite domenii.
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Copii de 5-11 ani din familii vulnerabile, majoritatea din rândul imigranților
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	În fiecare an, 10 mentori și beneficiari de mentorat demarează activitatea de mentorat ca grup într-un oraș. Programul de mentorat este ghidat de un formator de mentori al MUNTERwegs. Formarea mentorilor durează 8 luni. Mentorii participă la o întâlnire de lansare și la 5 sesiuni de coaching (fircare cu durata de circa 2 ore) în decursul celor 8 luni. Durata totală a formării este de 12 ore de întâlniri față în față. În afară de sesiunile programate, la cerere, mentorii au acces la sprijin individual din partea formatorului mentorilor.
<b>Teme abordate la formare/ coaching</b>	<b>La ședința de lansare:</b> ce motivează mentorii, resursele și interesele lor, intercunoaștere / sudarea grupului <b>În timpul întâlnirilor de coaching:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• alăturarea – cum să identificăm aspecte comune și să demarăm relația cu beneficiarii mentoratului, mediul socio-cultural, schimb de bune practici</li><li>• înțelegere interculturală</li><li>• teme social-psihologice</li><li>• incluziune - excluziune socială</li><li>• promovarea învățării – în special a limbii (germana ca limbă străină)</li><li>• consolidarea rețelei sociale a beneficiarilor</li><li>• educație pentru sănătate – întărirea rezilienței</li></ul> <b>Încheierea programului</b> - sustenabilitate

#### 4.3. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Deutscher Kinderschutzbund Landesverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.

<b>Mentorii</b>	La formarea din cadrul proiectului „Starthilfe“, 8 mentori (studenți, șomeri sau persoane cu loc de muncă, pensionari) au făcut cunoștință cu noile sarcini și s-au pregătit pentru provocările care urmau.
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Adolescenți care au părăsit școala fără o diplomă, cu vârste între 16-18 ani; provin din medii sociale dezavantajate, caracterizate prin: <ul style="list-style-type: none"><li>• sărăcie;</li><li>• sănătate precară;</li><li>• expunerea copiilor la factori de risc;</li><li>• lipsa posibilităților educaționale;</li><li>• lipsa participării la viața socio-culturală;</li><li>• delincvență juvenilă.</li></ul> <p><i>În prezent 30 % din copiii și tinerii din Mecklenburg-West Pommern trăiesc sub pragul sărăciei. Șansele lor de a beneficia de educație și a obține o formare de bază sunt mici, dezvoltarea fizică este periclitată, iar condițiile de locuire sunt sărăcicioase. Sunt excluși din viața socio-culturală și au frecvent comportamente care denotă lipsa participării la joacă și la muncă, competențe de comunicare slabe și o slabă participare la rețele sociale.</i></p>
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	Formarea include diverse module. Înainte de prima întâlnire de mentorat, formarea se focusează pe aspecte de bază. Formarea continuă cu frecvență lunară pe toată perioada mentoratului. Se oferă module de formare suplimentare. În prezent, modulul de bază include 20 de teme, deoarece am constatat că cele 10 proiectate anterior nu au fost suficiente. Cursurile lunare abordează câte două teme.
<b>Teme abordate la formare/coaching</b>	Teoria și practica consilierii și negociere Conversația Reflecția și conștiința de sine Aspecte referitoare la statutul socio-economic al familiei de origine Aspecte legale referitoare la bunăstarea copiilor și tinerilor Structuri de consiliere regionale – informații despre educație, ocupare, teme legate de copii și tineri, consumul de droguri, sănătate Structuri regionale de educație și de ucenicie

#### 4.4. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de CESIE

<b>Mentorii</b>	20 de voluntari din organizații locale, pensionari, studenți, voluntari seniori, mediatori interculturali migranți, persoane casnice, voluntari EVS
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Copii cu vârste de 4-12 ani, mai ales din familii de migranți
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	2 formări Formarea 1: 5 întâlniri zilnice – 13 ore în total Formarea 2: 2 întâlniri zilnice - 8 ore în total
<b>Teme abordate la formare/ coaching</b>	Cadrul mentoratului (cine e mentorul/ beneficiarul de mentorat, rol și responsabilități, beneficii); instrumente de mentorat (consiliere, managementul conflictelor, ascultare activă); mentorat: sfat și sugestii (probleme potențiale care pot să apară în timpul mentoratului); vizită la centrele locale (cunoașterea persoanelor de la centru, structura centrului, profilul copiilor); cuplarea mentor/ beneficiar (realizarea profilului mentorilor și beneficiarilor în vederea cuplării, funcție de comportament, nevoi); cum să ne comportăm cu copiii agresivi și cei timizi, instrumente de evaluare.



Imaginea 25 – Beneficiari de mentorat (CESIE)



#### 4.5. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de ȘDC

**Mentorii:** 14 voluntari provenind de la partenerii locali - Holy Cross House și Centrul de zi pentru copii Lentvaris Akimirka – studenți, persoane fără loc de muncă sau cu loc de muncă.

**Beneficiarii de mentorat:** 14 copii cu vârste între 10 și 16 ani din medii familiale vulnerabile: familii beneficiare de ajutor social, familii cu mulți copii, copii cu dizabilități și/ sau care necesită sprijin după școală. Beneficiarii sunt copii incluși în programul centrului Holy Cross House și al Centrului de zi pentru copii Lentvaris Akimirka.

#### **Structura finală a programului de formare a mentorilor**

Formarea mentorilor are loc pe durata a 4 zile, câte 4 ore pe zi față în față, în total 16 ore. Formarea este urmată de coaching lunar.

#### **Teme abordate la formare/ coaching**

În primele două zile ne-am ocupat de teme precum: voluntariatul, motivația, conștiința de sine, toleranța, cum să recunoaștem tipuri de temperamente și cum să acționăm. Zilele 3 și 4 s-au centrat pe dezvoltarea copilului, recunoașterea emoțiilor, acultare eficientă, managementul conflictelor, etică, ce e de făcut în situații dificile. În timpul formării, participanții împărtășesc idei despre activități care pot fi realizate împreună cu copilul. O sesiune este dedicată unui invitat: un mentor care a participat la program de mentorat care povestește despre experiențele sale. Această sesiune reprezintă un factor motivațional foarte puternic pentru viitorii mentori de a demara mentoratul.



Imaginea 26 – Mentori (ȘDC)

#### 4.6. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Grimstad kommune/ Kvalifiseringstjenesten

Cei zece mentori și zece beneficiari s-au întâlnit pentru prima dată într-o petrecere în aer liber în iunie 2014. Programul oficial a demarat în august 2014. Pechile de mentor-beneficiar s-au întâlnit de trei ori pe lună (câte 2 ore), iar formarea mentorilor a avut loc lunar (2 ore).

Mentorii au fost studenți (5), persoane cu loc de muncă (3) și șomeri (2), iar beneficiarii (cu vârste de 18 – 29 ani) au fost recrutați din rândul cursanților centrului pentru imigranți. Mentorii și beneficiarii au avut în principă libertatea de a-și lege activitățile. Am avut însă câteva repere: mentorii trebuiau să ajute beneficiarii să cunoască cel puțin două organizații locale (sportive, muzicale, religioase etc.), iar, conform contractului, aveam așteptarea să creeze o poveste digitală. Mentorii au folosit Ipad și o aplicație numită Imovie. Pe măsură ce perechile se cunoșteau, aveau sarcina să cadă de acord asupra unei povești pe care beneficiarul de mentorat urma să o relateze. Această povestire trebuia să aibă o semnificație personală pregnantă. Putea fi despre o experiență pozitivă (căsătorie, animal îndrăgit, prieten bun, sport etc.) sau una cu notă mai gravă (amintiri din război, cum au plecat din țara lor să vină în Norvegia etc.).

Programul de formare a mentorilor a inclus teme precum:

- Ce este un mentor bun;
- Cum să realizăm o poveste digitală;
- Înțelegere multiculturală;
- Etică;
- Conștientizarea experiențelor traumatizante.



Imaginea 27 – Formatori, mentori și beneficiari de mentorat din Norvegia

#### 4.7. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de Združenie Orava pre demokraciu vo vzdelávaní

<b>Mentorii</b>	10 persoane: studenți și elevi de liceu (cu vârsta peste 18 ani), fără loc de muncă sau pensionari
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Copii de 6-10 ani din comunitatea locală a romilor și migranți
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	Scopul formării a fost pregătirea mentorilor pentru activitatea de mentorat, oferirea ocaziei de a exersa abilitățile de mentor identificate conform nevoilor beneficiarilor de mentorat, schimbul de experiență. 20 ore (față în față)
<b>Teme abordate la formare/ coaching</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cum să devii un bun mentor (despre mentorat);</li><li>• Abilități de viață (sprijinirea dezvoltării abilităților de viață);</li><li>• Să citim împreună (sprijinirea copiilor în dezvoltarea acilităților de lectură);</li><li>• Caruselul lecturii (dezvoltarea unor atitudini pozitive față de citit la copii);</li><li>• Să învățăm împreună (modalități de sprijinire a învățării la copii).</li></ul>



Imaginea 28 – Mentori slovaci reflectând

#### 4.8. Programul de formare/ coaching a mentorilor elaborat de FFE

<b>Mentorii</b>	În Croația am avut un număr total de 7 mentori LeGMe. Mentorii au fost studenți și profesori tineri șomeri din domeniul disciplinelor umaniste și de științe sociale.
<b>Beneficiarii de mentorat</b>	Beneficiarii de formare au fost elevi (clasele a 6-a și a 7-a) de la Școala Gimnazială „Matko Lagina” din Zagreb, pe care pedagogul școlii i-a identificat ca fiind copii supradotați.
<b>Structura finală a programului de formare a mentorilor</b>	Scopul principal al programului FFE este să creștem competitivitatea și angajabilitatea tinerilor profesori șomeri. Programul de formare de 2 zile a fost împărțit în opt sesiuni, în timpul cărora mentorii au dobândit cunoștințele și abilitățile de a lucra cu copii supradotați. De asemenea, în timpul formării mentorii au devenit conștienți de propriile competențe și de competențele necesare pentru un mentor.
<b>Teme abordate la formare/ coaching</b>	Temele abordate au inclus: informații generale despre programul de mentorat, nevoile umane și cum se împlinesc, structura programului de mentorat – privire de ansamblu, competențe și competențele mentorilor, cunoștințe despre copii supradotați – diferite tipuri de „giftedness” și comportamentul copiilor supradotați. În decursul celor șase luni, mentorii au beneficiat de sprijin în întâlniri de coaching organizate o dată pe lună.

---

*Formarea/ coaching-ul mentorilor a fost necesar pentru pregătirea mentorilor în vederea muncii cu beneficiarii și pentru a le oferi instrumente, cunoștințe, sprijin și încredere în sine. Am constatat că mentorii au nevoie de îndrumarea și sprijin pe toată durata programului. Rolul formatorului mentorilor a fost foarte important în implementarea de calitate a programului de mentorat. Am decis să avem un număr mic de mentori și înțelegem acum că am decis corect deoarece astfel ne-am putut permite o abordare individualizată în timpul întâlnirilor de îndrumare/ supervizare.*

---

## 5. Bibliografie

MENTOR. (accesat la 16 martie 2014). *Start A Program*. Disponibil la Mentor - National Mentoring Partnership: <http://www.mentoring.org/>

MUNTERwegs, V. (2013). *Handbuch des Intergenerationen Mentoringprogramms MUNTERwegs im Rahmen des Social Franchising Konzepts für die Multiplikation*.

Shea, G. F. (1992). *Mentoring: A Guide to the Basics*. Kogan Page Ltd.

University of Washington. (accesat la 15 aprilie 2015). *DO-IT Mentors*. Disponibil la DO-IT (Disabilities, Opportunities, Internetworking, and Technology): <http://www.washington.edu/doiit/do-it-mentors>

