



Proiect Erasmus+ al UE
"Aplicație pentru dispozitive mobile destinată mentoratului reciproc al tinerilor cu scopul de a facilita consilierea la distanță a tinerilor cu dizabilități"

Proiect nr.: 2017-1-TR01-KA205-039752



**proiect din programul Erasmus+ al Uniunii
Europene**

**"Aplicație pentru dispozitive mobile destinată
mentoratului reciproc al tinerilor cu scopul de a
facilita consilierea la distanță a tinerilor cu
dizabilități"**

Proiect nr. 2017-1-TR01-KA205-039752

Cadrul pedagogic al tânărului mentor

Număr IO	1
Activitate	A1
Statut	Versiune finală
Data începere proiect	01/09/2017
Durata proiectului	24 luni
Autori	Zgura-M

Acest proiect (My Peer Mentor, nr. 2017-1-TR01-KA205-039752) este finanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene. Totuși, Comisia Europeană și Agenția Națională a Turciei nu sunt responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute de acest proiect.



Cadrul pedagogic al tânărului mentor

I. Mentoratul pentru tineri - definiții și concepte

Mentoratul este un mecanism puternic și utilizat pe scară largă pentru ca oamenii să învețe multe lucruri noi legate de aptitudinile, cunoștințele și competențele lor personale, sociale și profesionale.

Prima utilizare modernă a termenului „mentor” se găsește în cartea intitulată "Les Aventures de Télémaque", scrisă de scriitorul francez François Fenelon¹. În carte, personajul principal este un Mentor. Această carte a fost publicată în 1699 și a fost foarte populară în secolul al XVIII-lea.

În prezent, mentoratul este definit în mai multe variante. În contextul proiectului MyPeerMentor, cele mai relevante definiții ale mentoratului sunt următoarele:

"Mentoratul înseamnă sprijin, asistență, susținere sau îndrumare oferite de o persoană unei alte persoane în scopul de a atinge unul sau mai multe obiective într-o anumită perioadă de timp" [CITATION Mic05 \l 1026].

„Mentoratul înseamnă ajutorul dat de o persoană unei alte persoane cu scopul de a face schimburi semnificative de cunoștințe, muncă sau gândire" [CITATION Dav14 \l 1033].

Definirea tineretului: Tineretul reprezintă toți tinerii din grupurile cu vârsta de 15 – 19, 20 – 24 și 25 – 29 ani, care trăiesc într-un stat membru al Uniunii Europene.²

Un mentor poate fi oricine: un prieten, o rudă, un coleg. Dar, în mod normal, mentorul este cineva mai experimentat sau mai avansat într-un anumit domeniu și care poate fi luat drept model sau consultant. Deci, o relație de mentorat este de obicei o interacțiune în care o persoană mai experimentată (**mentorul**) ajută o altă persoană (**mentorizatul**) să fie conștientă de propriile abilități și de posibilitatea îmbunătățirii competențelor personale.

În zilele noastre, tradiția mentoratului a fost adoptată pe scară largă astfel încât o persoană mai experimentată favorizează dezvoltarea unei alte persoane.

¹ François de Salignac de la Mothe-Fénelon, mai cunoscut sub numele de François Fénelon (6 august 1651 - 7 ianuarie 1715), a fost teolog romano-catolic, poet și scriitor francez. Astăzi este amintit mai mult ca unul dintre principalii susținători ai chietismului și ca autor al Aventurilor lui Telemachus (The Adventures of Telemachus), un atac scandalos asupra monarhiei franceze, publicat pentru prima dată în 1699. (Sursa: http://en.wikipedia.org/wiki/Fran%C3%A7ois_F%C3%A9nelon)

² http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/publications/indicator-dashboard_en.pdf



În particular, "**mentoratul reciproc**" al tinerilor este din ce în ce mai popular. În acest tip de mentorat, relația de mentorat este numită **cuplu de mentorat**, iar mentorul și mentorizatul sunt persoane mult mai apropiate ca vârstă. Mentoratul reciproc al tinerilor este mult mai eficient în unele grupuri, cum ar fi tinerii cu dizabilități, tinerii din grupuri marginalizate sau alte persoane tinere care sunt considerate vulnerabile.

Relația de mentorat reciproc se bazează pe valori recunoscute, cum ar fi: comunicarea clară și deschisă, încrederea, respectul reciproc față de personalitatea celeilalte persoane și cooperarea asertivă a ambelor părți. De fapt, mentorii buni învață și ei de la mentorizații lor.

Mentoratul este o colaborare fructuoasă și informală între indivizi. Astfel, mentoratul:

- este o activitate conștientă a indivizilor,
- se bazează pe participarea voluntară a persoanelor,
- este un proces structurat, bazat pe un acord comun și pe un plan de acțiune acceptate atât de mentor cât și de mentorizat.

II. Principiile de bază ale mentoratului

Mentoratul trebuie să fie bine stabilit și să țină cont de următoarele aspecte:

- este o relație organizată prin care participanții (mentorul și mentorizatul) trebuie selectați cu atenție în funcție de așteptările, dorințele și nevoile lor;
- este facilitat de un consimțământ explicit între părți;
- este un proces voluntar, iar fiecare dintre cei doi parteneri ai cuplului de mentorat (mentorul și mentorizatul) trebuie să accepte alegerea celuilalt, putându-se retrage din parteneriat dacă relația nu reușește să funcționeze;
- este confidențial și orientat spre realizarea unor obiective;
- ambele părți (mentorul și mentorizatul) sunt motivate și dispuse să își asume rolul în mentorat;
- este o relație bazată pe libertate și egalitate;
- scopul principal al mentoratului este de a recunoaște și satisface necesitățile mentorizatului;
- este un mecanism de împărtășire reciprocă a experienței și a cunoștințelor între cele două părți (mentorul și mentorizatul), cu beneficii pentru ambii, ca o stradă în două sensuri.

III. Introducere în procesul de mentorat în rândul tinerilor

III.1. Principalele reguli ale mentoratului

Deși mentoratul (îndrumarea) este considerat a fi o relație informală între doi tineri (mentorul și mentorizatul), acesta are anumite reguli care definesc procesul de îndrumare ca fiind unul structurat, cu sarcini și responsabilități atribuite, adoptate în mod voluntar atât de mentor, cât și de mentorizat.

Principalele reguli ale mentoratului sunt:

- 1) Mentoratul trebuie să fie o relație organizată la care participanții sunt selectați pe baza unor criterii predefinite și mai rar din întâmplare;
- 2) Mentoratul este organizat de un coordonator care își asumă rolul principal în facilitarea programului de mentorat, ocupându-se de alegerea participanților la cuplul de mentorat



(mentorul și mentorizatul), precum și de oferirea unui sprijin permanent în procesul de implementare a programului;

- 3) Mentoratul este coordonat de coordonator fără ca acesta să intervină direct în relația reciprocă dintre mentor și mentorizat. Însă, coordonatorul trebuie să se asigure că procesul de mentorat este realizat în conformitate cu standardele etice și profesionale pentru a se asigura o relație de mentorat bună;
- 4) Mentoratul este garantat printr-un acord / contract formal explicit, conținutul acestuia putându-se schimba pe parcursul relației de mentorat;
- 5) Programul de mentorat are un timp limitat, cu dată de începere și dată de încheiere;
- 6) Se asigură confidențialitatea dintre cele două părți din cuplul de mentorat;
- 7) Fiecare din partenerii cuplului de mentorat trebuie să accepte alegerea celuilalt partener. De asemenea, ambii parteneri au posibilitatea de a se retrage din parteneriat dacă relația nu funcționează sau dacă relația este transformată într-o relație privată;
- 8) Mentoratul trebuie să răspundă nevoilor mentorului și mentorizatului, nevoi care ar trebui identificate în mod corespunzător chiar de la începutul procesului de mentorat;
- 9) Mentoratul trebuie perceput ca un proces de învățare. Mentorul și mentorizatul învață despre ei înșiși, despre celălalt partener și despre relații;
- 10) Procesul de mentorat ar trebui să se desfășoare în șase etape principale:
 - selectarea (recrutarea) participanților,
 - cuplarea mentorilor cu mentorizații,
 - instruirea inițială a mentorilor și a mentorizaților,
 - stabilirea obiectivelor și a acordului între mentori și mentorizați,
 - punerea în aplicare efectivă a procesului de mentorat,
 - monitorizarea și evaluarea rezultatelor mentoratului.

III.2. Principalele responsabilități ale mentorului

Mentorul are un rol multiplu în procesul de mentorat (îndrumare) și servește, în mod normal, ca model pentru mentorizat. Printre principalele responsabilități ale mentorului se numără cele legate de planificarea directă și implementarea procesului de mentorat, precum și de respectare a vieții private, a eticii și a siguranței relaționale.

Principalele responsabilități ale mentorului sunt:

- 1) Mentorul trebuie să împărtășească informații despre trecutul, abilitățile și interesele sale;
- 2) Mentorul trebuie să asculte și să înțeleagă opiniile și ideile mentorizatului;
- 3) Mentorul trebuie să ofere mentorizatului sfaturi și sugestii constructive, semnificative și demne de încredere;
- 4) Mentorul trebuie să mențină o relație familiară, apropiată și confidențială cu mentorizatul, ținând cont că mentorizatul poate fi uneori vulnerabil față de alte persoane, putând fi exploatat prin: hărțuire, trădare a încrederii și chiar agresiune sexuală;
- 5) Mentorul trebuie să asigure un mediu în care mentorizatul se simte confortabil în ceea ce privește exprimarea îngrijorărilor, temerilor sau dorințelor sale;
- 6) Mentorul ar trebui să caute sprijin sau consiliere la un alt specialist atunci când nu se simte suficient de încrezător în relația de mentorat;



- 7) Mentorul trebuie să recunoască și să respecte limitele interacțiunii mentor - mentorizat și să înțeleagă nevoia de sprijin, dar și de delicatețe, pudoare sau sensibilitate a mentorizatului;
- 8) Mentorul trebuie să inițieze contactul cu mentorizatul în termen de o săptămână de la cursurile de inducție (instruire inițială) pentru a stabili de comun acord obiectivele mentoratului și să rămână în contact cu mentorizatul până la sfârșitul procesului de mentorat;
- 9) Mentorul trebuie să pregătească împreună cu mentorizatul acordul privind relația de mentorat, precum și un plan de acțiune pentru implementarea procesului de mentorat, evidențiind frecvența și locul întâlnirilor, subiectele de discuție și sferile de interacțiune, obiectivele finale și rezultatele preconizate;
- 10) Mentorul trebuie să ofere îndrumări și răspunsuri adecvate la întrebările, nevoile sau preocupările mentorizatului, stimulând dezvoltarea unor obiective realiste, măsurabile și realizabile pentru mentorizat;
- 11) Mentorul trebuie să-și împărtășească cunoștințele și experiența proprie cu mentorizatul într-un mod care să îl ajute pe acesta să-și îmbunătățească autodeterminarea, adaptarea socială și dezvoltarea carierei profesionale;
- 12) Mentorul trebuie să încurajeze construirea încrederii în sine și a respectului de sine;
- 13) Mentorul trebuie să acorde timpul necesar relației de mentorat și să fie disponibil (neocupat) pentru întâlnirile planificate la orele convenite de comun acord;
- 14) Mentorul trebuie să completeze formularele de monitorizare, feedback și evaluare la solicitarea coordonatorului de mentorat.

III.3. Principalele responsabilități ale mentorizatului

Rolul mentorizatului este la fel de important pentru succesul final al programului de mentorat ca și cel al mentorului.

În mod obișnuit, mentorizatul este motivat și dispus să primească îndrumări și sprijin pentru a atinge obiectivele mutuale stabilite prin programul de mentorat.

Principalele responsabilități ale mentorizatului sunt:

- 1) Mentorizatul trebuie să acorde timpul necesar relației de mentorat și să fie disponibil (neocupat) pentru întâlnirile planificate la orele convenite de comun acord;
- 2) Mentorizatul trebuie să facă schimb de idei și experiențe cu mentorul într-un mod prietenos;
- 3) Mentorizatul ar trebui să profite de experiențele și oportunitățile oferite de mentor;
- 4) Mentorizatul trebuie să păstreze confidențialitatea tuturor informațiilor primite în cadrul mentoratului;
- 5) Mentorizatul trebuie să informeze mentorul despre orice probleme, preocupări sau progrese înregistrate în timpul procesului de mentorat;
- 6) Mentorizatul trebuie să pregătească împreună cu mentorul acordul privind relația de mentorat, precum și un plan de acțiune pentru implementarea procesului de mentorat, evidențiind frecvența și locul întâlnirilor, subiectele de discuție și sferile de interacțiune, obiectivele finale și rezultatele preconizate;
- 7) Mentorizatul trebuie să urmeze angajamentele și sarcinile convenite;



- 8) Mentorizatul trebuie să completeze formularele de monitorizare, feedback și evaluare la solicitarea coordonatorului de mentorat;
- 9) Mentorizatul trebuie să recunoască și să respecte limitele interacțiunii mentor - mentorizat și să înțeleagă nevoia de delicatețe, pudoare și sensibilitate a partenerului său;
- 10) Mentorizatul trebuie să informeze coordonatorul de mentorat în cazul în care mentoratul merge prost sau nu răspunde nevoilor și așteptărilor sale.

III.4. Cum să fii un mentor activ

A fi un mentor activ este întotdeauna o provocare. Ceea ce distinge mentorii buni de cei slabi sunt dăruirea și calitățile lor personale demonstrate în timpul procesului de mentorat. Mentorii buni și activi nu se tem să-și asume riscuri sau să evite situații dificile în care pot eșua. De asemenea, aceștia sunt hotărâți, orientați spre obiective și deschiși în a împărtăși mentorizaților cunoștințele și experiența lor.

Mai jos sunt enumerate câteva sfaturi pe care le puteți urma pentru a deveni participanți proactivi (mentori activi) la procesul de mentorat:

- 1) **Provocați-vă partenerul de mentorat** (mentorizatul) pentru a stabili un obiectiv cu scopul de a îmbunătăți un anumit comportament personal;
- 2) **Utilizați jocuri și alte instrumente interactive** pentru a facilita contactul cu mentorizatul dvs.;
- 3) **Faceți o evaluare a orașului/cartierului în care stați** pentru a determina locurile care oferă evenimente și activități culturale și sociale interesante;
- 4) **Fiți creativ** și sugerați mentorizatului dvs. soluții alternative pentru dezvoltarea lui personală și incluziunea socială;
- 5) **Nu vă stânjeniți** să puneți întrebări mentorizatului pe care le-ați putea considera stânjenitoare și intimidante;
- 6) **Utilizați contactele** din rețeaua dvs. socială pentru a oferi mentorizatului dvs. noi oportunități și șanse de progres;
- 7) **Inițiați legături și cooperare** cu ONG-uri, organizații de tineret sau cluburi sociale care vă pot ajuta să atingeți obiectivele mentoratului;
- 8) Oferiți mentorizatului dvs. cât mai multe sarcini și responsabilități pentru a-și întări eficacitatea.



IV. Contractul de mentorat pentru cuplul mentor / mentorizat

Contract de mentorat

(model)

Noi amândoi, (nume mentor)
și (nume mentorizat), intrăm în mod
voluntar în această relație de mentorat. Dorim ca aceasta să fie o experiență plină de satisfacții,
petrecând cea mai mare parte a timpului nostru discutând activitățile de progres care sunt de
interes reciproc. Suntem de acord că:

1. Relația de mentorat va dura luni. Această perioadă va fi evaluată la fiecare trei până
la șase luni și se va încheia printr-un acord amiabil odată ce am realizat obiectivele și scopurile
stabilite în planul nostru de acțiune.

2. Ne vom întâlni cel puțin o dată la săptămâni. Timpul de întâlnire, odată stabilit, nu
trebuie anulat fără a fi anunțat și celălalt partener cu cel puțin 24 de ore înainte de întâlnire. La
sfârșitul fiecărei întâlniri vom conveni o anumită dată pentru următoarea întâlnire.

3. Între întâlniri ne vom contacta reciproc în permanență prin telefon / e-mail / rețele sociale.

4. Scopul mentoratului este de a discuta și de a rezolva următoarele probleme:

- a)
- b)
- c)

5. Suntem de acord că rolul mentorului este:

.....
.....
.....

6. Suntem de acord că rolul mentorizatului este:

.....
.....



.....
7. Suntem de acord să păstrăm confidențialitatea conținutului acestor întâlniri.
.....
.....
.....

8. Mentorul este de acord să fie cinstit și să ofere un feedback constructiv mentorizatului.
Mentorizatului este de acord să fie deschis la feedback.

9. Ambele părți sunt de acord să stabilească și să urmeze o relație care se bazează pe
interacțiunea reciprocă și pe respectul reciproc.

Data:

Semnătura mentorului:

Semnătura mentorizatului:

Data revizuirii:



V. Activitățile cuplului mentor / mentorizat

Plan de acțiune
Mentor / Mentorizat

(model)

Nume Mentor:

Nume Mentorizat:

Obiective / ținte care trebuie atinse	Situația curentă	Acțiuni necesare pentru atingerea obiectivelor / țăntelor	Măsurile de succes	Termen limită
Mentorizatul trebuie să fie competitiv pe piața muncii	Mentorizatul este absolvent recent de liceu, fără experiență de muncă	1. Discuții privind oportunitățile de obținere a experienței practice. 2. Exersarea cu mentorizatul a unor abordări specifice pentru prezentarea personală eficientă. 3. Realizarea de întâlniri ale mentorizatului cu alți colegi care s-au angajat recent într-un loc de muncă nou.	Depunerea de 3 cereri de angajare. Programarea pentru cel puțin 1 interviu de angajare.	Sfârșitul celei de-a treia luni a procesului de mentorat
Pregătirea mentorizatului pentru prima sa slujbă
.....
.....



VI. Evaluarea impactului procesului de mentorat a tineretului

Funcțiile globale ale procesului de evaluare a impactului procesului de mentorat sunt împărțite în două domenii:

- prima se referă la cuplurile de mentorat individuale și la progresul acestora în conformitate cu planul de acțiune convenit de comun acord;
- a doua se referă la eficacitatea programului de mentorat în atingerea obiectivelor sale.

Rezultatele și impactul obținut în cadrul procesului de mentorat nu sunt întotdeauna vizibile și tangibile datorită naturii relației de mentorat care este confidențială, flexibilă și orientată spre nevoile mentorizatului. Măsurarea impactului trebuie realizată prin respectarea aspectelor etice ale unei astfel de relații informale, precum și prin respectarea intimității interacțiunii dintre mentor și mentorizat.

În ciuda provocărilor menționate, măsurarea impactului ar trebui să fie pusă în aplicare în mod corespunzător astfel încât rezultatele mentoratului să poată fi recunoscute și utilizate de către părțile participante la cuplul de mentorat, în diferite situații de viață sau în context profesional.

Impactul poate fi evaluat în două dimensiuni - calitative și cantitative:

- **Evaluarea calitativă:** Se realizează folosind două tipuri de chestionare cu întrebări pentru mentor și mentorizat. Ei trebuie să completeze formularele furnizate de două ori: în etapa intermediară și la sfârșitul procesului de mentorat. Astfel de modele de chestionare se găsesc ca anexe în „Strategia de conducere a sesiunilor de mentorat” bazate pe indicatorii de succes.
- **Evaluarea cantitativă:** Se realizează prin solicitarea mentorului și mentorizatului să enumere trei dintre cele mai utile realizări și trei dintre cele mai puțin utile rezultate ale programului de mentorat. În plus, s-ar putea solicita participanților să-și împărtășească experiența și punctele de vedere într-o scurtă descriere în formă scrisă sau video.