



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

Strategia de desfășurare a sesiunilor de mentorat, pe baza indicatorilor de succes

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| Număr IO | 1 |
| Activitate | A2 |
| Statut | Versiune finală |
| Data începere proiect | 01/09/2017 |
| Durata proiectului | 24 luni |
| Autori | Gazi University 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.

Cuprins

| | |
|--|----|
| Cuprins | 1 |
| Dicționar | 2 |
| Prefață | 4 |
| I. Introducere | 5 |
| II. Abilități interpersonale | 11 |
| III. Mentoratul | 22 |
| a. De ce alegem mentoratul reciproc pentru tineret? | 23 |
| b. De ce alegem mentoratul reciproc pentru tineret prin intermediul aplicației mobile? | 25 |
| c. Care sunt rezultatele așteptate? | 26 |
| d. Recrutarea tinerilor | 27 |
| e. Rolurile și abilitățile mentorilor | 29 |
| f. Criterii de selecție a mentorilor | 30 |
| g. Gestionarea perspectivelor | 31 |

| | |
|--|----|
| h. Trainingul de inducție pentru tinerii mentori și mentorizați | 33 |
| i. Finalizarea cu succes a colaborării | 35 |
| Anexa I. Formular de înscriere - Tânăr mentor | 36 |
| Anexa II. Formular de înscriere - Tânăr mentorizat | 39 |
| Anexa III. Acord bilateral tineri Mentor / Mentorizat | 42 |
| Anexa IV. Plan de acțiune privind activitatea cuplului de mentorat | 43 |
| Anexa V. Acord de confidențialitate | 46 |

Dicționar

Coordonator de mentorat - este o persoană care are cunoștințe și abilități de specialitate în ceea ce privește adaptarea și evaluarea unui proces de mentorat. Acesta este responsabil pentru comunicarea regulată cu cuplurile de mentorat și coordonatorul național, desfășurarea de cursuri, asigurarea suportului pentru implementarea procesului de mentorat al proiectului MyPeerMentor, asigurarea suportului în implementarea mentoratului, gestionarea conflictelor și rezolvarea problemelor, administrarea procesului de mentorat, finalizarea procesului de mentorat, raportarea coordonatorului național și certificarea informală.

Coordonator Național - este organizația responsabilă de coordonarea procesului de pilotare în Turcia, Bulgaria și România a proiectului MyPeerMentor. Principalele sarcini ale Coordonatorului național sunt:

- adaptarea culturală a materialelor de instruire disponibile în funcție de circumstanțele și particularitățile naționale;

- instruirea coordonatorilor de mentorat;
- recrutarea mentorilor și a mentorizaților;
- identificarea nevoilor și așteptărilor mentorilor și mentorizaților;
- crearea cuplurilor de mentorat;
- configurarea procesului de inducție;
- coordonarea procesului de mentorat;
- monitorizarea internă a procesului de mentorat;
- evaluarea satisfacției mentorilor și a mentorizaților;
- certificarea cuplurilor de mentorat;
- raportarea rezultatelor și a efectelor obținute

Mentorat – este cel mai adesea definit ca fiind o relație profesională în care o persoană cu experiență (mentor) ajută o altă persoană (mentorizat) să-și dezvolte abilități și cunoștințe specifice care îi vor spori experiențele profesionale și personale. "Mentoratul înseamnă sprijin, asistență, susținere sau îndrumare oferite de o persoană altei persoane în scopul de a atinge unul sau mai multe obiective într-o perioadă de timp" (Michael J. Marquardt, 2005) și „pentru a face tranziții semnificative în cunoaștere, muncă sau gândire”(Clutterbuck, 2014)

Mentor – este un profesionist (manager, angajat într-o organizație sau o persoană independentă) cu multă experiență într-un anumit domeniu, dispus să coopereze voluntar cu un mentorizat pentru dezvoltarea profesională și personală reciprocă. Mentorii sunt recrutați de coordonatorii naționali pe baza unor criterii predefinite. Mentorii trebuie să colaboreze cu mentorizații pentru implementarea cu succes a procesului de mentorat.

Mentor tânăr – este o persoană tânără, motivată din punct de vedere social, care este dispusă să coopereze voluntar cu un mentorizat pentru reciproca lor dezvoltare personală. Mentorii tineri sunt recrutați de coordonatorii naționali pe baza unor criterii predefinite. Mentorii tineri trebuie să colaboreze cu mentorizații pe criterii de egalitate și încredere reciprocă pentru implementarea cu succes a procesului de mentorat.

Mentorizat – este un individ (un tânăr cu dizabilități) care participă la proiectul MyPeerMentor, având vârsta între 16 - 29 ani și care se confruntă cu provocări în

ceea ce privește găsirea unui loc de muncă relevant / durabil din cauza dezavantajelor sale și a deficitului de competențe adecvate cerute de angajatori. Mentorizații împreună cu mentorii sunt recrutați de coordonatorii naționali ai programului de mentorat în acord cu cerințele proiectului MyPeerMentor.

Tânăr cu dizabilități - este o persoană tânără cu o condiție fizică, mentală, cognitivă sau de dezvoltare care afectează, interferează sau limitează capacitatea persoanei de a se angaja în anumite acțiuni sau sarcini, sau de a participa la activități și interacțiuni tipice zilnice. În contextul proiectului MyPeerMentor, un tânăr cu dizabilități este considerată orice persoană cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani care are orice tip de dizabilitate sau limitări funcționale (vezi ICF based model of disability) (YwD = youth with disabilities).

Prefață

Ghidul de față este conceput pentru a fi utilizat de furnizorii și coordonatorii de mentorat care doresc să introducă programe de mentorat ca instrumente pentru o dezvoltare personală reușită și de incluziune socială a tinerilor cu dizabilități.

Acest ghid cuprinde îndrumări practice și cunoștințe despre cum trebuie să planificați, să implementați, să monitorizați și să evaluați cu succes un program de mentorat.

Informațiile și îndrumările nu sunt inflexibile și nu ar trebui să fie folosite strict, ca pe o rețetă, ci trebuie văzute ca fiind doar direcții practice care ar putea îmbunătăți calitatea programului de mentorat.

Fiecare coordonator de mentorat ar trebui să-și folosească propriile cunoștințe și expertiza în domeniu pentru a găsi cea mai corectă abordare față de fiecare cuplu de mentorat.

I. Introducere

Mentoratul este o componentă vitală a dezvoltării profesionale. Cele mai bune relații de mentorat au reguli de implicare clar definite. Asta înseamnă că participanții la procesul de mentorat sunt de acord cu un program realist și, pe cât posibil, să respecte o agendă atunci când se întâlnesc.

Participanții la mentorat vor stabili următoarele aspecte:

- cum se vor întâlni - personal, la telefon sau prin intermediul unei conferințe video;
- cât de des se vor întâlni - o dată pe săptămână, o dată pe lună, o dată pe trimestru etc.;
- cât timp vor avea loc reuniunile și cât timp va avea loc relația de mentorat;
- care sunt obiectivele urmărite și ce se va discuta.

De asemenea, este important să se stabilească în avans, la începutul relației de mentorat, care sunt așteptările fiecăruia dintre parteneri. Atât mentorul cât și mentorizatul trebuie să fie cinstiți și realiști privind ceea ce-și doresc, ce pot oferi și ce au nevoie în urma acestui mentorat.

Ca și în cazul oricărei relații, și în cazul mentoratului reciproc, ambele părți au responsabilități pe care trebuie să le suporte pentru a asigura dezvoltarea benefică a relației. Mentorii trebuie să se abțină în a da răspunsuri la orice, iar mentorizații trebuie să fie în măsură să găsească soluții optime.

Mentoratul reciproc al tinerilor este procesul de cuplare a mentorilor (selectați dintre tineri cu aceeași vârstă cu a mentorizaților) cu mentorizați (tinerii cu dizabilități) care au nevoie de o experiență reală de muncă. Această formă specială și nouă de mentorat (îndrumare) oferă un model care poate servi drept exemplul de bună practică pentru persoanele mentorizate. Acest obiectiv poate fi realizat prin comunicare structurată non-formală, iar pentru implementarea mentoratului reciproc îndrumarea pe care proiectul MyPeerMentor intenționează să o pună în aplicare este o aplicație pentru dispozitive mobile cu sistem de operare Android. În acest cadru, un tânăr mentor (instruit de instructori pentru tineri) ajută tinerii cu dizabilități în mediul educațional pentru a le asigura tranziția la locul de muncă. Acest program va fi un sprijin individual reciproc, incluzând sesiuni virtuale care vor detecta dificultățile persoanelor cu deficiențe de mobilitate care sunt dezavantajate de șansele de a se deplasa din cauza inaccesibilității mediului (așa cum a precizat Eurostat).

Mentoratul reciproc, prin natura sa, este un mentorat orientat spre carieră, punând accentul pe încurajarea succesului viitor al individului prin realizarea unui

mediu de lucru prosper. În aceste condiții, tinerii cu dizabilități sunt capabili să-și construiască încrederea în sine și abilitățile sociale, învățând în același timp obiceiurile de lucru, munca în echipă și comunicarea cu colegii, precum și dobândirea competențelor profesionale.

Mentoratul își va demonstra eficiența în îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a abilităților de lucru și competențele cheie ale tinerilor cu dizabilități mentorizați.

Principalele caracteristici ale mentoratului sunt următoarele:

- Mentoratul este o relație care implică întâlniri periodice on-line (pe net) sau direct între parteneri (mentor și mentorizat), frecvența și durata întâlnirilor putând varia considerabil.

- Mentoratul este un mecanism de schimb de experiență între cele două părți (precum o stradă cu două sensuri), cu beneficii pentru ambii parteneri.

- Mentoratul este voluntar și informal. Procesul nu este obligatoriu și nu este strict.

- Mentoratul presupune o relație organizată și nu întâmplătoare, partenerii (mentorul și mentorizatul) fiind atent recrutați.

- Mentoratul presupune existența unui coordonator care alege partenerii din cuplul de mentorat (mentorul și mentorizatul), oferind un suport de formare precum și alte servicii.

- Mentoratul este guvernat de un acord explicit între parteneri - deși conținutul acestuia se poate schimba pe parcursul relației.

- În unele cazuri ar putea exista o mare discrepanță între vârsta de mentorilor și a mentorizaților. În acest caz, aceasta ar putea fi o abordare intergenerației (propunându-și să construiască punți de comunicare între generații), în cazul în care nu există nici o dependență între experiență, competențe și cunoștințe.

- Mentoratul este limitat în timp și confidențial între părți.

- Fiecare partener trebuie să fie de acord cu alegerea celuilalt partener și ambii trebuie să aibă opțiunea de a se retrage din parteneriat dacă relația nu reușește să funcționeze.

- Mentoratul trebuie să satisfacă necesitățile mentorilor și a mentorizaților, iar acestea trebuie să fie identificate în mod corespunzător, nu doar luate ca atare.

- Mentoratul este un proces de învățare - dincolo de problemele planificate, mentorii și mentorizații învață despre ei înșiși, despre celălalt partener și despre relații.

- Mentoratul se referă la împărtășirea puterii, a cunoștințelor, a experienței sociale și profesionale, chiar dacă părțile diferă în mod normal prin statutul fiecăruia.

În cadrul proiectului MyPeerMentor s-au stabilit câteva obiective, după cum urmează:

- crearea unei scheme de mentorat orientată către tinerii cu dizabilități;
- realizarea materialelor de instruire și pilotarea mentorilor (tineri angajați, liber-profesioniști);
- realizarea materialelor suport și pilotarea mentorizaților (tineri cu dizabilități);
- oferirea tinerilor cu dizabilități abilități și competențe interpersonale și digitale, formare de competențe cheie, experiență de lucru și încredere în sine;
- îmbunătățirea gradului de conștientizare față de abilitățile, necesitățile și capacitățile tinerilor cu dizabilități la locul de muncă;
- furnizarea unui mediu sigur pentru comunicarea online prin intermediul internetului, într-un mod gratuit, pe deplin accesibil și disponibil pe scară largă, și anume învățarea în mediul virtual.

Descrierea grupurilor țintă:

O tendință importantă, marcată în diferite rapoarte ale UE (de ex., UE27), care a condus la realizarea proiectului, este că până în 2050 numărul adulților cu dizabilități fizice din Europa va fi dublat la 40 % din totalul populației sau la 60 % din totalul populației tinere (16 - 29 ani).

Convenția Națiunilor Unite privind Drepturile Persoanelor cu Dizabilități (UNCRPD = UN Convention on the Rights of People with Disabilities) recunoaște în articolul 27 „dreptul persoanelor cu dizabilități de a lucra în condiții egale cu ceilalți; aceasta include dreptul la oportunitatea de a-și câștiga existența prin muncă liber aleasă sau acceptată pe o piață a forței de muncă și un mediu de lucru deschis, inclusiv și accesibil persoanelor cu dizabilități”.

Statisticile referitoare la persoanele cu dizabilități colectate de Eurostat¹ indică următoarele lacune comune la nivelul UE în ceea ce privește furnizarea de servicii de orientare pentru angajarea cu succes a tinerilor cu dizabilități (cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani):

- comportamentul colegilor și factorii de mediu;
- condiții de sănătate pe termen lung care nu le permit să lucreze;
- lipsa oportunităților adecvate de angajare - media europeană este de 30 % (mai mare pentru țări precum România, Bulgaria și Turcia);

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics

- lipsa experienței (lipsa stagiului, a inițiativelor de mentorat sau a oricărei experiențe dobândite de muncă);

- lipsa flexibilității angajatorilor și a condițiilor de muncă.

Pe baza raportului UE menționat mai sus este evident că cel mai mare raport LIPSURI / CĂȘTIGURI privind acțiunile non-formale de experiență profesională este în Turcia, Bulgaria și România.

Grupuri țintă:

Tineri mentori, tineri muncitori, tineri consilieri de carieră (chiar și pe bază non-formală din ONG-uri și consilii ale elevilor/studentilor).

Beneficiari:

Tineri cu dizabilități (cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani), familiile persoanelor cu dizabilități, cămine/școli pentru persoane cu dizabilități, instituții de învățământ (de tip gimnazial, liceal, universitar și VET).

Mentoratul reciproc al tinerilor este procesul de cuplare a mentorilor (selectați dintre tineri cu aceeași vârstă cu a mentorizaților) cu tinerii cu dizabilități mentorizați care au nevoie de o experiență reală de muncă. Această formă specială și nouă de mentorat (îndrumare) oferă un model care poate servi drept exemplul de bună practică pentru persoanele mentorizate (îndrumate). Acest obiectiv poate fi realizat prin comunicare non-formală, îndrumarea pe care proiectul MyPeerMentor intenționează să o pună în aplicare fiind o aplicație pentru dispozitive mobile cu sistem de operare Android pentru implementarea mentoratului reciproc. În acest cadru, un tânăr mentor (instruit de instructori pentru tineri) ajută tinerii cu dizabilități în mediul educațional pentru a le asigura tranziția la locul de muncă. Acest program va fi un sprijin individual reciproc, incluzând sesiuni virtuale care vor detecta dificultățile persoanelor cu deficiențe de mobilitate care sunt dezavantajate de șansele de a se deplasa din cauza inaccesibilității mediului.

Mentoratul reciproc, prin natura sa, este un mentorat orientat spre carieră, punând accentul pe încurajarea succesului viitor al individului prin realizarea unui mediu de lucru prosper. În aceste condiții, tinerii cu dizabilități sunt capabili să-și construiască încrederea în sine și abilitățile sociale, învățând în același timp obiceiuri de lucru, munca în echipă și comunicarea cu colegii, precum și dobândirea competențelor profesionale.

Obiective:

- Dezvoltarea unei noi pedagogii privind mentoratul reciproc în rândul tinerilor care va fi folosită pentru formarea tinerilor mentori pentru a îndruma tinerii cu dizabilități;
- Dezvoltarea instrumentelor de formare a tinerilor mentori și a tinerilor mentorizați (care sunt persoane cu dizabilități fizice);
- Dezvoltarea unei aplicații mobile (un soft) pentru punerea în aplicare a consilierii la distanță;
- Asigurarea unui tip inovator de îndrumare care să corespundă cunoștințelor și înțelegerii în timpul procesului de mentorat al tinerilor cu dizabilități și al îndrumării mentorilor lor;
- Consolidarea colaborării între organizații de tineret, autorități locale, camere de comerț, universități, ONG-uri, IMM-uri și organizații dedicate sprijinirii angajării tinerilor cu dizabilități;
- Lupta împotriva izolării sociale și a stigmatizării tinerilor cu dizabilități;
- Deschiderea de noi orizonturi privind utilizarea eficientă a timpului liber al tineretului. Sfaturi "Cum să acționați cu persoanele cu dizabilități".

Unele dintre trăsăturile distinctive ale mentoratului pentru tineret sunt:

- Mentoratul este o relație care implică întâlniri regulate între tineri, respectiv între mentor și mentorizat, deși frecvența și durata întâlnirilor pot varia considerabil.
- Mentoratul este un mecanism de schimb de experiență între două părți (precum o stradă cu două sensuri) cu beneficii pentru ambii parteneri.
- Mentoratul este voluntar și informal. Procesul nu este obligatoriu și nu este strict.
- Mentoratul presupune o relație organizată și nu întâmplătoare, partenerii (mentorul și mentorizatul) fiind atent recrutați.
- Mentoratul presupune existența unui coordonator ce are rolul principal de a alege partenerii din cuplul de mentorat (mentorul și mentorizatul), oferind suportul de formare și alte servicii.
- Mentoratul este guvernat de un acord explicit între parteneri, deși conținutul acestuia se poate schimba pe parcursul relației.
- Mentoratul este limitat în timp și confidențial între părți.

- Fiecare partener trebuie să fie de acord cu alegerea celuilalt partener și ambii trebuie să aibă opțiunea de a se retrage din parteneriat dacă relația nu reușește să funcționeze.

- Mentoratul trebuie să satisfacă necesitățile mentorilor și a mentorizaților, iar acestea trebuie să fie identificate în mod corespunzător, nu doar luate ca atare.

- Mentoratul este un proces de învățare - dincolo de problemele planificate, mentorii și mentorizații învață despre ei înșiși, despre celălalt partener și despre relații.

- Mentoratul se referă la împărtășirea cunoștințelor, a experienței sociale și profesionale, chiar dacă părțile diferă prin statutul fiecăruia.

- Mentoratul se referă la schimbul de cunoștințe, contacte sociale și experiențe, bune și rele.

Participanți:

Participanții principali ai proiectului sunt împărțiți în diferite grupuri în funcție de principalele etape ale proiectului:

a) Participanți implicați în perioada de desfășurare a proiectului:

- *Partenerii proiectului* - minim 5 experți pentru fiecare partener implicați în dezvoltarea/realizarea rezultatelor intelectuale (Intellectual Outputs = IO);

- *Rețelele partenerilor* - minim 20 experți aleși drept membri ai Consiliilor Consultative Naționale (National Advisory Board = NAB) din țările partenere;

- *Grupuri țintă* - persoane implicate în grupurile de lucru, ce sunt și membri ai Consiliilor Consultative Naționale (NAB) din țările partenere:

- minim 20 lucrători de tineret per țară;

- minim 20 tineri (de exemplu: studenți) care vor deveni mentori pentru tineri;

- minimum 20 tineri cu dizabilități care sunt interesați în realizarea carierei lor;

- minim 20 coordonatori ai acțiunilor pentru tineret care ar dori să pună în aplicare mentoratul reciproc ca abordare de susținere reciprocă.

- *Beneficiari ai proiectului* - minim 20 tineri cu dizabilități, care sunt și membri ai NAB.

- *Factori de decizie din domeniul tineretului* - minim 5 per partener în calitate de membri ai NAB. Ei vor asigura faptul că rezultatele intelectuale ale proiectului sunt în concordanță cu politicile actuale ale guvernului din domeniul tineretului, susținând durabilitatea și exploatarea rezultatelor proiectului.

- *Famiile tinerilor cu dizabilități* - cel puțin 20 de părinți ai tinerilor cu dizabilități vor fi implicați ca membri ai NAB pentru a consolida abilitarea copiilor lor cu dizabilități. Unii dintre acești părinți sunt, de asemenea, membri ai asociațiilor de părinți unde pot fi utilizate rezultatele proiectului.

b) Participanți implicați în perioada de implementare a proiectului:

- *Tineri studenți și lucrătorilor pentru tineret care vor lucra ca „tineri mentori”* în faza de pilotare a proiectului:

- Fiecare organizație parteneră va selecta lucrătorii de tineret care vor beneficia de formare/instruire în domeniul mentoratului pentru a-și consolida abilitățile personale, pentru a-și spori și facilita educația non-formală și mentorizarea tinerilor cu dizabilități în domenii precum cetățenie activă, antreprenariat, împuternicire/autorizare, incluziune socială, egalitate de șanse și gestionarea tranziției către piața forței de muncă.

- Numărul total al acestui grup țintă este de minim 140 tineri (20 pentru fiecare partener).

- *Tineri cu dizabilități (studenți):*

- Fiecare organizație parteneră va organiza mentoratul reciproc pentru 15 tineri prin programe de educație și formare profesională multidisciplinară și non-formală în scopul de a-i pregăti pentru participarea activă în viața socială și pe piața forței de muncă.

- Numărul total al acestui grup țintă este de minim 105 tineri (15 pentru fiecare partener).

- *ONG-uri, furnizori de servicii sociale și de carieră:*

- Fiecare organizație parteneră va implica în echipa de pilotare o serie de ONG-uri, furnizori de orientare în carieră și lucrători sociali care sunt interesați să implementeze mentoratul reciproc de tineret în localitățile lor.

- Numărul total al acestui grup țintă este estimat a fi de minimum 120 membri ai personalului organizațiilor menționate mai sus.

- *Membri organizațiilor partenere sau ai organizațiilor umbrelă (parteneri asociați)* care pot participa în calitate de membri ai echipei de pilotare:

- După cum s-a menționat anterior, unul dintre principalele rezultate ale proiectului este întărirea capacității partenerilor de proiect de a dezvolta materiale comune educaționale pentru tineret (personalizate și cultural adaptate per țară).

- Numărul total al acestui grup țintă pentru fiecare partener este de 10 membri. Unii dintre ei sunt membri ai organizațiilor umbrelă (parteneri asociați) de tineret - minim 5 membri.

II. Abilități interpersonale

Pe piața competitivă a forței de muncă, pentru tineret nu este ușor să obțină locuri de muncă. Abilitățile tehnice, profesionale și academice nu sunt întotdeauna suficiente pentru a asigura succesul tinerilor când intră pe piața forței de muncă.

Aceste abilități ar trebui să fie completate cu **abilități interpersonale** sau **umane** (soft skills) pentru ca tinerii să obțină un loc de muncă și pentru a-și dezvolta cariera. Interacțiunea cu clienții, lucrul în echipă, acțiunile profesionale etc., toate pot fi considerate ca fiind o parte din rezultatele așteptate ale abilităților interpersonale.

Competența într-o limbă străină, în programare informatică, o diplomă sau un certificat de calificare, conducerea unei mașini sunt exemple de abilități tehnice (hard skills).

Dar, atunci când vorbim despre abilități interpersonale (soft skills), ne referim la o serie de trăsături de personalitate, vocație în a socializa, facilități de limbaj, obiceiuri personale, prietenie și optimism care marchează oamenii în grade diferite. Abilitățile interpersonale pot fi clasificate după cum se prezintă în tabelul de mai jos.

| Calități personale | Abilități interpersonale |
|---------------------------|--|
| Stimă de sine | Participarea ca membru al unei echipe |
| Sociabilitate | "Predarea/instruirea" altor persoane |
| Autocontrol | Exercitarea funcției de conducere |
| Integritate / onestitate | Comunicarea - inclusiv cu colegii |
| | Rezolvarea problemelor - luarea deciziilor |

1. Calități personale

1.1. Stima de sine

Stima de sine se referă la gândirea noastră, la sentimentele și opiniile despre noi înșine. De asemenea, stima de sine ia în calcul credința și încrederea în propria noastră capacitate și valoare. Ea este schimbătoare și depinde de modul în care noi gândim. Stima de sine reflectă evaluarea emoțională subiectivă a unui individ privind propria sa valoare. Este decizia făcută de un individ ca o atitudine față de sine.

Persoanele cu stima de sine sănătoasă sunt ei înșiși și conștientizează valoarea realizărilor lor. Dar uneori lucrurile pot merge prost și unii oameni pot gândi negativ despre ei înșiși. Nivelul scăzut al stimei de sine conduce la o opinie negativă despre sine, iar persoana se judecă sau se evaluează negativ.

O stimă de sine scăzută poate reduce calitatea vieții unei persoane în moduri diferite, cum ar fi:

- sentimente negative;
- probleme de relaționare;
- teama de a încerca ceva nou;
- perfecționismul;
- teama de a judeca;
- rezistență scăzută;
- lipsa de auto-îngrijire;
- comportamente de automutilare etc.

Modificarea modului de gândire poate schimba modul în care gândim și simțim despre noi înșine. Pot fi date câteva sugestii (prezentate mai jos) privind modul de a ne construi stima de sine:

- gestionați-vă eul critic interior și discutați pozitiv cu voi înșivă;
- concentrați-vă pe ceea ce vi se întâmplă bine și evitați să faceți comentarii negative despre voi;
- urmăriți un scop mai mult pentru efortul depus decât pentru perfecțiunea ce ar putea atinsă;
- vedeți greșelile ca oportunități de învățare;
- evitați gândurile care vă fac să vă simțiți inferiori;
- amintiți-vă că fiecare excelează în anumite domenii și nu vă comparați cu ceilalți;
- apreciați-vă calitățile speciale, încercați lucruri noi și dați-vă șanse în ceea ce faceți;
- recunoașteți ceea ce se poate schimba și ceea ce nu se poate;
- stabiliți-vă obiectivele din timp;
- mândriți-vă cu opiniile și ideile voastre;
- acceptați complimentele;

- aduceți-vă contribuția în ceea ce faceți;
- nu vă mai îngrijorați din orice;
- exersați;
- fiți atent;
- relaxați-vă și distrați-vă.

1.2. Sociabilitatea

"Nu contează ce știi, contează pe cine știi."

Această expresie binecunoscută poate fi considerată ca bază pentru înțelegerea importanței sociabilității în dezvoltarea carierei. Sociabilitatea poate juca un rol important în dezvoltarea și menținerea rețelelor sociale, a relațiilor personale și a sprijinului social.

În general, sociabilitatea reflectă modul în care ne înțelegem unii cu alții. În contextul dezvoltării profesionale a tinerilor, sociabilitatea este felul cum vorbim cu prietenii, membrii familiei și cunoscuții noștri despre obiectivele, interesele, visurile noastre etc. Sociabilitatea este relevantă pentru calitatea vieții și bunăstarea individului, pentru capacitatea lui de a participa activ în comunitatea din care face parte. De asemenea, este o modalitate mai ușoară de a afla despre noile oportunități de angajare prin intermediul unei rețele sociale.

În general, o persoană sociabilă se caracterizează prin următoarele aspecte:

- are cunoștințe despre o gamă largă de subiecte,
- îi face plăcere să întâlnească oameni noi,
- nu suferă de timiditate,
- se conectează ușor cu alte persoane.

Construcțiile sociale ale sociabilității sunt enumerate mai jos:

- cunoașterea socială,
- competența socială,
- abilitățile sociale,
- comportamentul social.

Vă puteți dezvolta gradul de sociabilitate prin diverse metode:

- participați la promoții, recepții, aniversări sau alte întâlniri sociale;
- încercați și respectați căile normale de comunicare cu alte persoane; vedeți dacă există ceva ce puteți copia/învăța de la ei;
- ajustați-vă limbajul și ritmul de exprimare cu cele ale persoanei cu care vorbiți;
- concentrați-vă atenția asupra cuvintelor și limbajului corpului celeilalte persoane cu care vorbiți.

În lumea de astăzi, tinerii au mai multe șanse de a socializa prin folosirea internetului și a diverselor canale de socializare (Social Media). Apelând la aceste canale se contribuie la extinderea rețelei, se pot găsi noi contacte, se pot realiza întâlniri cu oameni noi etc.

1.3. Autocontrolul

O persoană care are mari abilități de autocontrol (autogestionare) are capacitatea de a-și întârzia satisfacțiile, de a-și controla impulsurile, de a-și direcționa și concentra atenția, de a-și gestiona emoțiile și de a-și reglementa comportamentele. De asemenea, persoana care un autocontrol ridicat poate să se concentreze asupra sarcinilor și poate să-și gestioneze comportamentul în ciuda neatențiilor sau a imboldurilor de a face altfel.

Autocontrolul este fundamental pentru formarea aptitudinilor sociale și de comunicare, ducând la încredere și hărnicie, capacitatea de a conduce sau de a munci în echipă, rezolvarea problemelor, dezvoltarea gândirii critice și capacitatea de luare a deciziilor.

Există trei competențe pe care trebuie să le dezvoltați în ceea ce privește autocontrolul:

- învățați să vă gestionați angajamentele și timpul;
- cultivați-vă motivația și capacitatea de a învăța lucruri noi, pe cont propriu, în sprijinul muncii voastre;
- construiți-vă și cultivați-vă rețelele de socializare personale.

1.4. Integritatea / onestitatea

Onestitatea și integritatea la locul de muncă sunt printre cele mai importante calități de șef (leadership) de mare valoare în afaceri, ambele fiind elementele cheie în dezvoltarea încrederii.

Integritatea înseamnă să faci ceea ce trebuie, fiind bine să faci ceva corect chiar dacă rezultatul obținut are un aspect nedorit. Integritatea poate fi de asemenea definită ca respectarea strictă a unui cod moral, reflectat în onestitate transparentă și armonie completă în ceea ce credeți, spuneți și faceți.

A fi onest este să fii real, autentic, sincer și de bună credință. A fi onest înseamnă să nu minți, să nu furi, să nu înșeli sau să nu trădezi. Onestitatea exprimă atât respectul față de sine, cât și respectul față de ceilalți. Onestitatea împlinește

viața prin sinceritate, încredere și siguranță; ea exprimă o dispoziție de a trăi în lumină.

Iată câteva acțiuni-cheie pentru tineri pentru a avea onestitate și integritate la locul de muncă:

- țineți-vă de cuvânt,
- păstrați-vă angajamentele,
- acordați atenție mediului înconjurător,
- fiți concentrat la ce este în jur,
- înconjurați-vă cu oameni cinstiți,
- asumați-vă responsabilitatea,
- respectați-vă pe dvs. dar și pe ceilalți.

2. Abilități interpersonale

2.1. Participarea ca membru al unei echipe

În lumea de astăzi una dintre competențele cheie pe care le urmăresc angajatorii la un angajat este capacitatea lui de a lucra în echipă.

În general, echipa se referă la un grup de persoane care lucrează împreună pentru a îndeplini o sarcină, o muncă, un proiect sau un obiectiv comun. Echipele lucrează într-un mod organizat pentru a îmbunătăți calitatea muncii lor și pentru a realiza obiectivele și proiectele propuse.

O echipă trebuie să respecte câteva criterii pentru a-și asigura succesul în realizarea proiectelor sau obiectivelor urmărite:

- comunicare,
- obiective,
- conducere,
- evaluarea performanțelor.

Membrii unei echipe trebuie să aibă o serie de competențe complementare necesare pentru realizarea obiectivelor propuse. În primul rând este necesară o bună colaborare între membrii echipei. Pentru a asigura un echilibru între membrii echipei, autoritatea și responsabilitatea ar trebui împărțite între aceștia. De asemenea, acțiunile responsabile și transparente ale membrilor echipei vor permite monitorizarea și evaluarea performanțelor echipei.

Un membru bun al unei echipe ar trebui să aibă o serie de abilități, cum ar fi:

- să fie comunicativ,
- să știe să administreze conflictele,
- să știe să asculte pe cei din jur,

- să fie de încredere,
- să fie respectuos.

O echipă de succes formată din tineri este cea în care abilitățile și forțele individuale ale tuturor membrilor ajută echipa să atingă un obiectiv comun în cel mai eficient mod. Echipele pot fi formate oriunde și oricând, chiar dacă uneori este dificil și complicat.

Există diferite tipuri de echipe la care pot participa tinerii:

- echipe de proiect,
- echipe operaționale,
- echipe cu autogestionare,
- comunități de practică,
- echipe virtuale.

2.2. "Instruirea" altor persoane

Docendo discimus - "Prin predare, învățăm"

(Seneca, filozof roman)

Se știe că cel mai bun mod de a înțelege un concept este să-l explici altcuiva.

Instruirea (predarea, educarea) altora vă va permite să vă împărtășiți experiența și cunoștințele dobândite în timp. Iată ce ați putea câștiga în urma acestui proces:

- înțelegerea mai profundă sau o abordare nouă a unui subiect pentru a-l aplica în viața voastră;
- o oportunitate pentru a vă spori abilitățile de observare și abilitățile interpersonale;
- o introspecție în metodele de prezentare care funcționează cel mai bine pentru a atrage și menține atenția și concentrarea celor pe care îi instruiți (studenți, elevi etc.);
- înțelegerea diferitelor stiluri de învățare și comunicare, precum și informațiile privind adaptarea mesajului dvs. pentru a ajunge cât mai bine la diferite segmente de public;
- îmbunătățirea gradului de conștientizare culturală atunci când predați unei persoane cu o pregătire diferită de a dvs.

Instruirea (predarea) altora oferă câteva beneficii, cum ar fi:

- vă puteți aminti mai bine o serie de aspecte legate de un subiect,
- învățați prin verbalizare,

- vă organizați gândurile,
- vă face să vă simțiți mai bine.

2.3. Exercițarea funcției de conducere

Conducerea oamenilor este un proces dinamic de grup prin care o persoană (un lider) reușește să-i determine, prin influență, pe ceilalți membri ai grupului să se angajeze de bunăvoie în realizarea sarcinilor sau scopurilor grupului. Conducerea este, de asemenea, capacitatea unui lider de a lua decizii sănătoase și de a-i inspira pe ceilalți să se comporte bine.

Un lider adevărat este eficient în vremuri de criză și este capabil să gândească și să acționeze creativ în situații dificile. Un lider eficient este capabil să stabilească și să atingă obiective provocatoare, să întreprindă acțiuni rapide și decisive chiar și în situații dificile, să depășească concurența, să-și asume riscuri și să persevereze în fața eșecului. De asemenea, un lider bun se caracterizează prin abilități excelente de comunicare, încredere în sine, capacitate de a gestiona pe alții și dorința de a accepta schimbările.

Pentru tineri, conducerea face parte din procesul de formare a acestora și îi sprijină în dezvoltarea lor. Prin acest proces tinerii pot realiza:

- abilitatea de a-și analiza calitățile și defectele, de a avea stimă de sine, încredere, motivație, de a-și stabili obiectivele personale și profesionale, precum și abilitățile de a le realiza (inclusiv capacitatea de a stabili rețele de socializare de sprijin pentru a participa pe deplin la viața comunității și pentru a face schimbări sociale pozitive);
- capacitatea de a ghida sau de a îndruma pe alții pe parcursul unei acțiuni, de a influența opiniile și comportamentele altora și de a servi ca model pentru ceilalți (Wehmeyer, Agran, & Hughes, 1998).

Competențele de conducere îi ajută pe tineri să ia decizii mai eficiente, să se concentreze pe viziunea personală și pe progresele înregistrate în atingerea obiectivelor.

De asemenea, pot fi folosite diferite stiluri de conducere în momente și situații diferite, unele trăsături de caracter fiind importante pentru toți liderii. În general, principalele caracteristici ale unui lider sunt următoarele:

- conștiința de sine - înțelegerea punctelor forte și a punctelor slabe proprii,
- fermitate - capacitatea de a lua decizii rapid,
- corectitudine - tratarea în mod egal a tuturor,

- entuziasm - motivarea echipei printr-o atitudine pozitivă,
- integritate - câștigarea respectului echipei,
- cunoaștere / erudiție - informarea echipei cu fapte și cifre,
- creativitate și imaginație - a veni cu idei noi și inovatoare,
- perseverență - stăruință chiar și atunci când lucrurile merg prost.

Acțiunile cheie necesare pentru procesul de conducere a tinerilor sunt:

- construirea încrederii,
- demonstrarea curajului,
- înfruntarea provocărilor,
- concentrarea atenției,
- comunicarea eficientă.

În calitate de lider este nevoie de anumite abilități cheie. Este posibil să nu aveți toate aceste abilități chiar acum, dar dacă sunteți conștienți de punctele forte și punctele slabe pe care le aveți, puteți lua măsuri pentru a vă dezvolta abilitățile pe care nu le aveți, adică:

- motivație,
- comunicare,
- ascultare activă,
- conștientizarea limbajului corpului,
- învățare,
- abilități analitice / critice,
- adaptabilitate.

Stilul de conducere este legat de modul și abordarea direcțiilor de acțiune, implementarea planurilor și motivarea oamenilor. Există multe moduri de a conduce și fiecare lider are propriul său stil. Pentru situații diferite sunt necesare stiluri diferite și fiecare conducător trebuie să știe când și cum să utilizeze o anumită abordare. Astfel, se disting următoarele stiluri de conducere:

- stilul autoritar (autocrat)
- stilul democratic
- stilul de tip coaching (de antrenare)
- stilul afiliativ
- stilul coercitiv
- stilul promotor (sau pacesetting-ul)

Un lider de succes poate fi un stimulent pentru echipa sa, trebuind să aibă următoarele calități:

- pune pe primul loc membrii echipei;
- acționează cu integritate;

- este un bun comunicator;
- știe să asculte pe ceilalți;
- caută să rezolve problemele tuturor;
- conduce prin experiență și competență, nu prin titlu sau poziție;
- energizează echipa;
- crede că viața este cea mai importantă și apoi munca.

2.4. Comunicarea

Comunicarea este în natura oricărei ființe umane. Ea se referă la actul de transferare a oricăror informații, idei, emoții sau sentimente de la o persoană la alta. Expeditorul informației începe acest proces prin transformarea gândurilor, sentimentelor, cunoștințelor etc. proprii într-o formă orală, non-verbală sau scrisă (mesaj) și o transmite prin telefon, e-mail, social media, radio sau TV către altcineva (receptor sau destinatar). Receptorul citește, vede sau aude (codifică) mesajul și răspunde înapoi (feedback).

Comunicarea eficientă contribuie la furnizarea cu succes a serviciilor, dar este și o sursă adecvată de încredere personală. De asemenea, comunicarea contribuie la dezvoltarea altor competențe (abilități) interpersonale, cum ar fi abilitățile sociale. Pentru o experiență de comunicare mai bună, tinerii ar trebui să ia în considerare următoarele sfaturi:

- citiți cu atenție și judecați,
- transmiteți idei în scris,
- vorbiți astfel încât ceilalți să poată înțelege,
- ascultați activ,
- observați critic.

Există diferite tipuri de comunicare și anume:

- *orală* - prin sunete, limbaj și tonul vocii;
- *scris* - prin intermediul ziarelor, jurnalelor, e-mailuri, social media și mesaje text;
- *non-verbală* - prin limbajul corpului, expresii faciale și gesturi;
- *vizuală* - prin semne, simboluri și imagini;
- abilități de ascultare.

Este important să respectați tinerii cu dizabilități și să empatizați cu ei. De asemenea, conștientizarea etichetei de dizabilitate și ascultarea activă pot oferi un proces de comunicare mai fructuos cu acești tineri. În timp ce comunicați cu un tânăr cu dizabilități trebuie să abordați o anumită strategie adecvată pentru fiecare tip de dizabilitate:

- pentru tinerii nevăzători (cu insuficiență vizuală) puteți comunica verbal și prin scris folosind alfabetul Braille;

- pentru tinerii cu deficiențe de auz puteți să vorbiți liber sau să folosiți un aparat auditiv, puteți utiliza limbajul corpului, limbajul semnelor sau comunicarea prin scris; de asemenea, permiteți persoanei cu deficiențe de auz să vă citească pe buze;

- pentru tinerii cu deficiențe de vorbire se pot utiliza metode de comunicare cum ar fi limbajul corpului, limbajul semnelor și limbajul mimico-gestual;

- pentru tinerii cu dificultăți de învățare puteți comunica verbal, dar folosiți fraze scurte și clare. Repetarea informației este importantă pentru a ajuta acești tineri să-și amintească ceea ce ați spus.

De asemenea, în comunicarea cu tinerii cu dizabilități trebuie avute în vedere câteva sugestii:

- da-ți mâna cu ei și prezentați-vă
- vorbiți în grup adresându-vă tuturor
- ascultați cu atenție pentru a înțelege clar partenerul de discuție
- tratați adulții ca pe adulți
- fiți răbdător
- puneți întrebări scurte
- repetați
- stați la nivelul feței interlocutorului
- priviți direct
- permiteți cititul pe buze
- folosiți expresii comune

În lumea de astăzi tinerii se pot conecta prin internet și pot folosi aplicații mobile. Tinerii cu dizabilități au acum opțiuni de comunicare mai bune: utilizarea canalelor media de socializare (cum ar fi Facebook, Instagram, LinkedIn etc.) sau aplicații mobile (precum WhatsApp, Viber etc.) și conectarea acestora prin apeluri video, mesaje text și apeluri vocale prin intermediul dispozitivelor mobile.

2.4.1. Comunicarea incluzivă

Comunicarea incluzivă se referă la o abordare care urmărește crearea unui mediu de comunicare susținut și eficient, folosind toate mijloacele de comunicare disponibile pentru a înțelege și pentru a fi înțeles. Ea face ca majoritatea serviciilor să fie mai accesibile pentru oricine. De asemenea, comunicarea incluzivă sprijină realizarea rezultatelor de succes nu numai pentru indivizi, ci și pentru o comunitate

mai largă, permițând mai multe oportunități de viață în mod independent și participarea activă la viața publică pentru grupurile dezavantajate.

Această abordare susține utilizarea următoarelor unelte ale comunicării:

- *vorbirea* - trebuie să fie simplă și la un nivel adecvat pentru înțelegerea interlocutorului,
- *limbajul corpului* - trebuie să ajute vorbirea și să se potrivească cu cuvintele spuse,
- *gesturile* - trebuie să ajute vorbirea și să se potrivească cu cuvintele spuse,
- *semnele* - trebuie făcute în același timp cu vorbirea și în aceeași ordine cu a cuvintelor spuse,
- *imaginile, fotografiile, graficele și simbolurile* - trebuie să susțină atât cele vorbite cât și cele scrise,
- *obiectele* - pot fi utilizate pentru a reprezenta oameni, locații sau activități,
- *abordări interactive* - pentru cei cu dizabilități profunde de învățare și nevoi de comunicare.

Un mediu care oferă toate aceste tipuri de comunicare îi va ajuta pe toți să comunice mai bine, indiferent de nevoile lor personale. Pe termen lung, crearea de abilități de comunicare excelente vor fi în beneficiul tinerilor cu dizabilități în scopul de a intra în câmpul muncii și pentru dezvoltarea propriei cariere.

2.5. Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor

Tinerii cu dizabilități se confruntă pe parcursul vieții cu multe probleme, mai mici sau mai mari, și trebuie să se ocupe de ele. Problemele pot să apară oriunde și oricând, dar uneori tinerii cu dizabilități nu sunt în măsură să le depășească pe toate. Astfel de probleme se referă la situații care deranjează persoana sau când există obstacole în realizarea cu succes a unei sarcini, a unui serviciu, proiect sau obiectiv comun. Atunci când este vorba despre tinerii cu dizabilități, problemele comune sunt multiple dar în special este vorba de probleme legate de mediul fizic care nu este accesibil în viața zilnică și de atitudinile negative ale oamenilor față de tinerii cu dizabilități. Atunci când tinerii se confruntă cu astfel de probleme este bine să urmeze câteva sfaturi:

- să asculte și să gândească cu calm;
- să respecte opiniile și nevoile altor persoane și să le ia în considerare opțiunile;
- să găsească soluții constructive și, uneori, să facă mici compromisuri.

Vorbind și dialogând cu alții, majoritatea problemelor pot fi rezolvate. De asemenea, o capacitate bună de comunicare contribuie la procesul de rezolvare a problemelor. Dar, pentru unele probleme complexe, vorbirea nu este suficientă. Nu este ușor pentru tineri să găsească soluții la probleme complexe.

Rezolvarea problemelor este capacitatea de a găsi o soluție la o situație critică, o criză sau un conflict. Atunci când se confruntă cu o problemă, tinerii sunt sfătuiți să urmeze șase pași care îi vor ajuta să o depășească:

- identificați problema și gândiți-vă „De ce este o problemă?”,
- structurați problema și împărțiți-o în fragmente mici sub formă de:
 - diagrame în lanț, diagrame de flux, diagrame ramificate, liste etc.
- căutați alternative și soluții posibile, identificați argumentele pro și contra fiecărei soluții, apelând la:
 - brainstorming, gândire critică, luarea în considerare a diverselor opinii, întrebări privind ipotezele etc.
- luați o decizie și alegeți cea mai bună alternativă:
 - această etapă implică analiza și evaluarea atentă a diferitelor informații, soluții, riscuri, opțiuni posibile și apoi luarea unei decizii prin selectarea celei mai bune soluții aplicabile.
- puneți în aplicare decizia aleasă și luați măsuri pentru a rezolva problema.
- monitorizați / solicitați feedback-ului.

III. Mentoratul

Ca proces bazat pe încredere reciprocă, fiabilitate și respect, mentoratul este împărțit în trei faze: inițiere, dezvoltare și finalizare.

Aceste faze pot fi descrise pe scurt astfel:

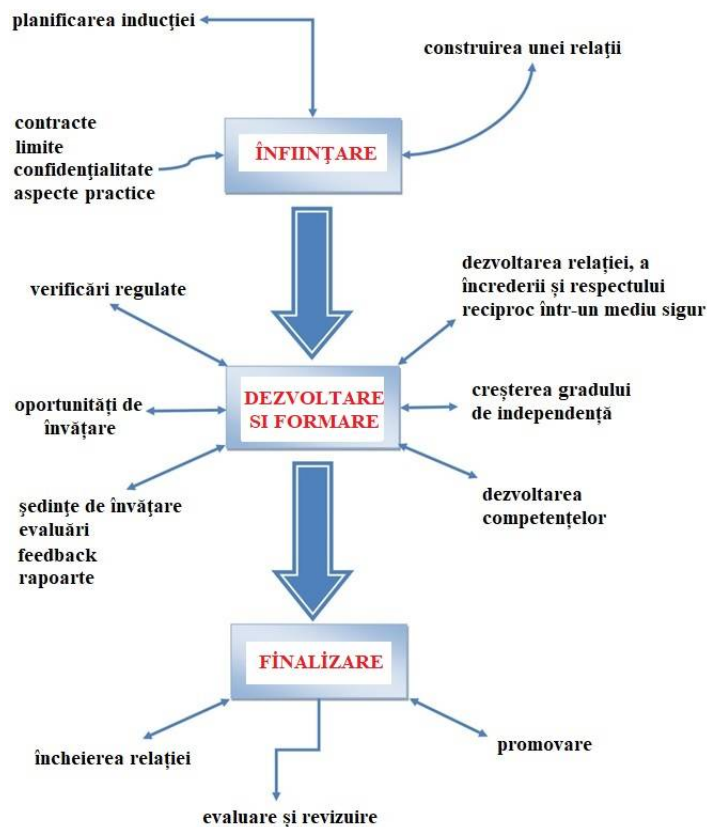
- **Faza 1 (Înființare):** Această etapă reprezintă momentul în care cuplul de tineri, adică mentorul și mentorizatul își stabilesc relația, contractele, regulile de bază și limitele care vor „guverna” relația mentor - mentorizat;

- **Faza 2 (Dezvoltare și formare):** Această etapă vizează procesul de instruire, verificare a cunoștințelor și feedback-ul obținut;

- **Faza 3 (Faza de finalizare):** Este etapa de încheiere și evaluare a procesului de mentorizare. Pe măsură ce cuplul mentor - mentorizat ajunge la sfârșitul programului de mentorat, mentorul și mentorizatul se pregătesc pentru tranziție și încheierea relației de parteneriat. Scopul evaluării procesului este de a

verifica dacă obiectivele și sarcinile stabilite de cuplu la începutul procesului de mentorizare au fost realizate cu succes.

Trebuie specificat faptul că aceste etape nu sunt fixe sau nemodificabile. Acestea se suprapun frecvent, iar cuplul de mentorat poate chiar să se întoarcă într-o fază anterioară. Toate acestea fac parte din dezvoltarea obișnuită a relației de mentorat.



a. De ce alegem mentoratul reciproc pentru tineret?

Proiectul MyPeerMentor abordează două priorități importante pentru tineret:

- Promovarea muncii de calitate a tineretului
- Promovarea emancipării

TINERET: Promovarea muncii de calitate a tineretului

Prin introducerea unor politici speciale și a unui cadru care să dezvolte programul de mentorat pentru tinerii cu dizabilități, precum și schimbarea atitudinii tinerilor lucrători care ce doresc să devină tineri mentori, proiectul MyPeerMentor va contribui la eliberarea comunității de povara socială.

În principal, proiectul MyPeerMentor dorește să îmbunătățească și să consolideze competențele tineretului muncitor și calitatea muncii lor, în special prin dezvoltarea unei abordări eficiente privind mentoratul reciproc al tinerilor, care să

susține perspectivele de carieră pentru tinerii marginalizați de pe piața muncii - tinerii cu dizabilități. De altfel, proiectul MyPeerMentor promovează incluziunea pe piața forței de muncă și capacitatea de angajare a tinerilor cu mai puține oportunități, acordând o atenție deosebită tranziției de la educație la piața forței de muncă.

Partea unică a îndrumării prin mentoratul reciproc al tinerilor este aceea că tinerii cu dizabilități vor fi îndrumați de către alți tineri colegi (tineri lucrători, studenți, elevi din universități, colegii etc.), iar mentoratul se va baza pe relații reciproce de încredere, empatie, o mai bună comunicare și sprijin pentru incluziunea socială între colegi (cu și fără dizabilități) și în societate.

Un alt aspect important al proiectului MyPeerMentor, care stimulează calitatea transfrontalieră a muncii tineretului, este activitatea de învățare / formare planificată ce vizează producerea unor rezultate intelectuale concrete ale proiectului. Aceasta presupune realizarea de vizite de studiu mixte care sunt planificate de două ori pe durata proiectului.

Fiecare participant (din categoria tineretului muncitor) va fi selectat pe baza unor criterii predefinite de către fiecare organizație din parteneriatul proiectului. Tinerii care vor beneficia de cursurile de formare pentru a deveni tineri mentori își vor împărtăși apoi experiența în timpul fazei de pilotare a proiectului.

Aceste acțiuni vor consolida calitatea de mentor prin mobilitate și cooperare transfrontalieră. Pe parcursul sesiunilor de formare pe termen scurt se va consolida încrederea în sine a participanților și se vor promova realizările lor personale obținute, ajutându-i să-și dezvolte competențe sociale și culturale.

TINERET: Promovarea emancipării

Acest proiect urmărește consolidarea cooperării intersectoriale și a sinergiilor dintre mediul educațional (prin implicarea a 2 universități, 1 directorat de învățământ) și piața forței de muncă (1 organism de consiliere), sprijinite de sectorul neguvernamental (1 ONG) și organizații de tineret (1 Consiliu Național al Tineretului).

Pe parcursul desfășurării proiectului se vor implementa activități de mentorat susținute de tinerii mentori cu tinerii cu dizabilități care vor obține informații despre angajare, își vor consolida abilitățile de construire a unei echipe, sentimentul antreprenoriatului și experiența vieții sociale.

De asemenea, promovarea emancipării urmărește acordarea tinerilor cu dizabilități fizice a unei șanse egale pentru ocuparea forței de muncă, fapt ce îi va face mai puțin dependenți și va spori încrederea și respectul de sine. În loc să se

marginalizeze un grup mare de oameni și să se ignore potențialul lor, partenerii proiectului vor crește nivelul de integrare în societate a tinerilor dezavantajați de pe piața muncii. Astfel, promovând autodeterminarea, pe parcursul proiectului se va îmbunătăți participarea și cetățenia activă a tinerilor în societate.

Activitatea de pilotare a mentoratului reciproc al tineretului nu se va limita doar la sălile de clasă din centrele de învățământ. Tinerii cu dizabilități vor fi pregătiți și la fața locului (la locul de muncă), susținând dezvoltarea personală a acestora prin mentoratul reciproc realizat cu ajutorul tinerilor lor colegi mentori. Acest lucru va permite instruirea mai multor participanți cu costuri eficiente, deoarece timpul de călătorie și cheltuielile aferente sunt reduse la minimum. De asemenea, se vor realiza manuale de instruire personalizate care servesc ca materiale de referință excelente pentru tinerii mentori și mentorizați.

Proiectul MyPeerMentor se adresează următoarelor priorități orizontale și ale UE:

- Priorități pe ORIZONTALĂ: Proiectul vizează practici deschise și inovatoare într-o epocă digitală.

Astfel, proiectul sprijină participarea electronică (prin utilizarea informațiilor online și a tehnologiilor bazate pe internet) a tinerilor (cu sau fără dizabilități) la viața socială. Pentru aceasta, proiectul vizează dezvoltarea unei aplicații mobile numită "MYPEERMENTOR" pentru realizarea mentoratului reciproc al tinerilor. Aplicația va facilita îndrumarea de la distanță a tinerilor cu dizabilități, ceea ce va consolida capacitatea acestora de a participa activ în societate la nivel local, regional, național, european și global.

- Politica UE privind tineretul:

Prin intermediul noii metode de instruire propuse de proiect, instrumentele și aplicația mobilă MyPeerMentor pentru tineri sprijină prioritățile UE menționate în Rezoluția Consiliului European privind realizarea unui cadru reînnoit pentru cooperare europeană în domeniul tineretului (2010 - 2018), respectiv „Strategia UE pentru tineret” și „Raportul privind tineretul” ce conțin recomandările celor mai recente politici privind tineretul european.

b. De ce alegem mentoratul reciproc pentru tineret prin intermediul aplicației mobile ?

Ca o noutate, proiectul vizează utilizarea noilor tehnologii precum Tehnologia Informației și a Comunicațiilor (TIC) în procesul de formare a tinerilor, adică un nou tip de învățare pe dispozitive mobile (smartphone-uri și tabletele), ca o abordare

nouă a cooperării între tineri. Aceasta va fi o bază foarte puternică pentru obținerea unui impact maxim și continuitate pe termen lung.

Proiectul va urmări obținerea de rezultate intelectuale într-un format electronic pe dispozitive mobile pentru tinerii mentori, ceea ce va permite actualizarea permanentă a conținutului materialelor de instruire, precum și adaptarea și accesibilitatea maximă atât pentru diferitele categorii de tineri cu dizabilități, cât și pentru tinerii care locuiesc în locuri îndepărtate și inaccesibile. Combinația dintre noua tehnologie și comunicarea convențională este vitală pentru a răspunde nevoilor diferitelor grupuri de utilizatori. De asemenea, utilizarea formatelor electronice va spori accesibilitatea rezultatelor obținute (de exemplu, pentru tinerii cu deficiențe de vedere). Utilizarea TIC (Tehnologia informației și a comunicațiilor) crește rapid în toate țările partenere și este vital ca tinerii cu dizabilități să nu fie excluși de la aceste tehnologii esențiale la locurile de muncă.

Aplicația mobilă bazată pe sistemul Android este accesibilă și va permite în cadrul mentoratului reciproc o comunicare la distanță mult mai bună între tineri, într-un mediu sigur. Acest aspect este necesar în special pentru tinerii cu deficiențe de mobilitate și vizuale care nu pot călători ușor din cauza inaccesibilității mediului și al transportului.

De asemenea, aplicația mobilă se va conecta direct la API-ul (Application Programming Interface = Interfața de Programare a Aplicațiilor) de accesibilitate Android (adică Android 7.0 Nougat) pentru ca toate persoanele cu diferite dizabilități să poată interacționa cu aplicația mobilă folosind tehnologiile de asistare suportate de Android. Utilizând Talkback-ul Google și alte cititoare de ecran Android, precum și alte caracteristici accesibile și personalizate ale smartphone-ului Android și a tabletelor (Tab), se poate adapta în mod corespunzător conținutul educațional, manifestând un bun exemplu de pregătire mobilă accesibilă, luând în considerare nevoile educaționale și limitărilor tânărului cursant.

Această aplicație mobilă, care rulează pe sistemul de operare Android, se bazează pe auto-învățare și învățare reciprocă informală (cu feedback de la beneficiari). Ambele sunt modalități importante de dezvoltare a competențelor electronice și digitale ale tinerilor implicați în procesul de mentorat reciproc în rândul tinerilor.

c. Care sunt rezultatele așteptate?

Rezultatele așteptate ale proiectului vor deveni metodologii comune de mentorat reciproc în rândul tinerilor precum și materiale de învățare susținute de TIC pentru țările participante.

Prin analiza și furnizarea de informații bazate pe experiențele fiecărui partener, părțile interesate și beneficiarii vor avea acces la procedurile propuse care vor deveni un model de bună practică (inclusiv la nivel european prin organizarea de mobilități mixte de învățare a tineretului pentru 24 de tineri mentori).

Un alt rezultat preconizat este consolidarea organizațiilor partenere în ceea ce privește dezvoltarea de realizări intelectuale inovatoare care vor fi exploatate în mod direct de către partenerii participanți, ceea ce va îmbunătăți în continuare capacitatea lor, competențele personalului acestora, precum și calitatea activităților depuse.

Ghidul de implementare a mentoratului reciproc va crea și susține pilotarea tinerilor care doresc să se instruiască sau chiar să devină tineri mentori. În timpul pilotării, prin metoda de mentorat reciproc, participanții vor dobândi cunoștințe despre domeniul de carieră ales, informații și contacte, ceea ce va duce la îmbunătățirea aptitudinilor, a stimei de sine și creșterea capacității lor de angajare. Educația non-formală în domeniul mentoratului reciproc va fi realizată prin metode și forme noi elaborate (vezi IO1 și 2) și utilizarea sistemului de comunicare neconvențională (suportul pentru învățarea mobilă IO3 și 4), iar toate acestea vor fi adaptate la specificul diferitelor tipuri și niveluri de dizabilități.

Și alte rezultate ale proiectului vor contribui la rezolvarea unor probleme existente prin noul tip de sprijin reciproc, adică prin mentorat. Acest lucru va contribui la consolidarea cooperării dintre universități, ONG-uri și sectoarele de formare/instruire, economice și sociale.

Un rezultat important al proiectului este acela că sprijină calificarea, pre-calificarea și calificarea continuă a tineretului muncitor și a mentorilor tineri, în special a celor care se află la nivel informal, cum ar fi cei din ONG-uri, furnizori de servicii sociale etc., cu impact direct asupra recunoașterii dinamicii angajării tinerilor cu dizabilități.

La finalizarea proiectului, proiectul urmărește:

- să acopere lipsa unor cursuri de mentorat reciproc destinate tinerilor care doresc să fie mentori;
- să sprijine acumularea de competențe cheie și transversale prin sprijinirea tinerilor mentori și a tinerilor cu dizabilități;

- să confirme utilitatea și impactul tuturor rezultatelor intelectuale ale proiectului cu cel puțin 140 de tineri și cu cel puțin 30 de organizații interesate din Europa;
- să promoveze capacitatea de angajare a tinerilor cu dizabilități;
- să consolideze rețelele de difuzare / exploatare a factorilor de decizie din domeniul tineretului;
- să informeze factorii de decizie politică cu privire la noile metode care sprijină activitatea tineretului prin intermediul mentoratului reciproc;
- să organizeze o serie de ateliere de lucru (workshop-uri) în fiecare țară parteneră pentru a aduna și utiliza contribuția experților în domeniul tineretului de la fiecare partener în scopul de a informa părțile interesate cu privire la conținutul, calitatea și atractivitatea materialelor realizate, sporind astfel impactul, exploatarea și durabilitatea proiectului;
- să încurajeze coeziunea și incluziunea socială în scopul dezvoltării solidarității prin activitățile tineretului, ceea ce va spori toleranța populației față de grupurile dezavantajate din societate, contribuind la reducerea stigmatizării, a prejudecăților și a șomajului în rândul tinerilor cu dizabilități;
- creșterea nivelului de responsabilitate socială corporativă unde sectorul privat și cel public pot juca un rol important în promovarea activităților tineretului prin mentorat și stagiul (internship);
- să susțină prioritățile Rezoluției Consiliului European privind un cadru reînnoit pentru cooperarea europeană în domeniul tineretului (2010 - 2018), respectiv Strategia UE pentru tineret și, în special, recomandările din raportul UE privind tineretul.

d. Recrutarea tinerilor

O campanie activă de recrutare a tinerilor este întotdeauna necesară pentru realizarea unui program de mentorat de succes. Dar, chiar dacă obiectivele propuse sunt valoroase, tinerii nu se vor alătura programului dacă ei nu au informații despre el. Odată ce schema programului s-a stabilit, ei pot ajunge să o cunoască prin reputația sa, dar nu de la început.

În calitate de coordonator trebuie să vă asigurați că aveți toate informațiile de bază de care aveți nevoie cu privire la tinerii ce vor fi recrutați. Prin urmare, este esențial să realizați un **Formular de înscriere** simplu (vezi Anexa I. „Formular de înscriere – Tânăr mentor” și Anexa II. „Formular de înscriere – Tânăr Mentorizat”), pentru recrutarea tinerilor ce vor participa la mentorat. Atenție, un formular prea

lung poate descuraja participanții valoroși, iar unul prea lapidar s-ar putea să nu vă dea suficiente informații pentru a judeca adecvat caracterul solicitanților.

Tehnicile reușite de marketing/promovare/publicitate pentru programele de mentorat includ:

- realizarea de postere, pliante și fluturași;
- imagini/informații direcționate prin e-mail;
- prezentări publice;
- recomandări și studii de caz din cadrul unor programe de mentorat care au avut succes;
- includerea pe web site-uri;
- promovarea prin intermediul rețelelor sociale (Facebook, Twitter, LinkedIn și alte platforme web relevante);
- anunțuri prin intermediul mass-mediei (radio, TV, ziare, web etc.).

De asemenea, este util să apelați la organizații locale de tineret, grupuri de voluntari și organizații ale tinerilor cu dizabilități, sindicate ale tinerilor cu și fără dizabilități, ONG-uri care oferă servicii pentru tineret, instituții de învățământ și altele pe care le considerați adecvate. Nu doar recrutarea directă, ci și transmiterea de informații din vorbă în vorbă prin intermediari credibili pot fi de asemenea foarte valoroase în procesul de recrutare.

Reamintim că, în contextul proiectului MyPeerMentor, vom folosi:

- Grupuri țintă directe:

- tineri cu dizabilități,
- tineri studenți,
- tineri care vor activa în calitate de "tineri mentori",
- ONG-uri, furnizori de servicii sociale și de carieră.

- Beneficiari:

- Ministerul Tineretului,
- Ministerul Educației,
- Autorități naționale din educație,
- Autorități educaționale,
- Centre de formare a tinerilor.

Întotdeauna amintiți-vă de riscurile care pot fi asociate cu recrutarea și mentorarea (îndrumarea) tinerilor.

Rețineți că în calitate de coordonator va trebui să recrutați mai mulți participanți decât ar fi necesar deoarece unii dintre ei vor renunța, alții se vor dovedi imposibil de găsit, iar alții se vor dovedi a fi nepotriviți pentru mentorat.

Momentul recrutării este și el important. De exemplu, șansele de a recruta participanți în perioadele de vacanță sunt mult mai mici decât în timpul școlii. De asemenea, este foarte important să nu lăsăm un decalaj prea mare între recrutare și începutul perioadei de îndrumare; în caz contrar, există pericolul unei eventuale pierderi de concentrare și motivație.

e. Rolurile și abilitățile tinerilor mentori

Rolurile și abilitățile tânărului mentor sunt următoarele:

- pentru ca activitățile viitoare ale cuplului de mentorat să se desfășoare corespunzător, de o mare importanță este necesitatea ca tânărul mentor să se cunoască reciproc cu mentorizatul cu scopul de a stabili o relație stabilă de respect reciproc și încredere;

- una dintre îndatoririle principale ale tânărului mentor este de a contribui la pregătirea și punerea în aplicare a unui plan cu adevărat realizabil pentru obiectivele și sarcinile îndeplinite de către mentorizați, precum și în evaluarea acestui plan;

- tânărul mentor trebuie să informeze și să comunice cu mentorizații despre așteptările și scopurile lor personale;

- tânărul mentor trebuie să mențină contacte periodice cu mentorizatul pentru a-i oferi îndrumarea necesară;

- tânărul mentor trebuie să furnizeze coordonatorului național feedback-ul cu privire la punerea în aplicare a sarcinilor prevăzute în procesul de mentorat.

Din partea tânărului mentor sunt necesare următoarele cerințe:

- să aibă bune abilități interpersonale și de sprijin;

- să fie un bun ascultător;

- să aibă bune abilități de comunicare;

- să poată împărtăși din experiența lui și să fie capabil să aplice teoria în practică;

- să manifeste entuziasm și responsabilitate în timpul implicării sale în programul de mentorat;

- să fie creativ și dispus să le ofere mentorizaților îndrumare, orientare și ghidare;

- să asigure și să mențină o atmosferă adecvată în cadrul căreia se va dezvolta parteneriatul reciproc între mentor și mentorizat; să fie capabil să facă schimb de informații; să depună eforturi pentru un parteneriat care să aducă beneficii fiecăruia;

- să dispună și să convingă pe mentorizat astfel încât acesta să-și demonstreze întregul potențial în îndeplinirea sarcinilor zilnice;
- să aibă tact;
- să fie bine organizat, având abilități bune în alocarea timpului;
- să îl încurajeze pe mentorizat să decidă:
 - unde și când se vor întâlni,
 - cât vor dura aceste întâlniri,
 - despre ce vor vorbi,
 - cum o vor face (în ce mod).

Tinerii mentori pot juca multe roluri în perioada mentoratului reciproc, cele mai frecvente fiind următoarele:

- *Networker* - lucrând (de acasă sau dintr-un birou) printr-o rețea de calculatoare, mentorul poate ajuta pe alții să-și dezvolte conexiunile de care au nevoie pentru a câștiga experiență, pentru a primi un loc de muncă etc.;

- *Mediator/moderator* - ajută la găsirea căilor și oportunităților pentru stabilirea și atingerea obiectivelor mentoratului;

- *Prieten critic* - prin critică constructivă, spunând adevăruri inconfortabile, mentorul poate fi un prieten adevărat;

- *Sounding board (cutie de rezonanță)* - oferă altei persoane șansa de a testa sau încerca noi idei și abordări într-un mediu sigur;

- *Model* - prin modul cum se comportă și acționează oferă un exemplu bun de la care poate învăța altcineva.

După finalizarea programului de mentorat, mentorul va progresa prin următoarele aspecte:

- satisfacția contribuției sale la independența mentorizatului prin împărtășirea abilităților și experienței personale;
- îmbunătățirea abilităților de comunicare;
- dezvoltarea abilităților de înțelegere a celorlalți oameni, de familiarizare cu culturile lor etc.;
- găsirea ocaziilor de a reflecta la propriile experiențe și percepții;
- sporirea contactelor sociale;
- creșterea experienței și satisfacției profesionale;
- creșterea încrederii și dezvoltării personale;
- creșterea motivației și satisfacției față de muncă;
- dezvoltarea abilităților de management;
- apariția de noi perspective pentru realizarea personală;

- posibilitatea de a fi susținător al schimbării și extinderea contribuției sale în organizația din care face parte.

f. Criterii de selecție a tinerilor mentori

În procesul de selecție a tinerilor mentori trebuie să se urmărească o serie de competențe pe care trebuie să le aibă un mentor:

- trebuie să aibă o experiență relevantă;
- trebuie să înțeleagă că rolul său este consultativ; un stil autoritar nu este acceptabil;
- trebuie să demonstreze un angajament ferm față de procesul de formare și dezvoltare;
- trebuie să aibă bune abilități de comunicare și de ascultare;
- trebuie să fie capabil să demonstreze că este capabil să asigure egalitatea de șanse, mai ales dacă îi îndrumă pe tinerii dezavantajați;
- trebuie să se poată angaja pe întreaga durată a programului de mentorat.

g. Gestionarea perspectivelor

Natura perspectivelor:

Perspectivile (așteptările sau speranțele) realiste și corecte sunt cheia succesului unui program de mentorat. Coordonatorul de mentorat ar trebui să joace un rol semnificativ în identificarea și gestionarea așteptărilor tinerilor mentori și a mentorizaților.

Așteptările necorespunzătoare și greșite ale **tinerilor mentori** pot fi:

- tânărul mentor speră ca mentorizatul să facă exact ceea ce spune el;
- tânărul mentor speră să ia doar el toate deciziile în privința timpului și locului de desfășurare a sesiunilor de mentorat;
- tânărul mentor ar dori ca doar el să fie responsabil pentru elaborarea planului de acțiune, fără a ține seama de sugestiile mentorizatului;
- tânărul mentor speră să fie remunerat pentru eforturile sale;
- tânărul mentor se simte obligat a-i acorda mentorizatului un loc de muncă remunerat după încheierea programului de mentorat;
- dacă apar probleme în cadrul cuplului de mentorat pe parcursul mentoratului, tânărul mentor s-ar putea aștepta la o intervenție a coordonatorului de mentorat, în loc să încerce singur rezolvarea problemei.

Așteptările necorespunzătoare și greșite ale **mentorizațiilor** pot fi:

- mentorizatul speră că tânărul mentor să îi pună la dispoziție propria rețea de contacte personale;
- mentorizatul ar dori ca tânărul mentor să-i spună ce să facă sau, mai rău, să facă mentorul treaba în locul lui;
- mentorizatul speră să ia doar el toate deciziile în privința timpului și locului de desfășurare a sesiunilor de mentorat;
- mentorizatul ar dori ca doar el să fie responsabil pentru elaborarea planului de acțiune, fără a ține seama de sugestiile tânărului mentor;
- mentorizatul speră să fie remunerat pentru eforturile sale;
- mentorizatul ar dori să se bazeze în orice moment pe ajutorul tânărului mentor;
- mentorizatul ar dori să primească mai multe sarcini și responsabilități din partea mentorului său, acțiuni care nu au fost incluse în planul de acțiune a cuplului de mentorat.

Dacă în calitate de coordonator de mentorat observați că tinerii mentori sau mentorizații au așteptări inadecvate, atunci trebuie să le transformați cu ușurință în așteptări realiste.

Abordări pentru gestionarea așteptărilor:

Există numeroase abordări care vă pot ajuta ca și coordonator de mentorat în a identifica care sunt așteptările evidente și ascunse ale tinerilor mentori și mentorizați.

Astfel, **listele de verificare a așteptărilor** reprezintă una dintre abordările facile și mai puțin consumatoare de timp prin care, în calitate de coordonator de mentorat, puteți obține informații sigure despre natura așteptărilor cuplului de mentorat recrutat.

Lista de verificare a tinerilor mentorizați:

Decideți și bifați trei dintre afirmațiile pe care le considerați cele mai relevante pentru dvs.:

- "Sper ca mentorul meu să-mi dea un loc de muncă plătit după terminarea programului de mentorat";
- "Mă aștept să obțin abilități și cunoștințe profesionale care să mă ajute să găsesc locul de muncă dorit după terminarea programului de mentorat";
- "Cred că m-aș putea baza pe mentorul meu în orice moment când am nevoie";
- "Mă aștept să aflu ce pot face cel mai bine și ce nu pot face destul de bine";

- "Sper ca mentorul meu să mă ajute să găsesc o idee mai bună despre dezvoltarea carierei mele";
- "Mă aștept ca mentorul meu să păstreze în secret detaliile relației noastre de mentorat";
- "Mă aștept ca mentorul meu sau coordonatorul de mentorat să acopere cheltuielile asociate cu procesul de mentorat".

Lista de verificare a tinerilor mentori:

Decideți și bifați trei dintre afirmațiile pe care le considerați cele mai relevante pentru dvs.:

- "Mă aștept ca mentorizatul meu să fie cât se poate de corect";
- „Mă aștept ca mentorizatul meu să nu mi se opună, să nu facă obiecții“;
- "Mă aștept să învăț lucruri noi de la mentorizatul meu";
- "Mă aștept să înțeleg mai multe despre natura dizabilităților și despre ceea ce pot face persoanele cu dizabilități la locul de muncă";
- „Mă aștept să-mi măresc sensibilitatea față de tinerii cu dizabilități și asupra competențelor și abilităților lor profesionale“;
- "Mă aștept să-mi depășesc prejudecățile față de capacitatea persoanelor din grupurile dezavantajate“;
- "Mă aștept ca mentorizatul meu sau coordonatorul de mentorat să acopere cheltuielile asociate cu procesul de mentorat".

h. Trainingul de inducție pentru tinerii mentori și mentorizați

Majoritatea abilităților/aptitudinilor necesare tinerilor mentori și mentorizați sunt cele care au o largă aplicare în multe domenii ale vieții sociale. De exemplu, pentru tinerii mentori cele mai importante abilități sunt capacitatea de a asculta și de a scoate la iveală gândurile și ideile mentorizatului. Asemenea abilități sunt frecvent utilizate de mulți oameni în viața lor de zi cu zi, dar practicarea lor în cadrul unui program de mentorat bine gândit se va face mult mai eficient de către un tânăr mentor bine instruit. Prin urmare, buna instruire stă la baza succesului tuturor programelor eficiente de mentorat.

Este important să vedem toate etapele trainingului (instruirii) de inducție ca pași într-un singur proces. Începând cu prima publicitate privind recrutarea, tânărul

mentor și mentorizat vor acumula cunoștințe și vor înțelege natura mentoratului, iar fiecare pas trebuie să contribuie la procesul general.

În calitate de coordonator, trebuie ca la un anumit moment al procesului de instruire să solicitați participanților să semneze o serie de contracte/acorduri pentru a confirma în mod explicit că acceptă regulile generale ale programului, în special confidențialitatea, monitorizarea și natura responsabilităților lor (vezi Anexa III. „Acord bilateral tineri Mentor/Mentorizat”; Anexa IV. „Plan de acțiune privind activitatea cuplului de mentorat” și Anexa V. „Acord de confidențialitate”).

Acordurile încheiate de mentor și mentorizat pot avea titluri distincte, astfel încât rolurile lor să fie clare, de exemplu: "Acord privind procedurile și rolurile" sau "Acord privind obiectivele și rezultatele preconizate". Puteți găsi însă și alte alternative, mai bune, mai puțin formale.

Se pot realiza următoarele tipuri de acorduri:

- Un prim tip de acord se referă la necesitatea asigurării faptului că ambele părți (mentorul și mentorizat) înțeleg și se angajează să respecte regulile operaționale de bază ale programului de mentorat și responsabilitățile globale ale îndrumării. Acest tip de acord poate fi furnizat celor două părți într-un format standard care identifică domeniile cheie și oferă un set de reguli de bază pentru toți participanții. Alternativ, puteți prezenta o serie de întrebări mai generale și puteți permite participanților să-și dezvolte propria abordare. Cerința esențială este că cele două părți trebuie să aibă de la început un acord scris, clar și partajat, despre modul în care vor colabora și lucra.

- Al doilea tip de acord (numit uneori "Plan de dezvoltare / acțiune") se referă la rezultatele pe care mentorizatul încearcă să le obțină ca urmare a procesului de mentorat. Acesta este un mecanism vital pentru identificarea progresului pe care îl face mentorizatul și pentru a permite tânărului mentor să-și asume rolul deplin în acest proces. Din motive evidente, acest acord trebuie atins cât mai curând posibil în timpul procesului de mentorat, dar acest lucru nu poate fi întotdeauna foarte aproape de începutul procesului. Uneori, prima etapă a mentoratului presupune dezvoltarea abilităților necesare pentru a permite pregătirea acordului; mulți mentori nu vor avea inițial abilitățile de conștientizare de sine pentru a-și putea identifica propriile obiective și este posibil să dureze ceva timp până când aceste obiective pot fi încadrate în termeni de obiective specifice. Acest acord este mai puțin probabil să urmeze un format standardizat. În calitate de coordonator, puteți să stabiliți întrebări generale pentru a vă asigura că toate aspectele importante

sunt acoperite, dar trebuie să vă așteptați ca diferiți participanți să adopte abordări oarecum diferite.

Amintiți-vă tot timpul că, cu cât sunt mai simple, mai scurte și mai clare formulările din acorduri/contracte, cu atât ele vor fi mai eficiente și cu atât mai probabil este ca participanții să le urmeze. Acordurile pot oferi îndrumări și sugestii - dar nu uitați, de asemenea, că responsabilitatea finală revine participanților și ar trebui să li se permită să-și stabilească propriile aranjamente detaliate.

Este util să încurajăm tinerii mentori și mentorizați să recunoască limitele interacțiunii lor și să înțeleagă nevoia de delicatețe și prudență în cazul în care consideră că acestea ar putea să ridice probleme de natură personală. Dacă, în calitate de coordonator, luați în calcul aceste aspecte, ar trebui să le abordați în mod specific în procesul de instruire.

Modul în care organizați instruirea va varia în funcție de provocările programului de mentorat: coordonatorul trebuie să urmărească echilibrul dintre întâlnirile directe (față în față) și sesiunile de mentorat online / pe mobil, care vor fi efectuate de cuplurile de mentorat.

În contextul proiectului MyPeerMentor, schema întâlnirilor presupune cel puțin trei întâlniri față în față (inducție, intermediară și finală) și zece sesiuni de mentorat online / pe mobil, în conformitate cu planul de lucru stabilit preliminar de fiecare cuplu.

Metoda de învățare mixtă folosită în cadrul programului de mentorat va garanta satisfacerea tuturor necesităților tinerilor mentori și mentorizați. Materialele folosite vor fi în format tipărit și în format electronic / online.

i. Finalizarea cu succes a colaborării

La un moment dat, toate relațiile mentoratului ce se derulează vor ajunge la sfârșit. Prin urmare, atunci când cuplurile vor progresa atingându-și obiectivele, relația de parteneriat se va încheia. Dar, este important să știm cum să încheiem relația și să obținem un rezultat pozitiv.

Ambele părți trebuie să fie dispuse să avanseze, iar mentorizații trebuie să aibă libertatea de a alege să progreseze și să-și dezvolte în continuare cunoștințele și abilitățile cu ajutorul altor tineri mentori sau a altor tutori calificați.

Mentorizații trebuie să știe în continuare unde să se adreseze pentru ajutor și sprijin atunci când o relație de mentorat se încheie. Tânăru mentor ar trebui să fie în măsură să ajute și să consilieze mentorizatul în identificarea altor surse de sprijin pe viitor din sursele pe care le au la dispoziție, precum și oportunitățile de învățare și dezvoltare ulterioare.

De asemenea, mentorizatul trebuie să iasă din relația de mentorat cu un sentiment de încredere în sine și independență, și nu să se simtă în continuare dependent de mentorul său. Acest aspect ar trebui făcut de tânărul mentor care trebuie să ofere un feedback pozitiv mentorizatului său privind performanțele lor, precum și asupra beneficiilor și succeselor relației lor.

Uneori, s-ar putea ca relația cuplului de mentorat să fie atât de reușită încât tânărul mentor și mentorizatul să decidă să continue relația pe bază informală sau chiar să restabilească o relație de mentorat formală la o dată ulterioară, dacă acest lucru este considerat necesar.

Anexa I. Formular de înscriere - Tânăr mentor

1. NUME:

Prenume

Nume de familie

2. Vârsta:

3. Sex: Masculin Feminin

4. Adresă:

Telefon:

E-mail:

5. Educație:

6. Specializarea:

7. De când ați terminat studiile ?

8. Care este experiența dvs. profesională (dacă există) ? Vă rugăm să descrieți pe scurt experiența dvs. de lucru.

Când:
Ocupația:

Când:
Ocupația:

Când:
Ocupația:

Când:
Ocupația:

Despre calitățile, abilitățile și interesele personale

Cum v-ați descrie în termeni de:

9. Competențe (un scurt rezumat al abilităților și experiențelor, acordând o atenție specială oricăror domenii de expertiză pe care l-ați putea împărtăși cu un mentorizat)

10. Calități personale

11. Interese (menționați toate interesele speciale, inclusiv petrecerea timpului liber pe care l-ați putea împărtăși cu un mentorizat)

12. Ați fost vreodată implicat într-o relație de mentorat ?
Dacă da, vă rugăm să precizați în ce calitate: de mentor sau mentorizat ?

13. Ce sperați să câștigați prin a fi tânăr mentor într-un mentorat reciproc ?

Despre rolul dumneavoastră profesional

14. Vă rugăm să ne spuneți despre organizația în care lucrați în prezent sau în care sunteți implicat în calitate profesională, dacă este cazul.

15. Care este rolul dvs. în această organizație ?

16. Ce anume din experiența de lucru sperați să împărtășiți cu mentorizatul dvs. ?

Despre așteptările și preferințele față de mentorizat

17. Ce preferințe aveți pentru mentorizat și pe care noi, în calitate de coordonatori, trebuie să le luăm în considerare atunci când dorim să vă cuplăm ?

18. Vă rugăm să indicați de unde ați aflat despre acest proiect ?

- Am fost informat de coordonatorii naționali
- Am aflat de la un coleg de al meu
- Din Mass Media
- Altele, vă rog să specificați

Sunt de acord să particip la proiectul MyPeerMentor ca tânăr mentor.
Înțeleg responsabilitățile pe care le am față de mentorizatul meu și față de coordonatorul național.

Data:

Semnătura:

Anexa II. Formular de înscriere - Tânăr mentorizat

1. **Nume:**
.....
.....

Prenume

Nume de familie

2. Vârsta:

3. Sex: Masculin Feminin

4. Adresă:
.....

5. E-mail:

6. Educație:

7. Specializarea (Vă rugăm să definiți specializarea și dacă studiați, în ce an sunteți ?)

Instituția educațională:

Anul absolvirii:

8. Cât de important este pentru dvs. să vă potriviți cu un tânăr mentor pe baza vârstei ?

Vă rugăm să punctați de la 0 la 4
(0 - înseamnă "nu este deloc important"; 4 - înseamnă "foarte important")

1 2 3 4

9. Cât de important este pentru dvs. să vă potriviți cu un tânăr mentor pe baza sexului ?

Vă rugăm să punctați de la 0 la 4
(0 - înseamnă "nu este deloc important"; 4 - înseamnă "foarte important")

1 2 3 4

10. Cât de important este pentru dvs. să vă potriviți cu un tânăr mentor a cărui specializare este similară cu a dvs. ?

Vă rugăm să punctați de la 0 la 4
(0 - înseamnă "nu este deloc important"; 4 - înseamnă "foarte important")

- 1 2 3 4

11. Cât de important este pentru dvs. să vă potriviți cu un tânăr mentor a cărui ocupație este exact cu a dvs. ?

Vă rugăm să punctați de la 0 la 4

(0 - înseamnă "nu este deloc important"; 4 - înseamnă "foarte important")

- 1 2 3 4

12. Ați fost vreodată mentorat (îndrumat) ? Dacă da, vă rugăm să ne împărtășiți și nouă impresiile. Dacă nu, vă rugăm să-l realizați cu noi.

13. De unde ați aflat despre acest proiect?

- Am fost informat de coordonatorii naționali
- Am aflat de la un prieten / coleg / rudă / student
- Din Mass Media
- Altele, vă rog să specificați

Despre calitățile, abilitățile și interesele personale

14. Cum v-ați descrie în termeni de:

- Competențe (un scurt rezumat al abilităților și experiențelor, acordând o atenție specială oricărui domenii de expertiză pe care l-ați putea împărtăși cu un tânăr mentor)

- Calități personale

- Interese (menționați toate interesele speciale, inclusiv petrecerea timpului liber pe care l-ați putea împărtăși cu un tânăr mentor)

15. Ce sperați să câștigați prin a fi tânăr mentorizat într-un mentorat reciproc ?

Despre așteptările și preferințele față de tânărul mentor

16. Ce preferințe aveți pentru tânărul mentor și pe care noi, în calitate de coordonatori, trebuie să le luăm în considerare atunci când dorim să vă cuplăm ?

17. Mai există altceva legat de experiențele dvs. și locația geografică / de mediu a mentorului care ne-ar putea ajuta să vă cuplăm cu cel mai indicat mentor pentru dvs. ?

Sunt de acord să particip la proiectul MyPeerMentor ca tânăr mentorizat.

Înțeleg responsabilitățile pe care le am față de tânărul meu mentor și față de coordonatorul național.

Data:

Semnătura:

Anexa III. Acord bilateral tineri Mentor/ Mentorizat

TÂNĂRUL MENTOR

Eu, **(numele tânărului mentor)** sunt de acord să ofer un serviciu de mentorat pe bază de voluntariat pentru **(numele tânărului mentorizat)** de la **(data)** ... 2018 până la **(data)** 2019.

Sunt de acord să păstrez confidențialitatea tuturor informațiilor pe care le primesc în această situație în cadrul cuplului de mentorat și al proiectului MyPeerMentor.

Sunt de acord să-mi ajut mentorizatul în stabilirea obiectivelor legate de dezvoltarea personală și în atingerea obiectivelor propuse în acest mentorat, pe cât posibil.

Sunt de acord să furnizez feedback-ul cu privire la progresul nostru către Coordonatorul Național și către mentorizatul meu.

Sunt de acord să mențin relația la un nivel reciproc acceptabil de comunicare și de sprijin.

Sunt de acord să respect regulile stabilite în secțiunea "Roluri și responsabilități".

Semnătura tânărului mentor:

Data:

Semnătura Coordonatorului Național:

Data:

TÂNĂRUL MENTORIZAT

Eu, **(numele tânărului mentorizat)** sunt de acord să fiu mentorat pe bază de voluntariat de către **(numele tânărului mentor)** de la **(data)** ... 2018 până la **(data)** 2019.

Sunt de acord să păstrez confidențialitatea tuturor informațiilor pe care le primesc în această situație în cadrul cuplului de mentorat și al proiectului MyPeerMentor.

Mă oblig să "stabilesc ordinea de zi" cu ajutorul mentorului meu în raport cu obiectivele proiectului și să depun toate eforturile pentru a-mi atinge obiectivele personale.

Sunt de acord să furnizez feedback-ul cu privire la progresul nostru către Coordonatorul Național și către mentorul meu.

Sunt de acord să mențin relația la un nivel reciproc acceptabil de comunicare și de sprijin.

Sunt de acord să respect regulile stabilite în secțiunea "Roluri și responsabilități".

Semnătura tânărului mentorizat:

Data:

Semnătura Coordonatorului Național:

Data:

Anexa IV. Plan de acțiune privind activitatea cuplului de mentorat

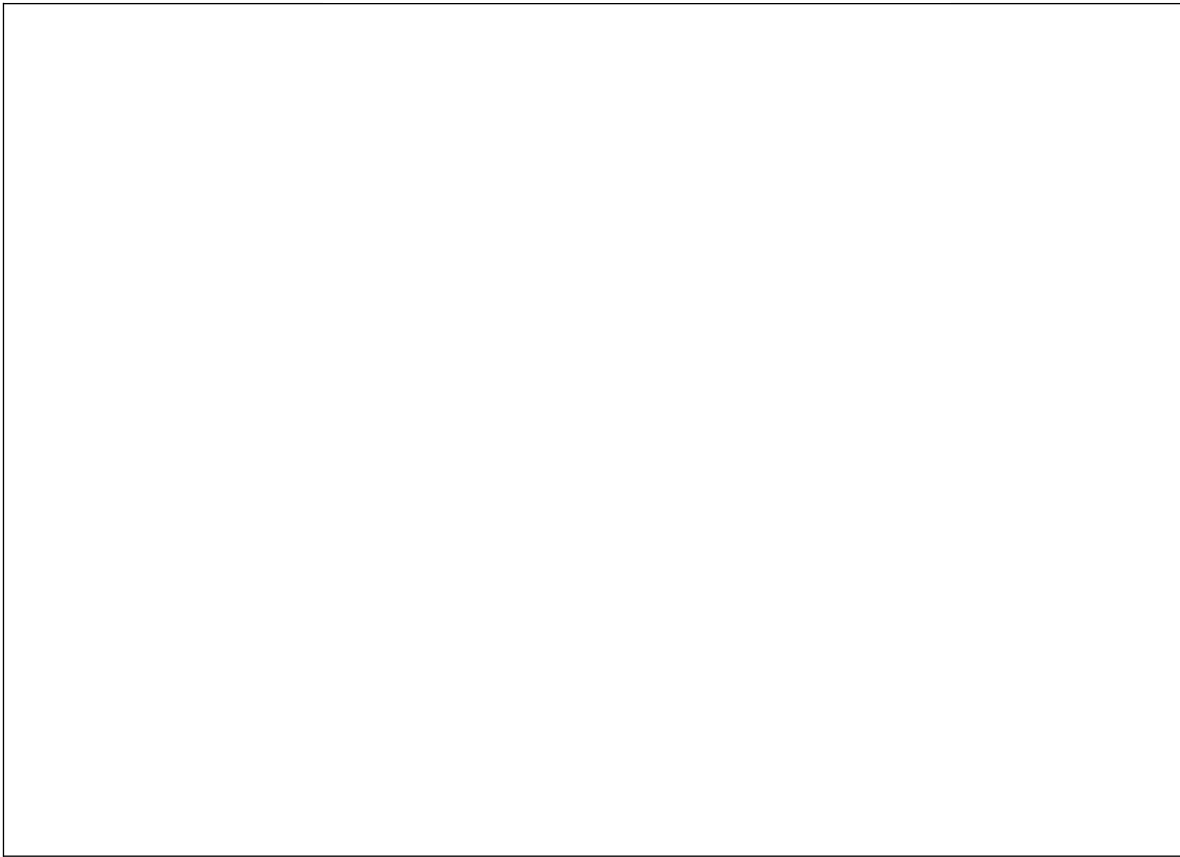
Numele mentorizatului:

Numele, organizația și poziția tânărului mentor:

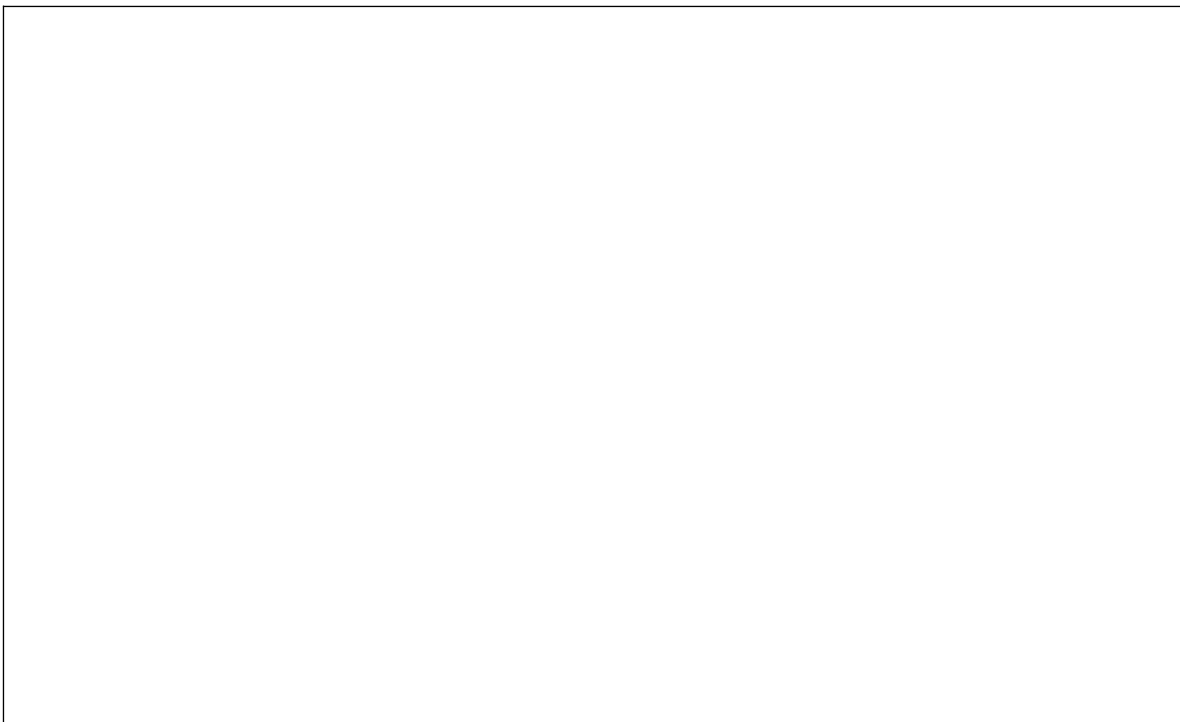
Perioada procesului de mentorat:

Organizarea procesului de cooperare reciprocă:

Obiectivele mentoratului:



Planul de acțiune - se stabilesc intervalele de timp și termenele limită pentru realizarea obiectivelor



Revizuirea planului - dacă este necesar

Raport al activității reciproce:

Data:

Localitatea:

Tânărul mentor:

Tânărul mentorizat:

Anexa V. Acord de confidențialitate

Pentru Mentorizat / Tânărul mentor

..... (denumirea organizației coordonatoare)
....., în calitate de Coordonator Național al proiectului „MyPeerMentor“, creează un program de mentorat în care acesta poate coopta tineri mentori care pot să se angajeze în relații de mentorat reciproc și oferă sprijin persoanelor fizice (mentorizați) care caută să-și dezvolte și să-și îmbunătățească eficacitatea competențelor, a încrederii și a practicii.

..... (denumirea organizației coordonatoare), vă cere consimțământul de a face schimb de informații cu caracter personal, iar datele vor fi utilizate numai în vederea recrutării și potrivirii adecvate a unui tânăr mentor cu un mentorizat.

Aceste informații vor fi stocate în sistemul informatic al coordonatorului, precum și pe hârtie.

Mentorizați

Persoanele care ar putea fi implicate în calitate de mentorizați vor fi rugate să furnizeze informații referitoare la vârstă, sex, informații de contact, educație, experiență profesională și informații personale (despre orice nevoi speciale, dacă există). Aceștia vor putea alege din mai mulți tineri mentori ale căror date se apropie de criteriile stabilite pentru alegerea unui tânăr mentor, dar informațiile de contact ale tânărului mentorul nu vor fi furnizate până când nu se va decide cine să fie mentorul lor.

Tineri mentori

Persoanele care ar putea fi implicate în calitate de tineri mentori vor fi rugate să furnizeze informații referitoare la vârstă, sex, informații de contact, educație și experiență de lucru. Mentorii vor primi informații de bază pentru cei care pot forma un cuplu de mentorat, astfel încât aceștia să poată decide dacă doresc să participe la program ca mentori.

Având în vedere cele de mai sus, părțile convin că:

1. Programul va discuta probleme de natură confidențială. Coordonatorul Național a informat tinerii mentori și mentorizați din program că toate discuțiile și informațiile vor fi strict confidențiale.
2. Atât tânărul mentor, cât și mentorizatul sunt obligați să păstreze în secret orice informații sau date primite în timpul participării la program, date care pot fi tratate ca fiind confidențiale.
3. Toți tinerii mentori și mentorizați participă voluntar la proiectul "MyPeerMentor". Programul de mentorat nu include remunerarea lor. Tânărul mentor nu garantează și nu face promisiuni cu privire la sfaturile oferite mentorizatului și nu este obligat

să se angajeze în relația profesională cu mentorizatul pe termen lung.

4. Părțile sunt de acord că atât tânărul mentor, cât și mentorizatul pot să se retragă din relația de mentorat în orice moment. De asemenea, atât tânărul mentor, cât și mentorizatul pot să se retragă în întregime prin participarea la programul de mentorat. În acest din urmă caz, Coordonatorul Național al programului va cere o notificare prealabilă a acestei decizii.

5. În cadrul proiectului "MyPeerMentor", se va proceda la furnizarea de feedback și de raportare a calității serviciilor furnizate în cadrul proiectului. Tinerii mentori și mentoriizați sunt de acord să prezinte Coordonatorului Național, la cerere, astfel de informații pentru a facilita gestionarea, evaluarea și monitorizarea calității programului de mentorat.

6. Prin participarea la programul de mentorat în cadrul proiectului "MyPeerMentor", părțile sunt de acord cu faptul că Coordonatorul Național al programului nu poate suferi prejudicii și nici nu poate fi tras la răspundere pentru disputele și problemele care apar între persoanele implicate în relațiile individuale de mentorat.

Înțeleg și sunt de acord cu condițiile de mai sus.

Data

Semnătura (tânăr mentor)

Semnătura (tânăr mentorizat)

Semnătura (Coordonator Național)