



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

Ghidul mentoratului reciproc pentru tinerii mentori

Număr IO	IO2
Activitate	A1
Statut	Versiunea finală
Data începere proiect	01/09/2017
Durata proiectului	24 luni
Autori	REDVET și toți partenerii

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

1. Introducere	2
2. Mentoratul tinerilor cu dizabilități și integrarea la locul de muncă	3
2.1. Egalitatea de șanse	4
2.2. Cadrul de pregătire a carierei	4
2.3. Cerințele tinerilor cu dizabilități mentorizați	5
3. Aspecte privind dizabilitatea la locul de muncă	8
4. Contextul dezvoltării și rolul mentoratului	10
4.1. Provocări	10
4.2. Construirea competențelor de dezvoltare și de conducere ale tineretului	11
4.3. Cinci domenii de competență	12
5. Mentoratul în pregătirea carierei	14
6. Sfaturi pentru mentoratul tinerilor cu dizabilități	15
7. Programul de activități specifice pentru tinerii cu dizabilități	17

1. INTRODUCERE

Mentoratul oferă oportunitatea de a forma și dezvolta abilitățile indivizilor, în special a angajaților din orice organizații. Acesta promovează relațiile profesionale în cadrul cărora partenerii (mentorul și mentorizatul) au ocazia să colaboreze și să-și împărtășească informații. Mentoratul oferă un cadru optim de sprijin al dezvoltării carierei mentorizatului prin oferirea de sfaturi constructive și sincere din partea mentorului. De asemenea, pentru a avea șanse egale de angajare pe piața muncii, mentoratul este deosebit de eficace în promovarea dezvoltării carierei indivizilor ce aparțin grupurilor defavorizate cum ar fi femeile, persoanele cu dizabilități și membrii grupurilor minoritare rasiale, etnice și etno-religioase.

Acest ghid a fost dezvoltat în cadrul proiectului MyPeerMentor ca material de bază necesar pregătirii tinerilor ce doresc să devină mentori. De asemenea, ghidul este destinat să servească drept resursă primară persoanelor care realizează programe de mentorat pentru tineri, inclusiv pentru tinerii cu dizabilități.

Proiectul MyPeerMentor intenționează să implementeze o aplicație mobilă pentru dispozitive de tip Android în scopul punerii în aplicare a mentoratului reciproc. În acest program, un tânăr mentor (instruit de specialiști din domeniu) se întâlnește într-un mediul educațional optim cu un tânăr mentorizat cu dizabilități fizice pentru a-l ajuta în tranziția la locul de muncă. Mentoratul se bazează pe suportul individual reciproc, atât direct cât și prin sesiuni virtuale, vizând surprinderea dificultăților întâmpinate de persoanele cu deficiențe de mobilitate care sunt dezavantajate de șansa de a se deplasa din cauza inaccesibilității mediului.

Mentoratul reciproc prin natura sa este o îndrumare orientată spre carieră punând accentul pe încurajarea succesului viitor al individului prin orientarea acestuia spre un mediu de muncă de succes. În aceste condiții, tinerii cu dizabilități vor fi capabili să-și construiască încrederea în sine și abilitățile sociale, învățând de asemenea și obiceiuri de lucru, munca în echipă și comunicarea cu colegii, precum și dobândirea de competențe profesionale.

2. MENTORATUL TINERILOR CU DIZABILITĂȚI ȘI INTEGRAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Relațiile de mentorat bine structurate pot avea un rol esențial în asistarea tinerilor care trec de la o etapă la alta a dezvoltării personale. Timp de generații, familia și cunoștințele apropiate au fost sursele primare de mentori pentru tineri. Astăzi, aceste surse s-au extins, incluzând și alți tineri sau adulți care, prin acțiuni de voluntariat, se oferă să fie mentori în școli, organizații comunitare și întreprinderi.

Relațiile de mentorat bine structurate ajută tinerii vulnerabili în două moduri principale:

- îi asistă în tranzitarea prin etapele complexe ale adolescenței și tinereții spre maturitate;
- angrenează tinerii și îi conectează cu mediul academic, comunitar și social.

Stabilirea unei relații de sprijin cu ajutorul adulților sau cu ajutorul tinerilor (ajutor de tip reciproc) prin mentorat este esențială pentru capacitatea tinerilor de a se conecta la piața muncii sau la educație și formare, precum și pentru a se angaja și în alte activități productive care îi pot ajuta să evolueze. Cercetările arată că mentoratul poate crește șansa unui individ de a avea o viață productivă și satisfăcătoare.

Capacitatea tinerilor de a avea aceste experiențe pozitive depinde totuși foarte mult de accesul la îndrumarea adulților dispuși și capabili să se implice în mentorarea lor. Din păcate, în unele cazuri, tinerii vulnerabili (adolescenții și tinerii), care au cea mai mare nevoie de îngrijire din partea adulților, nu beneficiază de acest lucru.

Mentorarea unui tânăr nu este extrem de dificilă. În general, tinerii apreciază mentorii care îi susțin, îi îndrumă și doresc să-i ajute prin activități care susțin obiective academice, de carieră, sociale sau personale. Încrederea este crucială pentru toate relațiile de mentorat. În relațiile de mentorat, tinerii doresc să se conecteze sau să aibă încredere în cineva care încearcă să îi ajute în remedierea sau rezolvarea unor problemele apărute, care își asumă un rol parental, care îi judecă sau îi critică constructiv.

În timp ce mentorarea are mai multe forme, există patru caracteristici comune în jurul cărora ar trebui organizate programele de mentorat:

- mentorul și mentorizatul trebuie să facă un angajament de mentorat pe termen lung (în general de cel puțin 6 luni);
- mentorul trebuie să se concentreze pe construirea încrederii și respectului față de mentorizat;
- mentorul și mentorizatul trebuie să stabilească obiective clare și corecte pentru ei personal, cât și pentru cuplul de mentorat stabilit între ei;
- mentorul și mentorizatul trebuie să se întâlnească sau să comunice regulat pentru a dezvolta o relație de mentorat puternică:
 - în cazul mentoratului reciproc se recomandă ca mentorul și mentorizatul să se întâlnească la intervale regulate timp, cel puțin 4 ore pe lună, timp de cel puțin 6 luni;
 - în cazul e-mentoratului se recomandă întâlniri online de 30 - 45 minute săptămânal pentru cel puțin 6 luni.

Cercetările arată că unii mentori au mai puțin succes în relația mentorala dacă adoptă un rol autoritar și pun accent pe schimbarea comportamentală, în detrimentul dezvoltării încrederii și respectului reciproc. Din acest motiv, recrutarea și instruirea mentorilor voluntari ar trebui

făcute cu mare atenție pentru a selecta persoane care pot sprijini în mod real nevoile specifice tinerilor mentorizați.

Pentru ca tinerii cu dizabilități să fie mulțumiți, sănătoși, să aibă bune relații familiale și sociale și să contribuie în comunitatea lor (prin incluziune la locul de muncă) și în general în societate, ei au nevoie de sprijin familial, educațional, social și economic. Fără sprijinul adecvat, tinerii cu dizabilități sunt mai predispuși decât cei fără dizabilități să suporte următoarele situații:

- să trăiască în sărăcie și să depindă de asistența publică;
- să aibă probleme cronice de sănătate și să nu beneficieze de asigurarea de sănătate;
- să fie șomeri sau încadrați temporar (ca zilieri);
- să fie dependenți de familie în ceea ce privește locuința și finanțarea.

În comparație cu alți tineri, tinerii cu dizabilități se confruntă cu provocări semnificative, cum ar fi:

- sunt mult mai predispuși abandonului școlar comparativ cu tinerii fără dizabilități. Jumătate dintre ei renunță la școala gimnazială, iar la liceu renunță de două ori mai mulți comparativ cu alți tineri. Mulți dintre cei care termină liceul sunt mult mai predispuși să aibă o pregătire mai puțin riguroasă decât colegii lor care nu au dizabilități;
- sunt mult mai predispuși de a dezvolta tulburări de sănătate mintală. Nu toate persoanele cu dizabilități au tulburări psihice, ci mai degrabă au tendința de a avea probleme de sănătate mintală (cum ar fi depresia, anxietatea, fobia socială, etc.);
- există o probabilitate de patru ori mai mare ca tinerii cu dizabilități să se implice în acțiuni ilegale, fiind luați în vizorul sistemului de justiție pentru minori.

2.1. Egalitatea de șanse

Mulți tineri cu dizabilități nu au avut aceleași oportunități în pregătirea carierei comparativ cu colegii lor fără dizabilități. În trecut, procesul de planificare a carierei pentru majoritatea tinerilor cu dizabilități nu lua în calcul alegerile personale și autodeterminarea. De cele mai multe ori, tinerii cu dizabilități aveau un rol pasiv sau cu foarte puține opțiuni în propriul proces de planificare a carierei, iar acest lucru a dus adesea la rezultate nefericite pentru mulți dintre ei. În prezent, vechile mentalități au fost în mare măsură schimbate, iar acest grup de tineri vulnerabili are acces la aceleași oportunități de pregătire a carierei și de învățare la locul de muncă ca și colegii lor fără dizabilități. Mentoratul poate juca un rol cheie în sprijinirea tinerilor cu dizabilități în atingerea succesului în carieră.

2.2. Cadrul de pregătire a carierei

Literatura de specialitate sugerează că toți tinerii au nevoie de următoarele:

- accesul la educație bazată pe standarde de înaltă calitate, indiferent de situație;
- informații privind opțiunile de carieră și expunerea la piața muncii, inclusiv stagii practice;
- oportunități de dezvoltare a competențelor sociale, civice și de conducere;
- conexiuni puternice cu îndrumătorii adulți;
- accesul în locuri sigure pentru a interacționa cu colegii lor;

- servicii de asistență specifice pentru a le permite să devină adulți independenți.

2.3. Cerințele tinerilor cu dizabilități mentorizați

Există cinci categorii de cerințe (nevoi) ale tinerilor cu dizabilități ce vor fi mentorizați. Ele sunt incluse în Ghidul de incluziune pentru tinerii cu dizabilități (tabelul de mai jos), ghid care poate ajuta familiile, furnizorii de servicii, instructorii, programele guvernamentale, organizațiile de mentorat și, nu în ultimul rând, tineretul însuși aflat într-un proces de tranziție.

Ghidul de incluziune pentru tinerii cu dizabilități	
Cerințe generale	Cerințe specifice
Pregătirea în școală	<p>Pentru a performa la nivel optim, la toate nivelele de învățământ, toți tinerii trebuie să participe la programe educaționale bazate pe standarde, așteptări clare de performanță și opțiuni de absolvire bazate pe indicatori corecți și relevanți ai cunoștințelor și abilităților lor.</p> <p>Următoarele componente sunt necesare tuturor programelor educaționale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - programe academice bazate pe standarde naționale clare; - programe de carieră și educație tehnică bazate pe standarde profesionale și industriale; - opțiuni curriculare și de program bazate pe experiența de învățare în școală, la locul de muncă și în comunitate; - medii de învățare sigure și, dacă este necesar, suport suplimentar (de ex., tutoriatul); - implicarea unui personal de înaltă calificare; - accesul la un sistem de evaluare care include măsuri multiple și corecte; - standarde de absolvire care includ opțiuni. <p>În plus, tinerii cu dizabilități trebuie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să utilizeze planuri individuale de tranziție pentru a-și dirija instruirea personală și să folosească strategii pentru a continua procesul de tranziție după absolvire; - să aibă acces la locuri de învățare specifice și individuale în timp ce se află în școală; - să-și dezvolte cunoștințele despre locațiile rezonabile pe care le pot solicita și controla în cadrul educațional, inclusiv evaluarea locațiilor; - să fie susținuți de un personal cu înaltă calificare, care poate sau nu să fie personalul școlii.
Pregătirea carierei și învățarea la locul de muncă	<p>Pregătirea carierei și experiențele de învățare la locul de muncă sunt esențiale pentru ca tinerii să se formeze, să-și dezvolte aspirațiile și să facă alegeri despre carieră în cunoștință de cauză. Aceste experiențe pot fi furnizate fie în timpul programului școlar, fie prin programe post-școlare sau după absolvire (after-school), fiind necesare colaborări cu alte organizații.</p> <p>Toți tinerii au nevoie de informații despre opțiunile de carieră, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evaluări ale carierei pentru a-i ajuta în identificarea preferințelor și a intereselor școlare și post-școlare; - descrierea structurată a învățământului postuniversitar și a altor oportunități de

	<p>învățare pe tot parcursul vieții;</p> <ul style="list-style-type: none"> - descrierea oportunităților de carieră, inclusiv informații despre cerințele educaționale, cerințele de angajare, veniturile și beneficiile potențiale etc.; - instruire menită să îmbunătățească abilitățile de căutare a locurilor de muncă și abilitățile de bază la locul de muncă (numite și "abilități interpersonale"). <p>Pentru a identifica și atinge obiectivele carierei, tinerii trebuie să parcurgă o serie de experiențe, printre care:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oportunitatea de a se angaja într-o gamă largă de activități de explorare bazate pe muncă, cum ar fi vizite la diverse locuri de muncă sau la centre de ocupare a locurilor de muncă; - mai multe experiențe de formare la locul de muncă, inclusiv servicii în folosul comunității (cu plată sau neplătite) legate în mod specific de conținutul unui program de studiu școlar; - oportunități de a învăța și de a-și exercita abilitățile de lucru (așa-numitele "abilități interpersonale"); - oportunități de a învăța cu ușurință despre anumite abilități profesionale legate de carieră. <p>În plus, tinerii cu dizabilități trebuie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - să înțeleagă relațiile dintre opțiunile de carieră și beneficiile aferente; - să învețe să comunice care le sunt nevoile de sprijin și de acomodare legate de dizabilitățile pe care le au; - să învețe să afle cum să găsească și să solicite în mod oficial suporturi adecvate și locuri de acomodare rezonabile în ceea ce privește educația, formarea și ocuparea forței de muncă.
<p>Dezvoltarea și conducerea tineretului</p>	<p>Dezvoltarea tinerilor este un proces care pregătește tinerii să facă față provocărilor adolescenței și maturității printr-o serie coordonată și progresivă de activități și experiențe care îi ajută să dobândească abilități și competențe. Conducerea tineretului face parte din acest proces.</p> <p>Pentru a-și controla și direcționa propriile vieți bazate pe decizii corecte, toți tinerii au nevoie de următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - activități de mentorat menite să stabilească relații puternice cu adulții prin abordări formale și informale; - oportunități de mentorat reciproc; - prezentarea de modele/roluri într-o varietate de contexte; - formarea de abilități, cum ar fi autoapărarea și rezolvarea conflictelor; - participarea la activități de conducere și activități de dezvoltare a tinerilor, inclusiv în folosul comunității; - oportunități care permit tineretului să-și exercite capacitatea de conducere și să-și construiască stima de sine. <p>Tinerii cu dizabilități au, de asemenea, nevoie de următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de mentori și modele, inclusiv persoane cu sau fără dizabilități; - de o înțelegere a problemelor legate de istoria, cultura și probleme de politică publică în domeniul dizabilității, precum și a drepturilor și responsabilităților acestora.

<p>Activități de conectare, implicarea și suportul familial</p>	<p>Tinerii trebuie să fie conectați la programe, servicii și activități de susținere care îi ajută să aibă acces la opțiunile post-școlare alese.</p> <p>Toți tinerii pot avea nevoie de una sau mai multe dintre următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - servicii de sănătate mintală și fizică; - transport; - tutoriat; - planificarea și managementul financiar; - suportul post-program prin intermediul aranjamentelor structurate în instituțiile post-secundare și agențiile de servicii pentru adulți; - conectarea la alte servicii și oportunități (de exemplu, de recreere). <p>Tinerii cu dizabilități pot avea nevoie de una sau mai multe dintre următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - achiziționarea de tehnologii asistive adecvate; - orientarea la nivel comunitar și pregătirea pentru mobilitate (de exemplu, transport accesibil, rute de autobuz, locuințe și clinici de sănătate etc.); - găsirea unui post-program de sprijin, cum ar fi centrele pentru o viață independentă sau agenții ce prestează servicii de sprijin comunitar; - servicii de asistență personală, inclusiv însoțitori, cititori, interpreți sau alte astfel de servicii; - găsirea de beneficii: consiliere de planificare a carierei, inclusiv informații cu privire la numeroasele beneficii disponibile și interrelațiile lor, astfel încât tinerii pot maximiza aceste beneficii în perioada de trecere de la asistența publică la autonomie.
<p>Implicarea și suportul familial</p>	<p>Pentru obținerea unor rezultate mai bune după terminarea studiilor este foarte importantă participarea și implicarea părinților, a membrilor familiei și / sau a altor adulți care îngrijesc și promovează dezvoltarea socială, emoțională, fizică, academică și ocupațională a tineretului.</p> <p>Toți tinerii au nevoie de părinți, familie și de alți adulți care:</p> <ul style="list-style-type: none"> - au așteptări ridicate și se bazează pe punctele forte, interesele și nevoile tinerilor și care favorizează capacitatea fiecărui tânăr de a-și atinge independența și autonomia; - rămân implicați în viața lor și-i ajută să ajungă la maturitate; - au acces la informații privind ocuparea forței de muncă, educația ulterioară și resursele comunitare; - joacă un rol activ în planificarea tranziției împreună cu școlile și membrii comunității; - au acces la rețelele medicale, profesionale și de sprijin reciproc. <p>În plus, tinerii cu dizabilități au nevoie de părinți, familii și alți adulți care au următoarele cunoștințe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - înțeleg dizabilitățile tinerilor și modul în care acestea afectează educația, angajarea într-un loc de muncă și opțiunile zilnice de viață ale acestor tineri; - cunosc drepturile și responsabilitățile acestor tineri conform legislației referitoare la dizabilități; - înțeleg modul în care instrumentele individualizate de planificare a carierei pot ajuta tinerii să-și atingă obiectivele și scopurile tranziției de la o etapă la alta a vieții lor.

3. ASPECTE PRIVIND DIZABILITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

A avea o dizabilitate nu trebuie să împiedice pe cineva să-și găsească un loc de muncă. Și nici nu ar trebui să se facă discriminări! Cu toate acestea, drepturile persoanelor cu dizabilități la locul de muncă sunt uneori înțelese destul de confuz. Așadar, în continuare se prezintă câteva aspecte cheie pe care un mentor ar trebui să le știe atunci când colaborează cu un tânăr cu dizabilități.

Aspectul 1: La locul de muncă "dizabilitatea" este un termen destul de vag

Adesea, atunci când oamenii aud cuvântul "dizabilitate" se gândesc doar la persoanele cu dizabilități fizice, cum ar fi persoanele ce folosesc scaune cu roțile. Dar, la locul de muncă, dizabilitatea se poate referi la mult mai multe tipuri de dizabilități, cum ar fi dizabilitățile: fizice, intelectuale, psihiatrice, senzoriale, neurologice și de învățare. Chiar și persoanele cu hepatită C sau HIV sunt considerate ca având o dizabilitate. De ce trebuie subliniat acest lucru? În principiu, aceasta înseamnă că legile nu protejează doar persoanele cu dizabilități fizice, ci pe toți, fără discriminări!

Aspectul 2: Discriminarea nu este în regulă. De fapt, este ilegală!

Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități se referă la situația în care anumite persoane sunt tratate în mod incorect, ratând astfel oportunitățile de angajare, doar pentru că au o dizabilitate. Vestea bună este că, în multe țări, legislația protejează împotriva discriminării angajații cu dizabilități în toate etapele angajării lor - de la interviul inițial pentru angajare până la părăsirea companiei. Realitatea este însă tristă deoarece unii angajatori încă discriminează persoanele cu dizabilități. Uneori, această discriminare este evidentă, directă (de exemplu, i se spune unei persoane cu dizabilități motorii că este prea „lentă” și deci nu poate fi angajată). Alteori, discriminarea este mai „ascunsă”, indirectă (de exemplu, la locul de muncă respectiv nu se oferă acces, prin rampe speciale, persoanelor care folosesc scaune cu roțile).

Aspectul 3: Există situații în care angajatorul poate refuza angajarea unei persoane cu dizabilități într-un loc de muncă din cauza dizabilității sale.

Uneori este legal ca o companie să refuze angajarea unei persoane pe un loc de muncă din cauza dizabilității sale. Este cazul în care persoana cu dizabilitate nu poate efectua "cerințele inerente" serviciului (job-ului) prestat, deci nu-și poate îndeplini sarcinile de serviciu. De exemplu, o persoană cu deficiențe de vedere nu poate îndeplini cerințele impuse pentru a fi curier (conducător auto ce livrează produse). Dar, în cazul în care dizabilitatea cuiva nu va afecta performanțele sale, acea persoană merită o șansă echitabilă, iar angajatorul nu are voie să-l refuze doar din cauza dizabilității. De aceea există legi - pentru a ne asigura că există șanse pentru toți!

Aspectul 4: În unele cazuri angajatorul trebuie să facă modificări la locul de muncă pentru a-l adapta nevoilor angajaților cu dizabilități.

Uneori, pentru a fi accesibil și sigur pentru un angajat cu dizabilități, un loc de muncă ar avea nevoie de câteva modificări. Angajatorul trebuie să facă ceea ce se numește "modificări rezonabile" pentru o persoană cu dizabilități căreia îi oferă un loc de muncă sau pentru un

angajat cu dizabilități deja existent în instituția respectivă. Aceste modificări sunt utile pentru angajatul cu dizabilități, asigurându-se astfel condițiile necesare cerințelor postului. De exemplu, ar trebui instalată o rampă, ușile ar trebui lărgite pentru a permite accesul scaunului cu roțile, este nevoie de un ecran mai mare pentru calculator etc. Aceste modificări intră în responsabilitatea angajatorului și nu ale angajatului.

În unele cazuri, angajatorul nu poate să facă aceste modificări, dovedind că ar fi foarte greu să facă acest lucru sau ar implica un cost foarte ridicat. Angajatorul nu trebuie întotdeauna să suporte costurile acestor modificări, în multe cazuri putându-se implica statul. În orice țară există o legislație și fonduri de tip „Schemă de ajutor de minimis” prin care se pot acorda fonduri organizațiilor pentru a realiza modificări ale locului de muncă sau pentru a achiziționa echipamente speciale pentru angajații cu dizabilități.

Aspectul 5: Puteți spune șefului dvs. despre dizabilitatea dvs., sau nu

Persoana cu dizabilitate ar trebui să-și anunțe angajatorul despre dizabilitatea sa și să explice dacă această dizabilitate i-ar putea afecta capacitatea de lucru sau ar putea pune în pericol pe colegii săi.

De exemplu, dacă un angajat are epilepsie și slujba sa implică folosirea utilajelor grele, el trebuie să-i spună angajatorului despre boala sa.

De asemenea, este bine să rețineți că, dacă un angajat nu anunță angajatorul despre orice boală, dizabilitate sau rănire, atunci el nu poate beneficia de compensații sau de „asigurarea pentru boli profesionale” în cazul în care boala revine sau se agravează la locul de muncă.

Totuși, trebuie menționat că este la latitudinea persoanei cu dizabilități dacă îi spune sau nu angajatorului despre problema sa - unii oameni preferă să păstreze lucrurile secrete, în timp ce alții sunt dispuși să discute despre ele. Singurul lucru demn de remarcat este faptul că, dacă o persoană discută despre dizabilitatea sa cu șeful său, acesta ar putea să facă schimbări la locul de muncă pentru a ușura munca angajatului.

Aspectul 6: Angajatorul nu are voie să spună nimănui despre dizabilitatea angajaților săi decât dacă ei sunt de acord cu acest lucru.

Angajatorul trebuie să păstreze confidențialitatea privind dizabilitatea angajaților săi, cu excepția cazului în care are consimțământul lor. Depinde de persoana respectivă dacă dorește să spună colegilor despre dizabilitatea sa.

Aspectul 7: Dacă există discriminare la locul de muncă, persoana cu dizabilități poate lua măsuri.

Ca un prim pas, persoana cu dizabilități ar putea să ridice problema direct persoanelor implicate sau directorului, supraveghetorului sau la Departamentul de resurse umane.

Dacă la nivel de organizație nu se rezolvă problema, persoana cu dizabilități poate face o plângere la Comisia pentru Drepturile Omului (direct sau prin intermediul avocatului său). Plângerea adresată Comisiei este sub forma unui demers scris unde se descrie când, unde, ce s-a întâmplat și cine a fost implicat. Există un formular de reclamație care poate fi completat și trimis apoi prin poștă, fax sau online către Comisie.

4. CONTEXTUL DEZVOLTĂRII ȘI ROLUL MENTORATULUI

În prezent, perioada de tranziție de la copilărie la maturitate este mai lungă decât a experimentat oricare altă generație. Intervalul de vârstă de 14 - 24 de ani a fost ales ca reper al acestui ghid, în semn de recunoaștere a schimbărilor dinamice ce au loc în viața tânărului.

Deși nu există o cale standard și clară a dezvoltării unui tânăr, există modele de dezvoltare cognitivă, mobilă, interpersonală și fizică pe care programele de mentorat pentru tineri și adulții tineri trebuie să le cunoască în conceperea programelor lor.

Literatura de specialitate referitoare la dezvoltarea tinerilor identifică următoarele faze sau etape (contextul de dezvoltare) în care tinerii trebuie să-și realizeze competențele pe măsură ce se maturizează:

- dezvoltarea competențelor sociale;
- construirea relațiilor de susținere/sprijin;
- implicarea în comunitate;
- stabilirea independenței proprii.

Competențele sociale cuprind un set de abilități și cunoștințe de care tineretul are nevoie pentru a tranzita eficient etapele intermediare până ajung la vârsta adultă. A face alegeri de carieră și pregătirea pentru muncă au fost identificate ca fiind domenii cheie în care tinerii trebuie să-și dezvolte cunoștințele în această perioadă.

Evident, interesele tineretului și tipurile de activități de care tinerii se vor bucura și vor beneficia vor varia odată ce tinerii se maturizează și câștigă experiență. Pentru a încuraja realizarea competențelor identificate mai sus, programele de mentorat care servesc acestei grupe de vârstă trebuie să includă oportunități pentru tineri de a se angaja în relații colegiale reciproce constructive, precum și schimburi individuale.

4.1. Provocări

Mulți tineri vulnerabili care ating vârsta majoratului nu se mai pot califica pentru serviciile pe care le-au primit ca minori. Tranziția spre maturitate nu este una ușoară pentru majoritatea tinerilor. Ei caută din ce în ce mai mult aprobări și încurajări din afara familiei (de ex., de la colegii lor) pentru a-și stabili independența, iar această luptă pentru autodefinire uneori conduce la un comportament riscant sau chiar fatal. În același timp, programele și serviciile destinate adolescenților și adulților tineri nu dispun adesea de resurse financiare sau sunt afectate de neconcordanțe, lacune ale sistemelor și provocări.

Un program de mentorat nu poate rezolva toate aceste provocări cu care se confruntă tinerii, dar există anumite provocări specifice care pot fi "abordate" în proiectarea programelor.

Astfel, programele de mentorat bine concepute pot ajuta tinerii cu dizabilități în următoarele moduri:

- comunicarea cu părinții sau cu alți membri ai familiei care nu recunosc independența în curs de formare a tinerilor sau care nu au așteptări mari pentru tranziția tinerilor spre vârsta adultă;
- sprijinirea îmbunătățirii abilităților academice/educaționale;

- promovarea oportunităților tinerilor de a explora interesele profesionale / de carieră;
- îmbunătățirea și sporirea oportunităților de socializare cu colegii lor;
- furnizarea de informații și îndrumări despre cum să se orienteze în sistemul de servicii pentru adulți.

De asemenea, mentorii pot îndruma tinerii să treacă mai ușor prin etapele de dezvoltare, uneori incomode, care însoțesc tranziția spre vârsta adultă. Organizațiile de mentorat pot deveni voci puternice în comunitățile locale și la nivel național pentru a identifica și susține reducerea lacunelor sistemelor în furnizarea de servicii.

Pentru a sprijini obiectivele de îmbunătățire a serviciilor de mentorat și a strategiilor de îmbunătățire a sistemului, este nevoie de un cadru organizatoric pentru mentorat. Ceea ce urmează este un astfel de cadru organizatoric.

4.2. Construirea competențelor de dezvoltare și de conducere ale tineretului

Studiile de specialitate actuale privind dezvoltarea și conducerea tineretului indică faptul că abilitățile (competențele) comune și rezultatele așteptate în evoluția pozitivă a tineretului - și care sunt componente cheie în procesul de tranziție - pot fi împărțite în cinci domenii: *munca, învățarea, prosperitatea, conectarea și conducerea* (Ferber, Pittman & Marshall, 2002).

Munca:

Atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive din *sfera profesională* caracterizează acest domeniu de dezvoltare. Tinerii ar trebui să se implice activ în activități la care vor fi expuși în lumea muncii, activități care le vor oferi posibilitatea de a practica nu numai abilitățile reale necesare pentru o anumită carieră, ci și abilitățile de pregătire profesională necesare pentru găsirea și menținerea locului de muncă. O implicare semnificativă în procesul propriu de dezvoltare a carierei este de o importanță majoră pentru a face alegeri în cunoștință de cauză. Tinerii cu dizabilități au nevoie de activități care să-i sprijine în stabilirea și planificarea obiectivelor de carieră, precum și crearea de rețele cu alți indivizi din anumite domenii. Unii tineri ar putea avea nevoie de asistență în găsirea și obținerea de tehnici asistive și de cazare, de care ei au nevoie pentru a participa în mod semnificativ în procesul de educație, formare profesională și la locul de muncă.

Învățarea:

Atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive *de tip academic* (educațional) caracterizează acest domeniu de dezvoltare. Adesea, susținerea acestui domeniu de competență necesită oferirea de oportunități tinerilor în a-și folosi abilitățile dobândite în școală sau în alte programe de formare într-un context diferit. Tineretul trebuie încurajat să-și dezvolte nu numai o aptitudine mai mare pentru realizarea academică, ci și abilitatea de a aborda învățarea ca o strategie pentru atingerea succesului. Tinerii cu dizabilități trebuie să învețe cum să-și dezvolte și să utilizeze planurile de dezvoltare personală și să identifice suporturile educaționale și de formare legate de diferite cariere. Acești tineri ar putea avea nevoie, de asemenea, de asistență tutorială și de informații despre învățare prin muncă, o abordare didactică care combină serviciul comunitar cu programele academice pentru a satisface cerințele comunității.

Prosperitatea:

Atitudinile, aptitudinile și comportamentele care duc la *menținerea bunăstării fizice și emoționale optime* caracterizează acest domeniu de dezvoltare. Un tânăr are nevoie nu doar de competențe intelectuale și sociale pentru a atinge succesul la vârsta adultă; el trebuie să aibă și mijloacele necesare pentru a-și menține sănătatea fizică și emoțională la cel mai înalt nivel. Aceasta include capacitatea de a identifica medii și situații care i-ar putea compromite sănătatea fizică. Cu toate acestea, nucleul acestei zone de dezvoltare este abilitatea tânărului de a identifica și de a evalua acele situații care îi sporesc sănătatea fizică și psihică. Prosperitatea este relația optimă dintre bunăstarea fizică și cea emoțională, determinată de circumstanțele particulare și de capacitățile fiecărui tânăr. Tineretul, cu sau fără dizabilități, are nevoie de informații despre resursele comunitare legate de cerințele sociale, de agrement și de sănătate fizică și psihică.

Conectarea:

Acest domeniu se referă la dezvoltarea unor comportamente, abilități și atitudini *sociale* pozitive. Relațiile cu familia, colegii, supraveghetorii și alți membri ai comunității influențează în mod obișnuit aceste comportamente, abilități, atitudini și toleranță față de diversitate. Nivelul la care se dezvoltă un tânăr în acest domeniu va dicta de asemenea cum el va continua să construiască relații variate mai târziu în viață și să echilibreze exigențele muncii și vieții personale. Mai mult, menținerea acestor relații într-un mod care va aduce beneficii pozitive tinerilor este scopul acestui domeniu de dezvoltare. Pentru tinerii cu dizabilități, conectarea poate include factori suplimentari, cum ar fi învățarea de a accesa și utiliza o serie de servicii de asistență, inclusiv tehnologii asistive, servicii de transport, acomodare la locul de muncă și alte servicii pentru a promova o viață independentă.

Conducerea (leadership):

Acest domeniu se axează pe dezvoltarea abilităților, atitudinilor și comportamentelor pozitive în legătură cu *implicarea civică* și *stabilirea obiectivelor personale*. Tinerii care se angajează civic într-o manieră pozitivă, dorind să participe la activitățile publice, vor deveni adulți care vor participa în mod constructiv în viața civică. Termenul "civic" se poate referi la viața publică dintr-un oraș, un cartier, o comunitate sau orice alt cadru legat de mediul public. În mod ideal, un tânăr care își dezvoltă forța interioară și viziunea de a stabili și de a-și atinge obiectivele va crea un efect Doppler al beneficiilor: pe măsură ce tânărul câștigă beneficii personale din experiențele de conducere, la fel vor câștiga și cei din jur (colegi, prieteni etc.).

4.3. Cinci domenii de competență

Pentru fiecare dintre cele cinci domenii de competență necesare pentru dezvoltarea tineretului (discutate anterior), tabelul care urmează detaliază un set de posibile activități pe care mentorii le pot realiza personal sau prin colaborare cu alte persoane competente.

Domeniul cerințelor	Domeniul de dezvoltare	Strategii de mentorat
Pregătirea în școală	Învățarea se bazează pe atitudini, abilități și comportamente academice pozitive.	<ul style="list-style-type: none"> - Asistență în dezvoltarea unui plan de dezvoltare personală; - Identificarea resurselor și a suporturilor necesare pentru îmbunătățirea educației și formării profesionale; - Identificarea cerințelor de pregătire profesională în carieră ce trebuie incluse în planul de tranziție; - Furnizarea de sprijin tutorial și de auto-evaluare academică informală; - Explorarea serviciilor - oportunități de învățare.
Pregătirea carierei și învățarea la locul de muncă	Munca se concentrează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive necesare pentru a răspunde așteptărilor în ceea ce privește locul de muncă, cariera și dezvoltarea profesională.	<ul style="list-style-type: none"> - Încurajarea activităților și instrumentelor de explorare a carierei; - Furnizarea de informații privind crearea de rețele cu persoane dintr-un anumit domeniu; - Realizarea de activități pentru stabilirea și planificarea obiectivelor în carieră; - Furnizarea de informații despre ocuparea forței de muncă, vizite la locul de muncă și excursii.
Dezvoltarea și conducerea tineretului	Prosperitatea se bazează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele care conduc la menținerea bunăstării fizice și emoționale.	<ul style="list-style-type: none"> - Stabilirea posibilităților de rezolvare a problemelor și conflictelor. - Schimbul de informații privind resursele comunitare legate de cerințele sociale, de agrement și de sănătate fizică și psihică. - Stabilirea rolului activităților sociale, recreative și sportive. - Asistență în elaborarea și aplicarea strategiilor de stabilire a unui echilibru între activitățile din sfera muncii, școlii și vieții.
	Conducerea este domeniul de dezvoltare care se axează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive ce privesc implicarea și stabilirea obiectivelor personale.	<ul style="list-style-type: none"> - Încurajarea experiențelor de dezvoltare a leadership-ului pentru tineret. - Încurajarea activităților comunitare și de voluntariat. - Promovarea activităților de tineret care încurajează participarea la acțiunile în echipă, precum și colaborarea cu alte persoane și echipe.
Activități de conectare	Conectarea se referă la dezvoltarea comportamentelor, abilităților și atitudinilor pozitive din sfera socială.	<ul style="list-style-type: none"> - Furnizarea de informații privind resursele pentru atingerea autonomiei proprii. - Încurajarea realizării unui echilibru între muncă și viața socială/civică. - Încurajarea activităților culturale care promovează înțelegerea și toleranța. - Furnizarea de informații cu privire la serviciile comunitare.

5. MENTORATUL ÎN PREGĂTIREA CARIEREI

Ce poate să facă un mentor

Când un mentor a realizat cu un tânăr mentorizat un contact de mai mult de câteva ore pe lună și legătura de încredere reciprocă este puternică, relația de mentorat poate trece la faza de camaraderie și poate duce la activități care pot ajuta tinerii în atingerea obiectivelor de dezvoltare personală. Aceste activități pot fi formale și bine structurate sau pot fi informale și cu o structură mai redusă.

Experiențe bazate pe pregătirea școlară – Învățarea

În foarte multe cazuri tinerii mentorizați pot avea nevoie și de asistență academică/educațională. Prin urmare, mentorii pot ajuta acești tineri și în zona de pregătire școlară. Obiectivele învățării pot fi abordate în școală, în comunitate sau online. Cu ajutorul cadrelor didactice sau a consilierilor, un mentor poate ajuta un mentorizat prin ore de meditații pentru realizarea de teme specifice sau pregătirea pentru teste ce urmează a fi susținute. De asemenea, mentorul poate ajuta mentorizatul în realizarea de proiecte de clasă, participarea la spectacole publice sau activități artistice etc. Mentorii pot demonstra, de asemenea, importanța și valoarea învățării de-a lungul vieții care afectează evoluția personală și oportunitățile de carieră.

Pregătirea carierei și experiențele de învățare la locul de muncă – Munca

Deoarece mulți tineri au experiență de muncă și de pregătire profesională limitate, un mentor poate avea un rol important în aceste domenii. În cadrul școlii sau comunității, un mentor poate ajuta o persoană tânără să utilizeze Internetul pentru a căuta și descoperi îndatoririle și calificările cerute în anumite locuri de muncă, în scrierea CV-urilor și scrisorilor de intenție, în realizarea de interviuri simulate și în dezvoltarea de strategii pentru căutarea locurilor de muncă.

În situațiile practice, de lucru, mentorul poate oferi asistență în formarea de abilități interpersonale (cum ar fi: cum să se îmbrace în mod corespunzător mediului în care va merge, modul de discuție cu adulții, cum să se organizeze etc.), precum și în formarea de abilități și îndatoriri specifice unui loc de muncă. De asemenea, mentorul poate ajuta tânărul mentorizat să-și stabilească obiective educaționale și de planificare a carierei, să organizeze interviuri informative și să stabilească stagii sau alte experiențe de lucru.

Dezvoltarea și conducerea tineretului – Conducerea și prosperitatea

Dobândirea de competențe, atitudini și comportamente specifice acestor două arii de dezvoltare susțin atât dezvoltarea pozitivă, cât și conducerea tinerilor. Deoarece toți tinerii au nevoie de oportunități în a-și dezvolta siguranța de sine și încrederea în sine, mentorii îi pot ajuta să învețe cum să se implice pozitiv în viața comunității, într-un stil de viață sănătos și sigur și să învețe abilități de viață (cum ar fi rezolvarea problemelor, negociere sau gestionarea banilor

etc.). Modelarea comportamentului ce poate demonstra un sentiment de responsabilitate este un rol pe care fiecare mentor îl poate juca.

Activități de conectare – Conectarea

Deoarece toți tinerii au nevoie de oportunități de a-și dezvolta comportamente, abilități și atitudini sociale pozitive, mentorii pot oferi unui tânăr motivația să dezvolte relații de calitate cu adulții și colegii și să-și dezvolte capacitatea de înțelegere a modului de accesare a resurselor comunitare. Tinerii pot lua măsuri majore pentru a deveni adulți maturi prin conștientizarea diferențelor dintre oameni, a diferențelor culturale, dar și a responsabilităților personale.

6. Sfaturi pentru mentoratul tinerilor cu dizabilități

În continuare se prezintă câteva sfaturi pentru a realiza un mentorat eficient al tinerilor cu dizabilități:

- Tinerii cu dizabilități sunt, în primul rând, tineri. La fel ca toți tinerii, ei se confruntă cu complexitatea adolescenței și sunt profund afectați de oamenii și evenimentele din jurul lor. Problemele legate de prietenie, sexualitate, familie și alte relații sunt foarte importante.

- De cele mai multe ori tinerii cu dizabilități își cunosc nevoile și le pot împărtăși altora.

- Unii tineri cu dizabilități au nevoie de mai mult timp pentru a efectua anumite activități, cum ar fi: realizarea unei călătorii, comunicarea orală sau prin scris, efectuarea de sarcini specifice de lucru, cititul sau rezolvarea unei probleme etc. În aceste situații, adulții care lucrează cu tinerii cu dizabilități trebuie să înțeleagă că acești tineri alocă un timp mai mare acestor acțiuni din motive de dizabilitate și nu că ar fi incompetenți, lipsiți de inteligență, le lipsește înțelegerea sau vă ignoră. Deși ați putea îndeplini o sarcină a unui tânăr cu dizabilități într-un mod mai eficient decât el, rezistați tentației de a-l ajuta. Dacă tânărul ar dori ajutorul dvs., vă va cere acest lucru.

- Unii tineri cu dizabilități iau medicamente. Unele medicamente pot afecta modul în care ei interacționează cu alte persoane, iar efectele pot varia de la o zi la alta sau de la o oră la alta. Unii tineri care ar trebui să urmeze un tratament medicamentos pot alege uneori să nu îl ia, din anumite motive. De asemenea, unii tineri consumă droguri sau alcool.

- Unii tineri au mai multe dizabilități. Uneori, o dizabilitate poate contribui la afectarea sănătății mintale.

- Unii tineri cu dizabilități au dificultăți în ceea ce privește testarea și evaluarea cunoștințelor acumulate. Acești tineri dau în mod obișnuit teste cu un grad de dificultate echivalent elevilor/studentilor de nivel „mediu” care nu au dizabilități. Tinerii cu deficiențe de învățare, probleme de atenție, tulburări vizuale sau alte dizabilități nu pot accesa documentele de testare și evaluare la fel de ușor ca și colegii lor fără dizabilități; prin urmare, punctajele lor pot să nu fie valide sau de încredere. Efectuarea slabă a testelor nu este neapărat o reflectare a inteligenței lor.

- Când luați cunoștință cu o persoană cu dizabilități este recomandat să le întindeți mâna în semn de salut. Persoanele care au o utilizare limitată a mâinilor sau care poartă un membru artificial pot da mâna, de obicei. În cazuri speciale, strânsul mâini stângi este un salut acceptabil.
- Rețineți că persoanele cu dizabilități, la fel ca toți oamenii, sunt experți în autocunoaștere. Ei știu ce le place, ceea ce nu le place, ce pot și ce nu pot face.
- Dacă oferiți consultanță persoanelor cu dizabilități, așteptați până când oferta dvs. este acceptată. Apoi ascultați sau cereți indicații. Nu insistați și nu jigniți dacă oferta dvs. nu este acceptată.
- Nu ezitați să puneți întrebări atunci când nu sunteți sigur în ceea ce trebuie să faceți.
- De obicei, persoanele cu dizabilități nu doresc ca dizabilitatea lor să fie primul subiect de conversație.
- Evitați să adresați întrebări personale despre dizabilitatea cuiva. Dacă trebuie să întrebați, fiți delicat și manifestați respect.
- Persoanele cu dizabilități pot fi însoțite de un asistent personal sau de un interpret în limbajul semnelor. În acest caz, comunicați direct cu persoana cu dizabilități și nu cu însoțitorul său.
- Utilizați un stil și un ton normal de vorbire. Dacă o persoană cu dizabilități are nevoie să i se vorbească cu voce mai tare, ea vă va cere să faceți acest lucru.
- Nu vă stânjeniți să folosiți expresii comune cum ar fi "trebuie să alerg acum", "o să văd mai târziu" sau "ați auzit despre asta?", chiar dacă persoana nu merge, nu vede sau nu aude bine. Persoanele cu dizabilități folosesc astfel de expresii tot timpul.
- Fiți conștienți de faptul că mulți oameni pot avea dizabilități care nu sunt vizibile. Doar pentru că nu puteți vedea o dizabilitate nu înseamnă că ea nu există.
- Fiți atenți la timpul suplimentar pe care o persoană cu dizabilități îl alocă pentru a face anumite lucruri.
- Acordați o atenție mărită și calm unei persoane care are dificultăți de vorbire. Nu vă prefaceți că ați înțeles când nu ați înțeles; cereți persoanei să repete ceea ce a spus.
- Vorbiți calm, lent și direct către o persoană care are probleme de auz. Nu strigați și nu vorbiți în urechea persoanei respective. Expresiile faciale, gesturile și mișcările corpului îl ajută să înțeleagă ce spuneți. Dacă nu sunteți sigur că ați fost înțeles, scrieți-vă mesajul pe o hârtie.
- Salutați o persoană care are probleme de vedere prin a-i spune numele dvs. și unde vă aflați (în imediata lui apropiere). Când îi oferiți ajutor la mersul pe jos, lăsați persoana să vă ia de braț și apoi trebuie să-i spuneți când vă apropiați de ceva și să faceți înclinări sau întoarceri la dreapta sau la stânga ale brațului.
- Evitați laudele excesive atunci când persoanele cu dizabilități îndeplinesc sarcini normale. A trăi cu o dizabilitate înseamnă adaptare, pe care majoritatea oamenilor trebuie să o facă la un moment dat în viață și aceasta nu necesită complimente exagerate.
- Evitați termenii laudativi exagerați care ar sublinia faptul că persoanele cu dizabilități sunt extrem de curajoase, minunate, speciale sau au calități supraomenești.
- Țineți cont de faptul că orice dispozitiv de asistență medicală (de exemplu: bastoane, scaune cu rotile, cârje, câini de serviciu etc.) este proprietatea personală a persoanei cu dizabilități. Dacă nu aveți o permisiune specifică și explicită din partea persoanei respective, atunci nu aveți voie să le mișcați, să le folosiți sau să vă jucați cu ele.

- Organizați evenimente comunitare care să fie disponibile tuturor. Țineți-le în locuri accesibile tuturor, inclusiv persoanelor ce folosesc scaunele cu rotile.
- Atunci când planificați o întâlnire sau un eveniment, încercați să anticipați locațiile specifice pe care le poate avea nevoie o persoană cu dizabilități.
- Relaxați-vă! Oricine poate face greșeli. Scuzați-vă dacă uitați unele reguli de politețe. Păstrați-vă simțul umorului și dorința de a comunica.

7. PROGRAMUL DE ACTIVITĂȚI SPECIFICE PENTRU TINERII CU DIZABILITĂȚI

Informațiile din Tabelul de mai jos nu sunt exhaustive, ele oferă mai degrabă un bun punct de plecare pentru orice organizație interesată de programele de mentorat pentru tineri.

Atunci când se iau în considerare strategiile de mentorat pentru tinerii cu dizabilități, trebuie să se țină cont de izolarea socială a multora dintre acești tineri. Prin urmare, activitățile de grup trebuie să facă parte din serviciile de mentorat. O modalitate de a realiza acest lucru este aceea de a colabora cu un centru de dezvoltare a deprinderilor de viață independentă a tinerilor cu dizabilități, cu un grup de asistență pentru persoanele cu dizabilități sau cu orice grup de tineret ce promovează programe de coordonare a tineretului.

Acest lucru poate promova dobândirea de cunoștințe și abilități, cum ar fi:

- autoreprezentarea,
- viața independentă,
- abilități de transport,
- planificarea financiară și a beneficiilor (de exemplu, asistență medicală și venituri),
- o înțelegere a istoriei, legilor, culturii, politicilor și practicilor privind dizabilitatea,
- o înțelegere a resurselor comunității etc.

**ACTIVITĂȚI DE MENTORAT CARE SPRIJINĂ TINERII ÎN ÎNDEPLINIREA
OBIECTIVELOR DE DEZVOLTARE**

DOMENIUL DE DEZVOLTARE:

ÎNVĂȚAREA se bazează pe atitudini, abilități și comportamente academice pozitive

Experiențe bazate pe pregătirea școlară	<p>Mentorii pot ajuta TOȚI tinerii să atingă următoarele obiective de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îmbunătățirea abilităților de citire, exprimare creativă etc.; - Îmbunătățirea gândirii critice și a abilităților de rezolvare a problemelor; - Îmbunătățirea capacității de autoevaluare a aptitudinilor academice și din domeniile necesare pentru o educație și formare continuă. 	<p>Activități de mentorat care sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutoriatul; - Pregătirea prin ore de meditații; - Activități recreative; - Ajutarea tinerilor în dezvoltarea unui plan de dezvoltare personală; - Ajutarea tinerilor în aplicarea abilităților academice pentru nevoile comunității; - Ajutarea tinerilor să identifice și să acceseze locurile de învățare și evaluare; - Ajutarea tinerilor să identifice personalul de asistență cu înaltă calificare din școală și din comunitate;
	<p>Mentorii pot ajuta TINERII CU DIZABILITĂȚI astfel:</p>	<p>Activități de mentorat care sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participarea la activități de explorare a carierei cum ar fi: evaluarea interesului

DOMENIUL DE DEZVOLTARE:

Munca se concentrează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive necesare pentru a răspunde așteptărilor în ceea ce privește locul de muncă, cariera și dezvoltarea profesională

Pregătirea	<p>Mentorii pot ajuta TOȚI tinerii să atingă următoarele obiective de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Înțelegerea lumii muncii. 	<p>Activități de mentorat care sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participarea la activități de explorare a carierei cum ar fi: evaluarea interesului

DOMENIUL DE DEZVOLTARE:		
<p>Conducerea este domeniul de dezvoltare care se axează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele pozitive ce privesc implicarea civică și stabilirea obiectivelor personale.</p> <p>Prosperitatea se bazează pe atitudinile, abilitățile și comportamentele care conduc la menținerea bunăstării fizice și emoționale.</p>		
iDezvoltarea	<p>Mentorii pot ajuta TOȚI tinerii să atingă următoarele obiective de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demonstrarea capacității de a stabili valorile personale; - Demonstrarea sentimentului de responsabilitate față de sine și față de alții; 	<p>Activități de mentorat care sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutoriatul; - Pregătirea prin ore de meditații;

DOMENIUL DE DEZVOLTARE:		
<p>Conectarea se referă la dezvoltarea comportamentelor, abilităților și atitudinilor pozitive din sfera socială.</p>		
Activități de	<p>Mentorii pot ajuta TOȚI tinerii să atingă următoarele obiective de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demonstrarea de abilități interpersonale eficiente în relația cu adulții și colegii (de ex.: rezolvarea 	<p>Activități de mentorat care sprijină realizarea obiectivelor de dezvoltare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutoriatul; - Pregătirea prin ore de meditații;