

**Modulul 1 Mentorat, Mentori, Persoane Mentorat - Prezentare generală**

Titlul modulului:	<i>Mentorat, Mentori, Persoane mentorat - Prezentare generală</i>
Unități:	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ce este mentoratul? Ce este Mentoratul Comunitar?</i> 2. <i>Mentori - rol, responsabilități, valori și comportamente</i> 3. <i>Beneficiile mentoratului</i>
Obiectivele unității	<i>Să explice, să definească și să elaboreze un înțeles al mentoratului / al mentoratului comunitar în special, și al caracteristicilor mentorilor/ persoanelor mentorat</i>
Rezultatele învățării:	<p><i>La sfârșitul acestor unități, participantul la curs va fi capabil să:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>înțeleagă conceptul mentoratului / mentoratului comunitar</i> b) <i>facă diferența între mentorat și consiliere</i> c) <i>identifice abilitățile și capacitățile uni mentor / mentor comunitar</i> d) <i>identifice responsabilitățile unui mentor / mentor comunitar</i>
Activități de învățare	<p><i>Exercițiul 1: Mentorat Versus Consiliere</i> <i>Creați un scenariu / o situație prin care să ilustrați diferența dintre mentorat / consiliere</i></p> <p><i>Exercițiul 2: Adăugați alte 5 abilități / competențe ale unui mentor / mentor comunitar</i></p> <p><i>Exercițiul 3: Utilizând lista de comportamente apreciate de persoanele care au nevoie de mentorat, alegeți-le pe primele 10 pe care le considerați cele mai importante și motivați-vă alegerea</i></p> <p><i>Exercițiul 4: În grupuri mici, identificați beneficiile / valoarea mentoratului din perspectiva persoanei mentorat, prin comparație cu activitatea de consiliere</i></p>
Materiale resursă utilizate în predare / învățare	<p><i>Unitatea 1: Ce este mentoratul? Ce este mentoratul comunitar? Mentorat vs Consiliere</i></p> <p><i>Unitatea 2: Competențe și abilități (Produsul intelectual 1 – Profilul mentorului comunitar); Roluri și responsabilități ale mentorului comunitar; Valori și principii care stau la baza mentoratului comunitar; Comportamente ale mentorului apreciate de persoanele care au nevoie de mentorat</i></p> <p><i>Unitatea 3: De ce să devii mentor comunitar?</i></p>

Unitatea 1: Ce este mentoratul? Ce este mentoratul comunitar?



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Ce este mentoratul?

Mentoratul este o relație între două persoane cu scopul de a obține dezvoltare personală și / sau profesională. „Mentorul” este de obicei o persoană experimentată care este dispusă să împărtășească din experiența și cunoștințele sale cu persoana mentorată și care de obicei are mai puțină experiență.

Mentorii devin modele de urmat și persoane demne de încredere care pot oferi sfaturi – oameni care „au trecut pe acolo”. Ei îi sprijină și îi ajută / încurajează pe cei care beneficiază de mentorat, oferindu-le sugestii și informații, atât generale cât și specifice. Scopul este acela de a-i ajuta pe cei care beneficiază de mentorat să-și îmbunătățească abilitățile și să avanseze din punct de vedere profesional.

O relație de mentorat se poate stabili între două persoane din cadrul aceleiași companii, aceleiași organizații. Relația dintre cele două persoane trebuie să se bazeze pe respect reciproc, pe încredere, ea oferind avantaje personale și profesionale pentru ambele persoane implicate.

Mentoratul presupune și competența de leader. Pe lângă a-i motiva pe alții, este important să poți să-i ajuți pe ceilalți să învețe, să se dezvolte și să devină mai eficienți la locul lor de muncă.

În educație, mentoratul este un proces complex și multi-dimensional care presupune a orienta, învăța, influența și sprijini o persoană debutantă. Este acceptat, la modul general, că un profesor mentor coordonează, orientează și sfătuiește un profesor mai tânăr, care are o experiență mai mică, iar relația dintre ei se bazează pe încredere reciprocă.

Ce este mentoratul comunitar?

„Mentoratul comunitar implică voluntari din cadrul unei comunități (aceasta se poate referi la comunitatea în care trăiesc oamenii sau comunitatea celor care împărtășesc aceleași interese sau aceeași identitate) care oferă sprijin oamenilor care aparțin aceleiași comunități”. El poate fi considerat un fel de „sprijin din partea semenilor” deoarece un astfel de mentorat presupune voluntari care provin din același mediu sau care au experiențe similare cu ale persoanelor mentorate.

Sesiunile de mentorat (întâlniri între cele două persoane implicate - mentor și persoană mentorată - sau întâlniri de grup) pot avea loc în spații special destinate, în casele persoanelor mentorate sau prin intermediul internetului / telefonului. Scopul este acela de a

facilita dezvoltarea personală a celor mentorați, contribuind la îmbunătățirea relațiilor lor din punct de vedere social, precum și de a-i motiva în atingerea obiectivelor pe care și le-au propus.

Mentoratul comunitar nu este un substitut pentru consiliere, tratament medicamentos, școlarizare, servicii sociale, activitatea de părinte, justiție socială sau orice altă intervenție care poate avea loc în viața unei persoane „exclusă” din punct de vedere social. Mai degrabă, mentoratul înseamnă a lucra alături de familie și profesioniști, în același timp rămânând independent, și având un scop bine definit cu privire la integrarea în comunitate a persoanelor care beneficiază de mentorat comunitar.

Mentorat vs Consiliere

	MENTOR	CONSILIER
A. Focus	Individ	Performanță
B. Rol	Facilitator fără o agendă	Agenda specifică / bine definită
C. Relație	Alegere personală	Obligație de serviciu
D. Sursă de influență	Valoare personală	Poziție
E. Beneficii personale	Afirmare / învățare	Lucru în echipă / performanță
F. Domeniul de lucru	Viață	Sarcină de lucru

A. Focus

Mentorii, fie în cadrul unui program de mentorat formal fie într-o relație informală, se concentrează asupra persoanei, a carierei acesteia și asupra unui sprijin oferit pentru dezvoltare personală și maturitate.

Consilierea este orientată către obținerea performanței la locul de muncă.

Un mentor este ca „o placă ce răsună”, el poate oferi sfat, dar persoanele mentorate sunt libere să aleagă ceea ce doresc. Contextul nu are în vedere obiective specifice pentru obținerea performanței.

Un consilier încearcă să ghideze o persoană către un obiectiv final, persoana poate alege cum să ajungă acolo, dar consilierul, în mod strategic, evaluează și monitorizează progresul și oferă sfat pentru creșterea eficienței și a eficacității.

În concluzie:



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



- mentorul are un interes personal, este implicat personal – este un prieten critic căruia îi pasă de tine și de dezvoltarea ta pe termen lung;
- consilierul dezvoltă abilități / competențe specifice pentru anumite sarcini de lucru, provocări, așteptări din punct de vedere al performanței la locul de muncă, consilierul oferă feed-back imediat/pe loc

B. Rol

Mentoratul este o relație care nu se bazează pe putere și este benefică pentru ambele persoane implicate. **Mentorii** sunt facilitatori sau „profesori” care le permit partenerilor lor să își descopere propria direcție.

„M-au lăsat să mă lupt ca să pot învăța.”

„Nu au oferit niciodată soluții — mi-au pus mereu întrebări pentru a scoate la suprafață propriul mod de a gândi și pentru a-mi găsi singur soluții”

Primele 4 cuvinte alese pentru a descrie stilul unui mentor au fost:

- prieten de „calitate” / persoană căreia te poți destăinui
- direct
- logic
- persoană care pune mereu întrebări

Un consilier are o agendă clară ce urmărește să dezvolte sau să schimbe competențe și comportamente. Consilierul are un scop bine definit pentru fiecare întâlnire.

C. Relație

Chiar și în cadrul unor programe de mentorat formal, mentorul și persoana mentorată pot face alegeri – dacă să continue sau nu, pentru cât timp, cât de des să se întâlnească, ce urmăresc prin mentorat. În cadrul mentoratului informal, selectarea persoanei care urmează să fie mentorată este făcută de către mentor, cele două persoane implicate în relație decid cum se va dezvolta relația lor. În programe formale, lucrul acesta este puțin probabil să se întâmple.

Într-o organizație, consilierul este angajat de către patron / șef. Consilierea reprezintă serviciul persoanei angajate, presupune anumite așteptări, iar în cadrul altor organizații, este ceea ce definește competența de a fi manager sau lider.

D. Sursă de influență



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Abilitățile interpersonale vor determina eficiența influenței atât în cadrul mentorului cât și al consilierului.

Consilierul are un oarecare nivel de autoritate prin natura poziției sale, în cele din urmă el poate „impune” urmarea sfaturilor / soluțiilor.

Influența unui mentor se rezumă la plusul de valoare pe care îl aduce relației dintre cei doi; relația dintre mentor și persoana mentorată nu se bazează pe „putere”, ci pe respect reciproc, pe aprecierea valorii.

„A fi mentor” este o reputație pe care cineva trebuie să și-o câștige, persoanele mentorate îți pot conferi această calitate.

E. Beneficii personale

Beneficiile obținute prin consiliere se referă la un lucru de echipă mai bun și o performanță ridicată la locul de muncă. Relația de mentorat este reciprocă. Și mentorul are de învățat pe baza feed-back-ului primit de la persoanele mentorate.

„Abilitatea de a privi la o situație din perspective diferite. Eu sunt din Generația X și el este din generația anilor 60.” Relația de mentorat este o modalitate de a afirma valoarea și satisfacția care se obțin în urma îndeplinirii rolului de „persoană care oferă sprijin și care îi ajută pe alții să se dezvolte”.

Nu este necesar ca mentorii să fie experți, a toate cunoscători – o astfel de poziție poate fi dăunătoare.

Lucrurile cele mai importante pe care un mentor ar trebui să le ia în considerare în relația cu persoanele mentorate sunt:

- „m-a ascultat și m-a înțeles”
- „m-a ajutat să am mai multă încredere în mine, m-a făcut să îmi dau seama de câte lucruri sunt capabil.”

F. Domeniul de lucru

Serviciile de mentorat se oferă de obicei în școli, ONG-uri și alte instituții de educație. „Dacă eu sunt mentorul tău, înseamnă că mai ales ca să te ajut în anumite aspecte din viața ta, să te ajut să înveți mai bine!”

Mentorii se ocupă de un domeniu mai vast, și anume viața nu doar cariera. Persoanele mentorate caută mentori care îi pot sprijini și cu care să aibă o relație productivă.

Mentoratul comunitar nu se realizează pentru beneficii financiare, el urmărește și încearcă să răspundă exclusiv nevoilor comunității.

Consilierea are în vedere îmbunătățirea performanței, a abilităților și a competențelor necesare realizării unei sarcini de lucru. Consilierul este cel care identifică nevoia pentru activitatea de consiliere și este responsabil pentru soluționarea problemei respective.

CONCLUZIE:

Consilierea și Mentoratul NU sunt unul și același lucru!

Diferența poate fi rezumată astfel:

„Consilierul are întrebări grozave pentru răspunsurile tale; mentorul are răspunsuri grozave pentru întrebările tale.”

Mentoratul este o situație de învățare benefică atât pentru mentor cât și pentru persoana mentorată, o situație în care mentorul oferă sfaturi (dacă sunt potrivite și solicitate), își împărtășește experiența și cunoștințele, și îl învață pe cel mentorat folosind o metodă bazată pe descoperire, fără a pune presiune pe cel mentorat.

IMPORTANT: În acest tip de învățare, prin comparație cu învățarea clasică profesor-elev, mentorul nu doar pune întrebări pentru a-l ajuta pe cel mentorat să descopere soluții, ci este gata să împărtășească din experiența personală. Mentorul este o sursă de informații / cunoștințe, dar și o persoană care pune întrebări în stilul lui Socrate.

Exercițiu de echipă Mentorat versus Consiliere:

Exercițiu 1: Mentorat versus Consiliere:

Creați un scenariu sau o situație în care să ilustrați diferența dintre mentorat și consiliere.

Puteți utiliza informația următoare în realizarea sarcinii de lucru:

Mentorat	Consiliere
Relația poate să dureze o perioadă de timp îndelungată	Relația are de obicei o durată bine determinată



Poate fi informal, iar întâlnirile pot avea loc ori de câte ori cel mentorat are nevoie de sfat, consiliere și sprijin	În general, este structurată din punct de vedere al întâlnirilor (unde și când au loc)
Urmărește obiective pe termen lung și are o perspectivă mai largă asupra individului	Urmărește obiective pe termen scurt (uneori restricționată și din punct de vedere al timpului) și se concentrează pe dezvoltare în anumite domenii
De obicei, mentorul are mai multă experiență sau calificare decât persoana mentorată. Adesea, mentorul este o persoană mai în vârstă din organizație care poate transmite informații, cunoștințe sau experiență sau care poate deschide uși pentru cei care nu au prea multe oportunități	Consilierea nu presupune neapărat ca cel care oferă consiliere să aibă experiență directă sau în același domeniu cu cel consiliat, decât în cazul în care ea vizează dezvoltarea unor anumite abilități
Focusul este pe dezvoltarea personală sau a carierei	Focusul este în general pe realizarea unor sarcini de lucru
Agenda este stabilită de către cel mentorat, rolul mentorului fiind acela de a oferi sprijin și orientare pentru a-l pregăti pentru viitor	Agenda stabilită urmărește obținerea unor rezultate specifice, imediate
Mentoratul se învâрте mai mult în jurul unei dezvoltări profesionale și personale a celui mentorat	Consilierea se învâрте mai mult în jurul dezvoltării doar în anumite domenii

Unitatea 2. Mentori – Roluri, responsabilități, valori și comportamente

Competențe și abilități (Rezultatul intelectual 1- Profilul unui mentor comunitar)

Există numeroase abilități și competențe pe care trebuie să le aibă un mentor / mentor comunitar. Iată-le pe primele 10 identificate / stabilite în cadrul parteneriatului IQMI:

1. Empatie / Grijă pentru semenii
2. Fără prejudecăți – fără să judece
3. Persoană care poate să inspire / Model pentru ceilalți
4. Persoană care știe să asculte



5. Deschis la minte / tolerant
6. Persoană capabilă să rezolve probleme / cu o atitudine pozitivă / obiectiv în aprecieri / care oferă sprijin
7. Experiență similară / experiență de viață
8. Adaptabil la context
9. De încredere / căruia i te poți destăinui
10. Conștient de propriile abilități / limite

Roluri și responsabilități ale unui mentor comunitar

Mentorul va:

- participa la formarea inițială și pe parcurs, la evaluarea și supervizarea activităților la timp;
- lucra cu persoana mentorată pentru identificarea obiectivelor și realizarea pașilor necesari în atingerea lor;
- oferi sprijin, orientare și încurajare;
- participa la întâlniri cu persoana mentorată conform unui program stabilit de comun acord;
- renunța la a judeca pe cel mentorat;
- fi un bun comunicator și ascultător;
- identifica și raporta orice problemă care presupune ajutor/sprijin de altă natură / din altă parte;
- păstra observații / notițe necesare pentru monitorizare;
- folosi inițiativa personală pentru a identifica și a avea acces la resursele necesare,
- participa la întâlniri cu cel care supervizează activitatea de mentorat (în cadrul mentoratului formal);
- păstra confidențialitatea celor aflate, conform unor reguli clar stabilite în această privință;
- participa la procesul de evaluare.

Valori și principii care stau la baza mentoratului comunitar

Mentoratul, înțeles ca proces, are la bază următoarele valori și principii:

- a. Recunoașterea și asumarea faptului că oamenii au intenții bune.
- b. Oamenii sunt dispuși să se schimbe și au dorința de a se dezvolta.
- c. Oamenii sunt capabili să își rezolve problemele și sunt dispuși să învețe.
- d. Oamenii sunt diferiți și diverși, și asta NU reprezintă o problemă.
- e. O persoană de succes este rezultatul unui proces de dezvoltare personală, profesională și socială.
- f. Oamenii au nevoie de încurajare și sprijin pentru a se dezvolta.



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



- g. Dezvoltarea competențelor este un proces continuu.
- h. Colaborarea este încurajată și preferată.
- j. Mentoratul comunitar asigură confidențialitatea acțiunilor.
- k. Este necesară căutarea continuă a unor idei, teorii și cunoștințe noi.
- l. Mentoratul comunitar / mentoratul contribuie la asigurarea de oportunități egale pentru toți cei mentorați.
- m. Experiențele anterioare sunt utilizate doar dacă este sunt relevante pentru a fi conștient de propriile abilități / capacități.
- n. Gândirea trebuie orientată către viitor.
- o. Fiecare acțiune contribuie la dezvoltarea abilității de a transfera valoare adăugată fiecărei noi situații / context.
- p. Sensul activității de mentorat este oferit atât de mentor cât și de cel mentorat.

Comportamente ale mentorilor apreciate de persoanele mentorate:

1. Organizat, răbdător și înțelegător
2. Convingător, dar în mod discret
3. Bun ascultător, de ajutor, dispus să stea în spate, să observe și să intervină când e cazul
4. Ascultător, plin de răbdare, care știe să te facă să te simți în largul tău
5. Convingător și plin de entuziasm
6. Are abilitatea să realizeze lucrurile pe care și le propune alături de cei mentorați
7. Organizat, eficient, dispus să muncească
8. Poate determina lucrurile să se întâmple, utilizând capacitatea persuasivă, nu puterea
9. Poate să rămână în spate
10. Comunicator eficient dar care știe și să asculte
11. Răspunde la întrebări în orice moment al zilei (evident, în limita rezonabilului), își face timp să te asculte
12. Oferă o perspectivă diferită asupra vieții care altfel nu ar fi fost descoperită
13. Îți acceptă părerile și este gată să acționeze în concordanță
14. Cu picioarele pe pământ și realist
15. Disponibil 24 de ore pe zi, 7 zile pe săptămână
16. Discută problemele, nu le ignoră
17. Deschis altor puncte de vedere
18. O sursă foarte bună de informații
19. Duce la îndeplinire promisiunile făcute
20. Poate vedea o agendă de lucru mai largă



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



21. Pregătit să critice în mod constructiv
22. Îți arată încredere
23. Poate acționa ca prieten, arătându-ți drumul de urmat
24. Te face să te simți relaxat arătându-ți că îți înțelege perspectiva
25. Te poate ajuta să îți stabilești obiectivele
26. Poate să se raporteze la experiențele tale, fie rele, fie bune
27. Este gată să depună efort dacă este necesar să întreprindă anumite acțiuni urgente
28. Este un exemplu de urmat
29. Punctual
30. Niciodată nu îți face morală
31. Are o abordare cu zâmbetul de buze / primitoare
32. Îți acordă respect, indiferent în a cărui companie te afli
33. Are abilități sociale dezvoltate
34. Bun comunicator, știe să se facă ascultat
35. Ușor de abordat
36. Te ia sub aripa lui protectoare
37. Caută schimbarea, alături de tine
38. Poate comunica la orice nivel
39. Urmărește succesul
40. Tânăr la suflet
41. Pro-activ, căutând în permanență modalități noi de a rezolva sarcini de lucru vechi
42. Are multă experiență
43. Îi place aventura
44. Răbdător, își face timp să te asculte
45. Harnic, te ghidează deoarece are multă experiență, are o atitudine pozitivă
46. Prietenos
47. Încurajează dezvoltarea ta personală și profesională
48. Decis / Hotărât
49. Care nu te judecă pentru ceea ce ești
50. Bogat în experiența de viață
51. Are multe cunoștințe în domeniul din care provine
52. Care îți ridică moralul



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



53. Bun organizator
54. Foarte creativ și practic
55. Comunicator pe care te poți baza
56. Loial și dedicat cauzei pe care o susține
57. Dispus să ajute și să ofere sfat
58. Deschis, care știe să îți accepte ideile noi, chiar dacă te critică uneori
59. Bun planificator
60. Gândește înainte de a acționa
61. Conștient de cunoștințele pe care le are și de expertiza sa în domeniu
62. Urmărește planul stabilit, dar are și capacitate inovatoare.

Exercițiul 2: Adăugați alte 5 abilități / competențe ale unui mentor / mentor comunitar

Exercițiul 3: Utilizând lista de comportamente preferate de persoanele mentorate, selectați-le pe primele 10 cele mai importante și motivați-vă alegerea

Unitatea 3. Beneficiile mentoratului

Mentoratul comunitar este un instrument puternic pentru dezvoltare personală și profesională, un mod eficient de a-i ajuta pe oameni să progreseze, un parteneriat între două persoane care de obicei lucrează în domenii similare / locuiesc în aceeași comunitate sau aparțin aceleiași comunități de interese / care împărtășesc aceleași experiențe. Relația care se stabilește este bazată pe respect și încredere reciprocă. Ca urmare a parteneriatului internațional anterior, am descoperit că mentoratul comunitar se realizează și între o organizație și comunitatea în care acționează prin modul în care acea organizație este structurată și își oferă serviciile, punându-se la dispoziția comunităților în care există excluziune socială.

De ce mentorat comunitar?

Valoarea mentoratului constă în persoana / personalitatea mentorului, completată de abilitățile interpersonale și abilitatea acestuia de a arăta un interes profund față de persoana mentorată, față de nevoile, aspirațiile și speranțele acesteia. Rezultatele unei relații de mentorat reușite sunt uriașe.

Mentoratul comunitar nu are o agendă ascunsă, în conflict cu progresul celui mentorat. Mentorii comunitari sunt preocupați să ofere timp și spațiu pentru cei care au nevoie, fiind persoane de încredere, care nu judecă și care au abilitatea de a-i motiva pe alții.



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Valoarea mentoratului este dată și de faptul că atât mentorii cât și cei mentorați sunt diverși dar egali, aparțin aceleiași comunități și urmăresc abordarea unor probleme sociale.

De ce să devii mentor comunitar?

A fi mentor comunitar este un mod de a-ți îmbunătăți viața din punct de vedere personal și profesional deoarece ai astfel ocazia să:

- **Îți dezvolți abilitatea de lider** – te ajută să îți dezvolți abilitatea de a motiva și a-i încuraja pe alții. Aceasta te poate ajuta să devii un manager mai bun, un angajat mai bun, un membru în echipă mai bun.
- **Îți îmbunătățești abilitățile de comunicare** – Dacă persoana pe care o mentorezi nu provine din același mediu sau context, voi doi (mentor / persoană mentorată) s-ar putea să nu vorbiți „aceeași limbă”. Acest lucru vă va obliga să găsiți o modalitate de a comunica în mod eficient și pe care le veți descoperi pe măsură ce relația voastră va progresa.
- **Găsești noi perspective** – Lucrând cu o persoană mai puțin experimentată sau care provine din alt context / mediu, vei putea câștiga o nouă perspectivă asupra lucrurilor sau un mod nou de a gândi - ceea ce te va putea ajuta în viață atât din punct de vedere personal cât și profesional.
- **Avansezi în carieră** – Îmbunătățindu-ți abilitățile de leadership, poți fi mai performant la locul de muncă, poți obține o promovare în domeniul managementului. A demonstra că i-ai ajutat pe alții să învețe și să se dezvolte, devine esențial în lumea afacerilor din secolul 21.
- **Obții satisfacții personale** – Poate să îți aducă un sentiment de împlinire faptul că ai contribuit la dezvoltarea personală a altor persoane. A vedea că persoana pe care a-i mentorat-o are succes este o răsplătă în sine însuși.

Exercițiu 4: În grupuri mici, identificați beneficiile / valoarea mentoratului din perspectiva persoanei menturate, prin comparație cu activitatea de consiliere.