



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Modulul 2: Identitatea personală în interacțiunea dintre mentor și persoana mentorată

Titlul Modulului	Identitatea personală în interacțiunea dintre mentor și persoana mentorată
Scopul modulului	Să clarifice natura relației dintre mentor și persoana mentorată, prin raportare la context, etică, standarde profesionale și nevoile persoanelor mentorate
Unități	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizarea mentoratului într-un context specific 2. Cerințe legale și organizaționale, standarde profesionale 3. Cum să identifice obiectivele și rezultatele activității de mentorat 4. Surse alternative de sprijin pentru persoana mentorată
Rezultatele învățării	<p>La sfârșitul acestor unități, participantul la curs va putea să:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) înțeleagă contextul specific în care va lucra b) aplice cerințe legale și organizaționale într-un context specific c) creeze un mediu propice dezvoltării relației dintre mentor și persoana mentorată d) faciliteze identificarea nevoilor și obiectivelor persoanei mentorate e) pună capăt relației mentor - persoana mentorată și să o îndrepte către alt tip de sprijin
Activități de învățare	<p>Exercițiul 1: Analizați nevoile sociale ale comunității locale și beneficiile mentoratului într-un context specific</p> <p>Exercițiul 2: Explicați cerințele legale și organizaționale și standardele profesionale într-un context specific, prin raportare la: protecția datelor, confidențialitate, protecție și dezvăluirea informațiilor</p> <p>Exercițiul 3: Identificați obiectivele și rezultatele activității de mentorat împreună cu persoana mentorată; stabiliți de comun acord modalitățile de consemnare a progresului și realizărilor</p> <p>Exercițiul 4: Explicați importanța stabilirii unor reguli referitoare la implicare și limite, precum și rolul acordului de mentorat în cadrul relației mentor-persoană mentorată</p> <p>Exercițiul 5: Utilizând exemplul dat, creați un plan care să îi permită mentorului să structureze o sesiune de mentorat și să identifice alte tipuri de sprijin pe care le poate utiliza în viitor</p>
Materiale resursă care pot fi folosite în învățare / predare	<p>Unitatea 1: Ce se înțelege prin „context specific”? Identificați contextul social local al programului dumneavoastră.</p> <p>Unitatea 2: Care este standardul profesional al unui mentor?</p> <p>Unitatea 3: Cine identifică nevoile persoanei mentorate?</p> <p>Unitatea 4: De ce este bine să oferi sprijin și după mentorat?</p> <p>Referințe: CMSI Initial Partner Context Report</p> <p>Mentoratul comunitar – ghid de bune practici</p> <p>Codul universal de etică pentru mentori și consilieri – www.emccouncil.org.</p> <p>Aplicația proiectului Erasmus Plus Innovative Quality Mentoring for Social Inclusion</p>



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Unitatea 1: Utilizarea mentoratului într-un context specific

Principiile generale subliniază importanța definirii cu claritate a rolului mentorului. Această claritate trebuie extinsă pentru a include un acord bine definit între mentor și persoana mentorată. Evaluarea inițială a nevoilor – evaluarea abilităților anterior activității de mentorat.

Natura precisă a acordului va reflecta **contextul și scopul** activității de mentorat – de exemplu, la început, mentorul va facilita rezultatele relației de mentorat mai degrabă decât o agendă stabilită de organizație. Oricare ar fi contextul, stabilirea unui acord de la început și o înțelegere clară a rolului, responsabilităților și așteptărilor atât din partea mentorului cât și a persoanei mentorate sunt esențiale pentru o relație de succes.

În realizarea acordului de mentorat, exemplele oferite de toate ghidurile de bună practică insistă asupra necesității de a discuta și a cădea de acord asupra a ceea ce se așteaptă de la această relație.

Așteptările mentorului – ale persoanei mentorate

Mentorul ar trebui să fie competent din punct de vedere profesional, să aibă o bază de cunoștințe, să răspundă nevoilor, să coordoneze procesul, să pună deoparte timp pentru pregătire, să fie atent la feedback-ul primit, să păstreze confidențialitatea și să creadă în potențialul persoanei mentorate.

Persoana mentorată ar trebui să fie realistă în așteptările de la mentor, să își asume responsabilitatea în cadrul procesului de mentorat, să fie dispusă să acționeze sau să stabilească o direcție a propriei evaluări, să accepte provocări, să se comporte în mod corect față de mentor și să păstreze confidențialitatea.

Toate relațiile de mentorat care au avut succes sunt relații bazate pe respect reciproc, pe încredere, care s-au încheiat la un moment dat, stabilit / negociat de la început.

Relația și procesul de mentorat se caracterizează printr-un nivel înalt de învățare reciprocă – într-adevăr, un prim beneficiu pentru mentor este provocarea intelectuală și oportunitățile pe care le oferă pentru dezvoltarea personală, contact permanent cu rețele de practicanți și abilități manageriale dezvoltate.



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Persoana mentorată va putea pune capăt relației de mentorat deoarece va identifica rezultatele pozitive ale acesteia și se va bucura de succesul obținut (indiferent cum este el definit) pe parcursul procesului. Persoana mentorată se va îndrepta către alte surse de învățare și oportunități deoarece va fi capabilă să identifice strategii pentru a face față provocărilor și va face propriile alegeri.

În concluzie, stabilirea clară a unor scopuri și așteptări printr-un acord va evita conflictele. Dacă veți petrece timp la începutul procesului de mentorat pentru a vă gândi la comportamentul din cadrul relației și modul în care aceasta se va sfârși, veți reuși să evitați dificultăți precum: dependența prea mare a persoanei menturate față de mentorul său, neînțelegerea clară a principiilor confidențialității.

Claritatea este esențială în relația mentor – persoană mentorată. Toți cei implicați în procesul de mentorat trebuie să aibă o înțelegere clară a propriei activități și a contribuției personale în cadrul mentoratului într-un context mai larg.

Exercițiul 1: *Analizați nevoile sociale ale comunității locale și beneficiile mentoratului într-un context specific*

Unitatea 2: Cerințe legale și organizaționale, standarde profesionale

Cerințele organizației

Organizația este interesată în a acorda timp pentru realizarea acordului (de parteneriat/mentorat). Experiența de succes a unor organizații demonstrează necesitatea unui angajament din partea conducerii, în sensul că trebuie să existe sisteme de sprijin precum: formarea mentorilor, supervizarea acestora, organizarea unor întâlniri cu mentorii. Organizarea unor întâlniri de grup cu mentorii poate fi de folos în a-i ajuta pe aceștia să identifice propriile rețele de sprijin.

Mai mult decât atât, organizația va facilita participarea mentorului la planificarea și desfășurarea activității de mentorat pentru a crește credibilitatea și eficiența acestuia. De asemenea, contribuția mentoratului la creșterea calității organizațiilor nu poate fi ignorată și de aceea mentoratul este integrat, în mod crescând, în formarea managerilor în orice etapă a dezvoltării profesionale. Trebuie menționat și faptul că rolul managerului este acela de a asigura eficiența mentorului prin încurajarea sprijinului și cooperării din partea colegilor, în măsura în care acest lucru este relevant pentru procesul de mentorat.



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Protecția datelor și dreptul la intimitate

Confidențialitatea este esențială pentru profesionalism și este o cerință care stă la baza mentoratului de succes, în sensul că ea promovează relații bazate pe încredere – o premisă a unei evaluări oneste, constructive și a auto-evaluării. Toate informațiile obținute de mentor trebuie înregistrate într-un document cu care ambele părți implicate au fost de acord. Documentul trebuie să includă date personale, fie că informația este stocată pe calculator sau într-un sistem care utilizează registre. Astfel, prin acest document, organizația este responsabilă, din punct de vedere legal, pentru informația care i-a fost încredințată, iar organizația trebuie să folosească aceste date în mod corect, să le păstreze în siguranță și să nu le dezvăluie altei persoane neautorizate. Pentru a dovedi că datele personale sunt procesate în mod corespunzător, mentorul trebuie să îi arate celui mentorat, în mod constant, notițele pe care le-a luat în timpul sesiunii de mentorat, menținându-se astfel un proces transparent.

Mentorii pot dezvălui informații altor persoane doar dacă acest lucru este drept, dacă informațiile deținute pot fi procesate în mod cinstit.

Standarde profesionale

Rolul mentorului este acela de a oferi sfat colegial, ajutor și călăuzire/orientare unei persoane mentorate pe tot parcursul procesului de mentorat, inclusiv în cazul mentoratului formal (când persoana mentorată este un angajat debutant într-o organizație și dorește să devină un membru experimentat). Dincolo de acest lucru, atât mentorul cât și persoana mentorată ar trebui să beneficieze de pe urma natura colegiale a mentoratului prin schimb de idei, împărtășire a experiențelor și dezvoltarea de noi perspective.

Ar fi bine / de folos ca mentorul să aibă un ghid de sprijin suplimentar pe care să se poată baza (de exemplu *Ghid de bune practici în mentoratul comunitar*) în relația sa cu cel mentorat. Mentorul este responsabil de stabilirea unor întâlniri regulate cu cel mentorat. Este de preferat ca aceste întâlniri să fie față în față, dar dacă acest lucru nu este realizabil 100% din cauza programului sau locației, poate fi folosită tehnologia modernă (teleconferință, întâlniri pe Skype). În cadrul acestor întâlniri, mentorul se va asigura că cel mentorat și-a stabilit un plan pentru atingerea obiectivelor propuse (inclusiv cele referitoare la obținerea unui nivel acceptabil de competențe profesionale sau a corespunde cerințelor locului de muncă).

Mentoratul poate varia din punct de vedere al timpului. Poate dura câteva luni, un an sau chiar mai mult, atâta vreme cât mentorul și persoana mentorată sunt mulțumiți din punct de vedere al îndeplinirii obiectivelor propuse în cadrul mentoratului. Trebuie reținut că procesul de mentorat este ca o stradă cu două sensuri, intrând în contact cu perspectiva, experiența și cunoștințele persoanei mentorate. În anumite situații, chiar după



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



terminarea oficială a programului de mentorat, cei doi (mentor și persoană mentorată) aleg să continue colaborarea o anumită perioadă de timp (în special în cazul unei mentorat profesional) astfel încât cel mentorat să revizuiască ceea ce a învățat.

În mod ideal, mentoratul se încheie când mentorul și persoana mentorată sunt satisfăcuți de modul în care au fost îndeplinite așteptările pe care le-au avut când s-au înscris în program. Este de dorit ca în acel moment să se complete un document în care fiecare dintre cei doi (mentor și persoană mentorată) au posibilitatea de a comenta referitor la modul în care a decurs programul, eficiența întâlnirilor, etc. În acest fel, atât mentorul cât și cel mentorat vor putea evalua colaborarea dintre ei și din perspectiva celuilalt.

În cazul în care procesul de mentorat este întrerupt iar persoana mentorată dorește un alt mentor, anumite aspecte ar trebui respectate de cele două părți implicate astfel încât, pe cât posibil, nici una să nu fie afectată în mod negativ. De asemenea, progresul realizat până în acel moment trebuie înregistrat într-un document, iar mentorul este cel care are obligația de a anunța organizația cu privire la încheierea colaborării dintre el și persoana mentorată, astfel încât, dacă se dorește acest lucru, să fie desemnat un alt mentor pentru persoana respectivă.

Exercițiul 2: *Explicați cerințele legale și organizaționale și standardele profesionale într-un context specific, prin raportare la: protecția datelor, confidențialitate, protecție și dezvăluirea informațiilor*

Unitatea 3: Cum să identifici obiectivele și rezultatele activității de mentorat

Având în vedere rolul mentorului (unitatea 1), identificarea nevoilor persoanei mentorate ar trebui să fie un prim obiectiv al activității de mentorat. De aceea, următorii pași sunt esențiali în procesul de mentorat:

- analizarea modalităților de a identifica și de a cădea de acord asupra obiectivelor și rezultatelor activității de mentorat;
- explicarea rolului contractului / acordului de mentorat;
- explicarea importanței de a înregistra interacțiunea și progresul persoanei mentorate în raport cu obiectivele / rezultatele stabilite;
- analizarea responsabilității și autonomiei persoanei mentorate cu privire la realizarea unei schimbări.

Orice relație / contract de mentorat de succes presupune existența unei colaborări bazate pe respect reciproc, încredere și conștientizarea faptului că relația nu va dura la infinit ci, la un timp stabilit de comun acord, se va încheia. Relația și procesul de mentorat se caracterizează printr-un înalt nivel de învățare reciprocă – nu doar persoana de mentorat are ceva de învățat, ci și mentorul va avea șansa de a fi „provocat” din punct de vedere intelectual, se va auto-dezvolta, își va îmbunătăți abilitățile manageriale.



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Exercițiul 3: Identificați obiectivele și rezultatele activității de mentorat împreună cu persoana mentorată; stabiliți de comun acord modalitățile de consemnare a progresului și realizărilor

Unitatea 4: Surse alternative de sprijin pentru persoana mentorată

La începutul procesului de mentorat, este important să se stabilească așteptările pe care cei doi (mentor și persoană mentorată) le au și felul în care va decurge relația dintre ei. Mai mult decât atât, este vital să se stabilească regulile ce vor fi respectate pe parcursul colaborării. Trebuie abordat de asemenea și modul în care se va termina relația de mentorat, într-un fel acceptabil pentru fiecare dintre cei implicați. Acest aspect va simplifica lucrurile la final. Când se va apropia momentul încheierii relației, este bine să fie analizate atât lucrurile care au mers bine, cât și cele care ar fi putut fi făcute altfel. Trebuie ca fiecare să comenteze, în mod constructiv, asupra modului în care celălalt și-a îndeplinit rolul asumat. La sfârșitul relației de mentorat, este bine ca persoana mentorată să primească informații referitoare la surse alternative de sprijin care ar putea-o ajuta să facă față provocărilor vieții.

Un mentor poate oferi astfel de surse alternative doar dacă a identificat corect principalele probleme / dificultăți pe care le are persoana mentorată. Pe baza „punctelor slabe” observate la persoana mentorată, mentorul poate stabili o listă de cărți inspiraționale și motivaționale pe care cel mentorat să o poată utiliza în viitor. De asemenea, mentorul poate sugera anumite ateliere de lucru la care ar putea participa cel mentorat, sau anumite cluburi (în funcție de abilitățile/preferințele celui mentorat) cărora li s-ar putea alătura. Dacă este clar de la început faptul că la un moment dat relația dintre mentor și cel mentorat se va sfârși, persoana mentorată va fi mai dispusă să caute/accepte surse alternative de sprijin.

Exercițiul 4: Explicați importanța stabilirii unor reguli referitoare la implicare și limite, precum și rolul acordului de mentorat în cadrul relației mentor-persoană mentorată.

Exercițiul 5: Utilizând exemplul dat, creați un plan care să îi permită mentorului să structureze o sesiune de mentorat și să identifice alte tipuri de sprijin pe care le poate utiliza în viitor



Erasmus+



INSPECTORATUL ȘCOLAR
JUDEȚEAN TELEORMAN



Materiale resursă care pot fi folosite în învățare / predare

Exercițiul 5 – *Model pentru o sesiune de mentorat*

Numele persoanei mentorate

Data

Scurtp descriere a sesiunii de mentorat

Auto-reflecție

Posibile Nevoi / cerințe în viitor