



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROGRAM DE MENTORAT, SET DE INSTRUMENTE ȘI GHID DE EFICIENȚĂ PENTRU PROFESORI ȘI MENTORI



Parteneri

City College Peterborough (Coordonator de proiect), Regatul Unit

Amadora Inovation em Unipessoal LDA, Portugalia

Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL, Portugalia

Asociația Centrul de Cercetare și Formare a Universității de Nord, România Asociația European

Association for Social Innovation, România Cooperativa Sociale CEIS Formazione, Italia

Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy, Finlanda Fondatsiya Obrazovatelno Satrudnichestvo, Bulgaria

San Giuseppe Onlus, Italia

Autori:

San Giuseppe Onlus

City College of Peterborough

Data publicării:

August 2022

Index

Conținut

I.	Prezentarea proiectului	4
II.	Descrierea generală a modelului: cadrul teoretic, ipoteze, principii, integritate și coerență: scop, obiective, grupuri țintă, rezultate și efecte preconizate.....	6
III.	Cerințe minime de implementare și indicatori-cheie de performanță (pentru pilotare și rollout)	8
IV.	Proces și etape	9
V.	Actori și roluri.....	10
VI.	Profil, recrutare și realizare de perechi	12
VII.	Instrumentul de creare de profiluri.....	14
VIII.	Strategii de mentorat.....	15
IX.	Sprijin, formare și coordonare a mentorilor	15
X.	Evaluare	1
XI.	Instrumente de mentorat: planuri și conținuturi ale sesiunilor, materiale necesare și activități	
Referințe		5

I. Prezentarea proiectului

Proiectul Inn2Diversity își propune să creeze un sistem de mentorat pentru a sprijini profesorii în abordarea realităților complexe din clasă și, astfel, să îmbunătățească rezultatele învățării elevilor și satisfacția profesorilor. Proiectul prevede crearea unui instrument de realizare de profiluri, a unui program și ghid de mentorat și a unui set de instrumente de perfecționare a profesorilor.

Proiectul INN2DIVERSITY se concentrează pe:

Pregătirea profesorilor pentru diversitate și consolidarea relațiilor sănătoase, oferindu-le un nou proces non-formal care stimulează implicarea activă a acestora în dezvoltarea competențelor pe tot parcursul carierei.

Diminuarea aplicării de măsuri/politici precum suspendarea, deoarece ratele de suspendare sunt predictive pentru ratele de abandon școlar.

Pe de o parte, clasele de școală europene devin din ce în ce mai diverse, dar pe de alta, profesia didactică rămâne în mare parte omogenă, iar profesorii nu au experiență în medii școlare diverse. Profesorii întâmpină dificultăți în gestionarea claselor și acest lucru este un fapt. Aceste dificultăți au numai un impact direct asupra nivelului lor de satisfacție (și, în consecință, afectează negativ calitatea educației oferite), ci și un impact asupra rezultatelor școlare ale elevilor (care, pe termen lung conduc către ESL, detenție juvenilă și înstrăinare de societate).

Acest proiect urmărește consolidarea competențelor profesorilor pentru a face față realităților complexe din clasă, pentru a gestiona mai bine diversitatea și pentru a menține antrenați elevii cu comportament perturbator în timpul orelor de curs, oferindu-le competențele necesare – cu scopul de a îmbunătăți relațiile pozitive dintre ei și elevii lor. În plus, va fi creat un model de mentorat pentru a sprijini școlile să transfere și să reproducă bunele practici de gestionare a diversității și a claselor complexe și, astfel, să

le ofere un instrument suplimentar pentru a îmbunătăți nivelul de satisfacție a profesorilor la clasă și pentru a reduce disparitățile în procesul de învățare.

Obiectivele proiectului INN2DIVERSITY sunt:

- 1) Să dezvolte, să transfere și să implementeze, prin cooperare transnațională programe de formare inovatoare privind gestionarea diversității și a comportamentelor perturbatoare în clasă.
- 2) Să identifice profilul adecvat și competențele personale adecvate pentru gestionarea elevilor cu probleme de comportament.
- 3) Să crească motivația și satisfacția profesorilor față de activitatea zilnică a elevilor în școală, îmbunătățind astfel calitatea predării lor și introducând un cerc virtuos între rezultatele școlare ale elevilor și satisfacția profesională a cadrelor didactice.
- 4) Să conceapă un model de mentorat pentru a le oferi profesorilor și școlilor metodele, cunoștințele și competențele adecvate pentru a face față dificultăților zilnice la locul de muncă și pentru a gestiona elevii cu comportamente perturbatoare.
- 5) Să evalueze eficacitatea peer-mentoring ca un program de perfecționare axat pe dezvoltarea profesională pentru a promova relații pozitive între profesori și elevii cu probleme de comportament.

Consortiul proiectului Inn2Diversity, format din 9 organizații din 6 țări europene, a luat act de provocările cu care se confruntă cadrele didactice la clasă în medii diverse, își propune să contribuie la implementarea unei noi metodologii - bazată pe mentorat - ca o abordare la nivel de sistem pentru a permite cadrelor didactice să gestioneze diversitatea în clasă, să facă față comportamentelor perturbatoare și să îi echipeze cu instrumente pentru a implica mai bine elevii și nu în ultimul rând ,pentru a transforma predarea într-o profesie sănătoasă.

Proiectul INN2DIVERSITY a început în septembrie 2019 și s-a încheiat în august 2022.

II. Descrierea generală a modelului: cadrul teoretic, ipoteze, principii, integritate și coerență: scop, obiective, grupuri țintă, rezultate și efecte preconizate.

Este nevoie de o metodologie nouă - în cazul nostru, mentoratul - ca abordare la nivel de sistem pentru a permite profesorilor să gestioneze diversitatea în clasă. Având în vedere necesitatea unei metodologii, instrumente și modele actualizate pentru predarea într-un mediu de clasă divers, proiectul Inn2Diversity a stabilit două obiective principale. Primul obiectiv este consolidarea competențelor cadrelor didactice pentru a face față realităților complexe din clasă, pentru a gestiona mai bine diversitatea și pentru a menține elevii cu probleme de comportament și dezinteres față de școală implicați în timpul orelor de curs, oferindu-le competențele necesare (pe baza Cadrului de competențe pentru cadrele didactice pentru angajarea în diversitate promovat de Comisia Europeană în 2017) cu scopul de a îmbunătăți relațiile pozitive dintre ei și elevi. Aceasta include "domenii precum cunoștințe de pedagogie, abilități de evaluare, abilități de lucru în echipă, abilități sociale și interpersonale necesare pentru predare, conștientizarea problemelor legate de diversitate, abilități de cercetare, (...) precum și abilități de organizare și de conducere". (Comisia Europeană/EACEA/ Eurydice, 2013:35. Al doilea obiectiv este de a crea un model de mentorat pentru a sprijini școlile să transfere și să reproducă bunele practici de gestionare a diversității și a claselor complexe, oferindu-le, astfel un instrument suplimentar pentru a îmbunătăți nivelul de satisfacție al profesorilor la clasă, cu scopul de a reduce disparitățile în învățare.

Pentru a face față acestei provocări privind necesitatea unei metodologii, instrumente și modele actualizate pentru predarea într-un mediu de clasă divers, consorțiul format din 9 organizații din 6 țări (Regatul Unit, Bulgaria, Finlanda, Italia, Portugalia, România) și-a unit forțele pentru implementarea proiectului Inn2Diversity. Toți partenerii lucrează împreună pentru:

- sensibilizarea școlilor cu privire la necesitatea crescută de a depune eforturi pentru a investi în calificarea cadrelor didactice;
- adaptarea profesiei didactice la continua schimbare a mediului educativ;
- menținerea motivației și creșterea satisfacției profesorilor prin investiții menite să le satisfacă nevoile;
- conceperea unui instrument nou și personalizat care să le permită profesorilor să se autoevalueze;
- sensibilizarea cu privire la nevoile de autodezvoltare, flexibilitate și adaptare la noi realități;
- elaborarea unui program de mentorat care poate fi ajustat individual pentru mentori și persoane mentorate;
- implicarea elevilor în mediul clasei, promovând astfel sentimentul de apartenență și contribuție prin valorificarea calităților individuale.

III. Cerințe minime de implementare și indicatori-cheie de performanță (pentru pilotare și rollout)

Programul de mentorat INN2DIVERSITY își propune să includă date despre procesul de mentorat în beneficiul persoanelor mentorate. Școlile pot prelua procesul de mentorat și îl pot integra în rutina lor zilnică. Beneficiarii programului de mentorat (profesori cu dificultăți în gestionarea învățării și predării) vor avea posibilitatea de a-și împărtăși dificultățile cu care se confruntă și de a apela la o persoană cu experiență care să le ofere instruire și asistență pentru o predare eficientă, ceea ce le va crește nu numai satisfacția profesională, ci va contribui și la îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor defavorizați, la succesul educațional și la crearea unui mediu incluziv.

Indicatori cheie de performanță: toate țările implicate în parteneriat vor trebui să realizeze proiecte pilot pentru a testa modelul de mentorat. Pentru pilotare, sunt stabiliți indicatorii cheie de performanță pentru a monitoriza și evalua rezultatele și efectele programului de mentorat și pentru a furniza date solide care să asigure concluzii viabile. Indicatorii cheie de performanță sunt:

- Numărul de coordonatori de mentorat din fiecare țară
- Numărul de mentori din fiecare țară
- Numărul de persoane mentorate în fiecare țară
- Numărul de cursuri pentru coordonatorii de mentorat organizate în fiecare țară
- Numărul de cursuri de formare a mentorilor organizate în fiecare țară

- Numărul de programe de mentorat în fiecare țară
- Gradul de satisfacție generală față de program (persoane mentorate, mentori).

IV. Proces și etape

Procesul de mentorat pornește de la identificarea nevoii unei organizații de a implementa strategii de motivare a profesorilor prin dezvoltarea competențelor transversale. Primul pas constă în desemnarea unui coordonator responsabil cu gestionarea programului de mentorat. Coordonatorul procesului de mentorat este, de asemenea, persoana responsabilă pentru lansarea programului.

Pentru faza de testare, coordonatorii de mentorat vor fi instruiți pentru a îndeplini acest rol înainte de a implementa programul de formare în organizația lor. Primul pas al procesului este ca partenerii să participe în calitate de testeri ai programului de mentorat. Astfel, programul de mentorat începe cu o prezentare a programului, mai exact anunțarea tuturor entităților și actorilor interesați, informându-i că programul este deschis. Etapele următoare sunt:

- Recrutarea poate fi făcută în mod diferit pentru a obține cei mai calificați mentori și persoane mentorate.
- Autoevaluarea este pusă la dispoziția coordonatorilor de mentorat, a mentorilor și a persoanelor mentorate; este o etapă obligatorie, deoarece va oferi informații despre impactul programului asupra competențelor; va avea loc în fazele de inițiere, derulare și finalizare a programului;
- Asocierea (formarea perechilor mentor – persoană mentorată) are loc după instruirea mentorului; se poate face o potrivire în prealabil pentru a identifica perechile care pot funcționa cel mai bine, dar asocierea propriu-

zisă are loc în cadrul unei sesiuni de deschidere.

- Sesiunile de mentorat reprezintă baza programului, oferind câteva orientări și strategii, respectiv formatul sesiunilor și activitățile de referință (de exemplu, stabilirea obiectivelor).
- Supervizarea este "mentoratul pentru mentori" și este responsabilitatea coordonatorului de mentorat.

V. Actori și roluri

Actorii au atribuții diferite în cadrul programului de mentorat și au niveluri de responsabilitate diferite. Acest document de lucru oferă o descriere de bază a acestor roluri, dar pentru profilul fiecărui rol, ar trebui să se ia în considerare "Rezultatul intelectual 3 - Profilul coordonatorilor de mentorat și al mentorilor".

Instrumentul de realizare de profiluri este inovator, deoarece va permite integrarea procesului de îmbunătățire a competențelor didactice: definirea criteriilor de realizare de profiluri, sprijinirea proceselor de mentorat, recrutarea, selecția și potrivirea (între coordonatori, mentori și persoane mentorate), stabilirea necesităților de dezvoltare a competențelor și derularea de programe de formare adaptate și personalizate. Impactul poate fi resimțit în ceea ce privește nivelul de autocunoaștere, motivația și încrederea în sine a profesorilor, deoarece introduce procese durabile de autoperfecționare, aplicabile la nivelul școlii, făcând disponibil instrumentul de gestionare a schemelor între colegi pentru a se concentra pe un subiect critic care crește satisfacția profesorilor, succesul și școlarizarea elevilor.

Profilurile au fost create cu scopul de a fi un instrument flexibil pentru directorul instituției/școlii în identificarea competențelor adecvate și indicatorii relevanți pentru realizarea unui program de mentorat pentru profesorii care se întorc la catedră după o absență îndelungată, pentru cei aflați la începutul carierei didactice sau pentru alți profesori care se confruntă cu dificultăți.

- **Coordonatorul de mentorat**

Coordonatorul de mentorat este persoana care gestionează și supraveghează procesul pentru a se asigura că acesta se desfășoară conform planului și că obiectivele sunt atinse. Responsabilitățile coordonatorului de mentorat constau în recrutarea, dezvoltarea și retenția mentorilor și a celor care beneficiază de mentorat, crearea de perechi potrivite de mentori și persoane mentorate ("pairing off"), sprijinirea mentorilor în definirea scopului mentoratului și supravegherea întregului proces, oferind sprijin organizațional pentru dezvoltare și responsabilizare.

- **Mentorul**

Mentorii au responsabilitatea de a se implica în relația de mentorat pentru a sprijini un mentee (persoana care primește sprijin) și de pregătirea, desfășurarea și evaluarea sesiunilor de mentorat în conformitate cu domeniul de activitate și scopul programului. Toate etapele parcurse în program sunt comunicate coordonatorului de mentorat. Mentorul trebuie să aibă experiență, cunoștințe organizaționale, să considere mentoratul ca fiind un mijloc de eficientizare a muncii și să fie dispus să aloce timp altora.

- **Mentee (Persoana mentorată)**

Persoana mentorată este cea care învață și este ghidată în drumul său spre dobândirea de abilități, cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale pentru rolul de profesor și, mai ales, pentru a fi un profesor eficient. Examinarea nevoilor

și obiectivelor persoanelor mentorate poate servi drept ghid în definirea criteriilor de selecție a mentorilor, cel puțin în ceea ce privește competențele, cunoștințele și experiența pe care trebuie să le aibă viitorii mentori.

VI. Profil, recrutare și realizare de perechi

Programul de mentorat Inn2diversity oferă un proces de recrutare și de realizare de perechi bazat pe profilul coordonatorilor, al mentorilor și al celor care beneficiază de mentorat. Conceptul general este acela de a avea persoana potrivită la locul potrivit.

- **Profilul**

Criteriile de selecție a coordonatorului de mentorat, a mentorilor și a persoanelor mentorate sunt:

Coordonatori: profesori cu experiență și mentori care doresc să se implice și să gestioneze programul de mentorat

Mentori: cadre didactice care doresc să împărtășească din propria experiență și cunoștințele acumulate, în special cei care au trecut prin probleme similare cu cele pe care le experimentează persoanele mentorate

Mentees (persoane mentorate): profesori care se întorc la catedră după o absență îndelungată, cei aflați la începutul carierei didactice sau alți profesori care se confruntă cu dificultăți în a-și păstra locul la catedră.

- **Recrutarea**

Recrutarea va fi precedată de prezentarea Programului de mentorat Inn2diversity. Această prezentare poate fi făcută prin e-mail, prin întâlniri sau

printr-o combinație a celor două. Recrutarea are loc în colaborare cu responsabilul pentru recomandarea candidaților, care va indica profesorii care îndeplinesc criteriile și sunt disponibili să participe la program. Candidații trebuie să completeze un formular (mentor și mentee) pentru a determina obiectivele personale și motivațiile de a lua parte în program și să efectueze o autoevaluare a competențelor pentru a identifica punctele tari și punctele slabe. Procesul de recrutare se poate realiza fie doar prin înscriere (formular și autoevaluare), fie poate fi combinat cu un interviu (în special pentru mentee) pentru a evalua disponibilitatea candidaților de a se angaja într-un proces de dezvoltare.

- **Procesul de realizare a perechilor**

Procesul de realizare a perechilor este o activitate de identificare a mentorului potrivit pentru a răspunde nevoilor persoanei mentorate. Mentorii adecvați sunt cei care au interesul și disponibilitatea de a se implica într-o colaborare în beneficiul persoanei mentorate.

Înainte de realizarea perechilor, coordonatorul de mentorat are nevoie de informații despre mentorii disponibili. Acestea sunt obținute pe baza colaborării anterioare (dacă a existat), din formularul de înregistrare pentru Mentori sau din autoevaluarea competențelor. Acestea includ detalii despre domeniul de activitate și experiența profesională, hobby-uri; trăsături de personalitate și stil de comunicare; disponibilitate și program; localizare geografică; prejudecăți și rețineri, precum și motivația personală pentru rolul de mentor.

Pentru ca "propunerea de mentor" să fie relevantă pentru beneficiar, coordonatorul de mentorat are nevoie, de asemenea, de unele informații despre acesta, cu privire la nevoile și așteptările sale. Informațiile pot fi colectate din autoevaluarea competențelor, inclusiv domeniul de activitate în care beneficiarul manifestă interes profesional; trăsături de personalitate;

nivelul de autonomie; disponibilitate și program; localizare geografică; prejudecăți și rețineri; hobby-uri; obiective personale pe termen scurt și lung.

Coordonatorul de mentorat identifică cel mai potrivit mentor pentru fiecare mentee pe baza tuturor informațiilor disponibile. Potrivirea se face în interesul persoanei mentorate, astfel încât să existe cât mai multe șanse ca mentorul să mențină și să maximizeze motivația individuală a menteeului de a acționa independent pentru a-și atinge propriile obiective.

Factorii care pot favoriza o relație pozitivă: interese similare, hobby-uri, particularități privind cultura, vârsta, sexul și religia.

VII. Instrumentul de creare de profiluri

Instrumentul de creare de profiluri are următoarea structură: set de competențe, schema de profil (manual de utilizare a instrumentului) și instrumentul de creare de profiluri digital. Instrumentul de creare a profilurilor va acoperi componentele menționate anterior pentru trei grupuri țintă diferite: coordonatorii de mentorat (descrierea competențelor-cheie și indicatorii corespunzători pentru gestionarea unui program de mentorat), mentorii (descrierea competențelor-cheie, indicatorii corespunzători pentru desfășurarea unui proces de mentorat care vizează beneficiarii) și persoanele mentorate (descrierea competențelor-cheie vizate în procesul de mentorat și indicatorii corespunzători pentru autoevaluarea progreselor). Vor fi elaborate 2 planuri în conformitate cu profilurile dezvoltate. Acestea vor cuprinde evaluarea pe etape, recrutarea, asocierea, formarea și autoperfecționarea coordonatorilor și mentorilor. În această etapă, toți partenerii trebuie să selecteze caracteristicile de bază și suplimentare care vor fi introduse în cadrul instrumentelor în format fizic și online și să transmită

planul (manualul programatorilor web - online). După această muncă de cercetare și dezvoltare a cadrului de competențe și a planurilor, va fi creat instrumentul de creare de profiluri digital. Un instrument online de evaluare a coordonatorilor și a mentorilor din punct de vedere al competențelor; Experiența, cunoștințele și potențialul (va adapta formarea la nevoile coordonatorului și ale mentorilor). Impactul poate fi resimțit asupra autocunoașterii, motivației și încrederii în sine a profesorilor, deoarece introduce un proces durabil de autoperfecționare, aplicabil la nivelul școlii, punând la dispoziție instrumentul schemei de management între egali/colégi, care se concentrează pe un subiect critic ce crește satisfacția profesorilor, succesul și școlarizarea elevilor. Componenta online consolidează potențialul de transferabilitate al proiectului și al metodologiei.

VIII. Strategii de mentorat

Se intenționează crearea unui program mai structurat și mai orientat spre obiective și, în același timp, axat pe creșterea motivației, a prezenței regulate și a rezultatelor programului. Strategiile de mentorat pot fi clasificate în trei domenii care urmează ciclul relației de mentorat: construirea relațiilor, activitatea de intervenție și încheierea.

IX. Sprijin, formare și coordonare a mentorilor

Supervizarea este un proces de analiză și de dialog, cu scopul de a oferi un sprijin larg pentru întregul proces de mentorat, de a stimula învățarea continuă și dezvoltarea abilităților mentorului (de la egal la egal sau nu),

precum și de a le consolida motivația. Supervizarea va crea oportunitatea de a revizui progresul și de a promova o reflecție serioasă asupra dificultăților în timpul implementării programului de mentorat. Prin această metodologie, intenționăm să asigurăm cea mai bună îndrumare posibilă pentru mentori, promovând schimbul de experiență și învățarea combinată.

Astfel, coordonatorul de mentorat va asigura supervizarea mentorilor cel puțin o dată pe lună, timp de 2 ore, pe toată perioada procesului de mentorat. În plus, coordonatorul va fi disponibil pentru orice întrebare pe care mentorii sau persoanele mentorate ar putea să o aibă sau pentru a interveni în caz de dificultăți în timpul sesiunilor. De asemenea, coordonatorul trebuie să organizeze întâlniri cu persoanele mentorate pentru a le cunoaște și a le înțelege obiectivele și așteptările. Coordonatorul trebuie să fie prezent la sesiunile cheie, cum ar fi prezentarea responsabilităților, confirmarea formării perechilor de mentor - mentees și finalizarea programului.

Coordonatorul mentorului va trebui să pregătească un plan de supervizare pe care să îl transmită mentorilor pentru a prezenta ce activități vor avea loc în fiecare sesiune, indiferent de flexibilitatea de a răspunde nevoilor mentorilor de a discuta asupra problemelor survenite și de a lucra pe diferite teme. Fiecare plan de supervizare va fi înregistrat, cu o listă de prezență și subiectele abordate. Este important ca mentorii să se simtă încrezători în utilizarea altor forme de sprijin în afară de supervizarea formală. Pe parcursul cursului de formare a mentorilor ar trebui să se exerseze diferite abordări pentru a reflecta asupra procesului de mentorat. Acestea ar putea include: intervision/întâlniri de grup pentru reflecție, jurnal personal de reflecție, adaptarea cererilor de feedback, activități creative sau întâlniri pentru stimularea motivației.

X. Evaluare

Coordonatorul de mentorat va colecta informații de la sesiuni și rapoartele de progres ale mentorilor și ale persoanelor mentorate pentru a monitoriza progresul programului INN2DIVERSITY și pentru a implementa măsuri de îmbunătățire acolo unde este necesar. De asemenea, mentorii și persoanele mentorate vor face autoevaluarea competențelor pentru a verifica schimbările și efectele programului de mentorat (stadiul inițial, cel în desfășurare și cel final). La încheierea programului, coordonatorul de mentorat va întocmi un raport final.

XI. Instrumente de mentorat: planuri și conținuturi ale sesiunilor, materiale necesare și activități

Acest model este destinat să fie preluat și integrat în rutina școlară. Procesul de mentorat aduce un angajament profund care va avea un impact asupra satisfacției cadrelor didactice (coordonatori, mentori și persoane mentorate) și asupra comportamentului elevilor, aceștia fiind mai implicați în procesul de învățare. Punerea în aplicare a procesului de mentorat poate fi structurată în etape, după cum este prezentat mai jos. Fiecare etapă acoperă diferite activități, iar pentru a realiza întreaga structură a mentoratului sunt furnizate orientări generale pentru procesul și modelul de mentorat.

Următoarea secțiune oferă instrucțiuni de implementare a modelului de mentorat I2D și principalele instrumente utilizate în fiecare etapă. Fiecare școală sau instituție parteneră poate adapta toate activitățile la specificul contextului său.

LANSAREA PROGRAMULUI	
Ce trebuie făcut?	Ce instrumente să fie utilizate?
<ul style="list-style-type: none"> • Selectarea și instruirea coordonatorilor de mentorat și a mentorilor • Contactarea școlilor și altor organizații pentru a identifica persoanele care pot îndeplini rolul de mentori • Contactarea directorilor și profesioniștilor din alte școli pentru a identifica potențiali beneficiari ai programului de mentorat. • Poate fi lansat un apel direct pentru a implica mentorii voluntari și persoanele mentorate în acest proces. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentarea programului • Comunicarea directă • Broșuri • Formular de înregistrare pentru mentorat (anexa 1- IO4)
FORMAREA MENTORILOR	
Ce trebuie făcut?	Ce instrumente să fie utilizate?
<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea logisticii necesare (în funcție de formatul de lucru - online sau față-în-față) • <u>Pre-formare</u>: instrument de autoevaluare pentru a obține profilul mentorilor și pentru a sprijini autorefecția acestora. • <u>După formare</u> - identificați cine va lucra cu fiecare beneficiar (potrivire la nivel administrativ) 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiale de proiect pentru mentori, inclusiv activități și dinamică de grup • Instrument de autoevaluare pentru mentori, persoane mentorate și coordonatori (anexele 2, 3 și 4)
DESFĂȘURAREA ACTIVITĂȚILOR DE MENTORAT	

Ce trebuie făcut?	Ce instrumente să fie utilizate?
<ul style="list-style-type: none"> • Coordonatorii de mentorat vor face prima prezentare și vor întâmpina mentorii și persoanele mentorate (separat cu fiecare pereche sau împreună cu toți participanții) • Este începutul oficial al procesului de mentorat și etapa de "cunoaștere" (durează câteva săptămâni, deoarece este nevoie de confirmarea faptului că mentorul și beneficiarul lucrează bine unul cu celălalt - confirmare de potrivire). • Mentorii trebuie să completeze raportul de activitate pentru fiecare sesiune. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acord de mentorat (Anexa 6-IO4) • Mărturia sesiunii de mentorat (anexa 5-IO4)
PROCESUL DE MENTORAT	
Ce trebuie făcut?	Ce instrumente să fie utilizate?
<ul style="list-style-type: none"> • Mentorii și persoanele mentorate se întâlnesc în mod regulat. • Frecvența întâlnirilor depinde de intensitatea programului, dar și de nevoile și disponibilitatea beneficiarului și a mentorului. • De regulă se organizează o ședință săptămânală. • Durata fiecărei sesiuni variază în funcție de nevoile beneficiarului, în medie fiind de 1 până la 2 ore. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesul-verbal al sesiunii de mentorat (anexa 5-IO4)
MONITORIZARE ȘI CONSILIERE DIN PARTEA COORDONATORULUI DE MENTORAT	
Ce trebuie făcut?	Ce instrumente să fie utilizate?

- În primele zile: stabiliți întâlniri regulate cu fiecare mentor pentru a verifica situația.
- Pe parcursul întregului proces: programați o întâlnire fixă cu grupul de mentori pentru a discuta despre activitățile lor, situațiile, provocările și dificultățile întâlnite, precum și despre strategiile de utilizat (întâlnirile pot fi lunare sau bisăptămânale)
- Întâlnirile pot fi folosite și pentru consolidarea unor conținuturi de formare
- La jumătatea procesului, verificați evoluția demersului

- Materiale de training
- Discuții
- Dinamica de grup pentru consolidarea echipei
- Raport de progres al mentoratului care trebuie completat atât de mentor, cât și de persoana mentorată (Anexa 7 și 8-IO4)
- Mărturia sesiunii de mentorat (anexa 5-OI4)

EVALUAREA ACTIVITĂȚII DE MENTORAT

Ce trebuie făcut?

- Coordonatorul, mentorul și beneficiarul trebuie să pregătească un moment de încheiere - de exemplu, o activitate de grup, o auto-reflecție.
- Evaluarea rezultatelor și efectelor fiecărei sesiuni de mentorat
- Realizarea unei analize a rezultatelor generale ale programului implementat
- Identificarea aspectelor care necesită îmbunătățiri pentru următorul grup de persoane mentorate.

Ce instrumente să utilizați?

- Instrument de autoevaluare pentru mentori, persoane mentorate și coordonator (Anexele 2, 3 și 4-IO4)
- Raport final de mentorat (Anexa 10-IO4)

Referințe

- Aproximar/SCMA (s.d.). Mentoring Programme. Models of Mentoring for Inclusion and Employment
- Finnegan, L., Whitehurst, D. and Deaton, S. (2010), Models of mentoring for inclusion and employment - Thematic review of existing evidence on mentoring and peer mentoring.
- Foster, S. and Finnegan, L. (2014), Evaluation of the Mentoring for Excluded Groups and Networks (MEGAN) European Project: Literature Review.
- MPATH (2016). Mentor's coordinators profile and competencies tool.
- MPATH (2016). Mentors' profile and competencies tool.
- MPATH (2016). Mentees' performance profile and competencies tool.

