

<p>Module II - Buddy System</p> <p>Module description</p> <p>This module will present the buddy system - concept, purpose, principles, key roles, benefits, and obstacles. For this specific project, the Buddy System model is oriented to migrants and refugees' target groups, to promote an innovative method to connect people from different cultures and to facilitate social integration.</p>	<p>Modlul II – Programul de Mentorat</p> <p>Descrierea modulului</p> <p>Acest modul va prezenta programul de mentorat, concentrându-se pe: concept, scop, principii, roluri cheie, beneficii și obstacole. Pentru acest proiect specific, programul de mentorat este orientat către grupurile țintă de migranți și refugiați, pentru a promova o metodă inovatoare de conectare a persoanelor din diferite culturi și pentru a facilita integrarea socială.</p>
<p>Learning Objectives</p> <p>Upon completion of this module you will:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Know what the buddy system is as a mentoring process • Comprehend the purpose, principles and functioning of the buddy system • Understand the role of each actor in the mentoring process • Be capable to identify your role within the buddy system • Understand the importance of matching buddy and mentee on a common ground • Be able to understand the requirements of a mentor and a coordinator • Be able to understand the requirements of a mentee's involvement in the mentorship programme • Understand the benefits of the buddy system and as well its shortcomings • Learn to mobilize key skills during the buddy system process 	<p>Obiectivele de învățare</p> <p>La finalizarea acestui modul veți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ști ce este programul de mentorat dezvoltat în cadrul proiectului M4M • Înțelege scopul, principiile și funcționarea programului de mentorat • Înțelege rolul fiecărui actor în programul de mentorat • Fi capabil să vă identificați rolul în cadrul programului de mentorat • Înțelege importanța asocierii unui mentor și a unui ucenic pe un criteriu comun • Fi capabil să înțelegeți cerințele necesare pentru un mentor și un coordonator • Înțelege cerințele necesare pentru implicarea unui ucenic în programul de mentorat • Înțelege beneficiile programului de mentorat, precum și deficiențele acestuia • Învăța să mobilizați abilitățile cheie în timpul programului de mentorat
<p>Theoretical and Contextual Background</p> <p>The buddy system has been promoted particularly in the workplace context, however in a more general perspective, the buddy system aims to provide a 'new starter', guidance and experiential knowledge that will support individuals in their new context. We will consider the following definitions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buddying has been defined by Campbell (2015) as: <i>“An arrangement in which persons are paired, as for mutual safety or assistance”</i> (p. 992). 2. Buddying in a social care context has been defined by NESTA (2013) as being focused <i>“... on the development of an informal but intentional</i> 	<p>Contextul teoretic</p> <p>Programul de mentorat a fost promovat în special în contextul locului de muncă, deși într-o perspectivă mai generală își propune să ofere un „nou început”, îndrumare, experiență și cunoștințe care să sprijine indivizii în noul lor context. Vom lua în considerare următoarele definiții:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mentoratul a fost definit de Campbell (2015) ca: „Un acord în care persoanele sunt împerecheate pentru siguranța sau asistența reciprocă” (p. 992). 2. Mentoratul într-un context de îngrijire socială a fost definit de NESTA (2013) ca fiind concentrat „pe dezvoltarea unei relații informale, dar intenționate între oameni în jurul intereselor comune” (p.18).

<p><i>relationship between people around shared interests” (p.18).</i></p> <p>Buddies (mentors) can act as role models, and may have an important part to play in conveying explicit knowledge; offering emotional support, especially to those experiencing difficulties in adjusting to new circumstances and environments; enhancing understanding, ethics, values, prevailing culture and social norms expected in the new context. In this regard, buddying can be understood as a form of ‘organizational socialization’, that is the process by which an individual acquires the social knowledge and skills necessary to join a new context, fitting both organizational (in this case, culture and society) and individual needs (Honney et al., 2012; Nigah, Davis and Hurrell, 2012).</p> <p>The approach of the buddy system is currently applied in multiple contexts such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In the health sector: as part of induction and training regimes for health personnel; as a social support intervention for individuals experiencing physical and mental health illnesses or conditions; as a public health intervention to advise individuals to adopt healthy lifestyles (Honney et al., 2012). • In the educational context: as part of induction of school-aged children arriving at a new school; as a means of providing psychological support to children experiencing bullying or other problems. • In military settings: to support active personnel as well as veterans. • In the criminal justice system: to support prisoners to deal with challenges they face both within and without a penal system. • In the integration of migrants and refugees: as a support in a diverse environment, and a support in frustrating situations that migrants and refugees may face such as: deteriorated psycho-physical serenity, complex situations with local authorities, difficulties in finding jobs, different living conditions from those they were used to, and also to develop new knowledge and skills (SOFIE, 2017). 	<p>Mentorii pot acționa ca modele și pot avea un rol important în transmiterea cunoștințelor explicite; oferirea de sprijin emoțional, în special celor care se confruntă cu dificultăți de adaptare la circumstanțe și medii noi; promovarea unei mai bune înțelegeri asupra eticii, valorilor, culturii predominante și normelor sociale care caracterizează noul context. În acest sens, mentoratul poate fi înțeles ca o formă de „socializare organizațională”, adică procesul prin care un individ dobândește cunoștințele sociale și abilitățile necesare pentru a se alătura unui nou context, adaptându-se atât la nevoile organizaționale cât și la cele individuale (Honney et al., 2012; Nigah, Davis și Hurrell, 2012).</p> <p>Abordarea programului de mentorat este aplicată în prezent în contexte multiple, cum ar fi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În sectorul sănătății: ca parte a inserării și formării pentru personalul sanitar; ca o intervenție de sprijin social pentru persoanele care se confruntă cu boli fizice sau mentale; ca o intervenție de sănătate publică pentru a sfătui indivizii să adopte stiluri de viață sănătoase (Honney et al., 2012). • În contextul educațional: ca parte a inserării copiilor de vârstă școlară care sosesc la o nouă școală; ca mijloc de a oferi sprijin psihologic copiilor care se confruntă cu hărțuirea sau alte probleme. • În medii militare: pentru a sprijini personalul activ, inclusiv veteranii. • În sistemul de justiție penală: pentru a sprijini prizonierii să facă față provocărilor cu care se confruntă în cadrul unui sistem penal. • În integrarea migranților și refugiaților: ca sprijin într-un mediu divers și ca sprijin în situații frustrante cu care se pot confrunta migranții și refugiații, cum ar fi: seninătate psiho-fizică deteriorată, situații complexe cu autoritățile locale, dificultăți în găsirea unui loc de muncă, diferite condițiile de viață din cele cu care erau obișnuiți și, de asemenea, pentru a dezvolta noi cunoștințe și abilități (SOFIE, 2017).
<p>Content/Topics</p> <p>This module will discuss the following topics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buddy System concept 	<p>Continutul / Subiectele</p> <p>Acest modul va discuta următoarele subiecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptul programului de mentorat • Modelul și scopul al programului de mentorat

<ul style="list-style-type: none"> • Buddy System model & purpose • Buddy (mentor) role • Buddy (mentor) & mentee relationship • Buddy System benefits & obstacles 	<ul style="list-style-type: none"> • Rolul mentorului • Relația dintre mentor și ucenic • Beneficiile și obstacolele ale programului de mentorat 				
Supporting material - Additional Resources			Materialul de support – Resursele suplimentare		
Title	Description	Link	Titlul	Descrierea	Link-ul
Surf's Up Making a Board	Struggles of mentoring	https://www.youtube.com/watch?v=WDrn2XBM	Surf's Up Making a Board	Problemele unui program de mentorat	https://www.youtube.com/watch?v=WDrn2XBM
Guide for best practice for buddying/mentoring by volunteers	Guidelines to implement buddy process with refugees	https://support-refugees.eu/media/e-io5.pdf	Guide for best practice for buddying/mentoring by volunteers	Orientări pentru implementarea unui program de mentorat cu refugiații	https://support-refugees.eu/media/e-io5.pdf
MEET A compendium to design migrant mentoring programs	Guidelines for mentors and coordinators to implement mentoring programs with migrants	https://www.cesvi.eu/pdf	MEET A compendium to design migrant mentoring programs	Orientări pentru mentori și coordonatori în vederea punerii în aplicare a programelor de mentorat cu migrații	https://www.cesvi.eu/wp-content/uploads/2021/04/mDEF.pdf
Mentor International Help Refugee Youth	Empathy with young refugees complex situation	https://www.youtube.com/watch?v=40pWQpZStc	Mentor International Help Refugee Youth	Empatiza cu situația complexă a tinerilor refugiați	https://www.youtube.com/watch?v=40pWQpZStc
Gender-Specific Approaches in Mentoring	Guidelines for Gender-Specific Approaches in Mentoring	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/factsheet16.pdf	Gender-Specific Approaches in Mentoring	Orientări privind abordările specifice în materie de gen	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/factsheet16.pdf
Building Relationships: a guide for New Mentors	Guidelines to build a successful mentoring relationship	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/effectiveness-strategies-for-providing-quality-youth-mentoring-in-schools2.pdf	Building Relationships: a guide for New Mentors	Orientări pentru a construi o relație de mentorat de succes	https://educationnorthwest.org/sites/default/files/effectiveness-strategies-for-providing-quality-youth-mentoring-in-schools2.pdf
Mentoring Refugees: a Handbook for volunteers	Handbook for volunteers mentoring /empowering refugees	https://www.ritaces.org/wp-content/uploads/2019/09/ing-Refugees_A-Book-for-Volunteers	Mentoring Refugees: a Handbook for volunteers	Manual pentru voluntari care sunt mentori ai unui refugiat	https://www.ritaces.org/wp-content/uploads/2019/09/ing-Refugees_A-Book-for-Volunteers

<p>ACTIVITIES/EXERCISES/GAMES/TESTS</p> <p>Activity 1 – A good buddy is a good communicator</p> <p>Instructions:</p> <p>Create different groups (according to the number of participants) and discuss the following topic. Think about one-to-one conversations you have been involved in recently with someone from a different background from yours. Would you describe yourself as a good communicator in this situation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - If yes, can you identify and explain a characteristic that made you a good communicator? - If not, what makes you a less effective communicator? - You can also answer both questions if both situations are verified. <p>Activity 2 - Put yourself in your mentee’s shoes</p> <p>Instructions:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ask participants to think for a minute about some of the values that are important to the people they have mentored/ are mentoring /or have given advice in a similar form of mentoring, during their life. 2. Ask for volunteers to write these values (in an anonymous way) and then to explain how they know these are the mentee’s values – in which way have those values emerged during the sessions? 3. Then in group, with these anonymous cases, try to understand and identify where these values can come from (especially considering life experiences and backgrounds – such as family, ethnicity, community, among others) 4. To wrap-up the session ask participants to mention in a board or in a Jamboard “Which little things” you can do as a buddy, to show understanding and respect for the mentee’s culture, values and concerns? <p>Activity 3 - Empathy map</p> <p>Instructions:</p>	<p>ACTIVITĂȚILE / EXERCIȚIILE / JOCURILE / TESTELE</p> <p>Activitatea 1 – Un mentor bun știe să comunice bine</p> <p>Instrucțiunile:</p> <p>Creați grupuri diferite (în funcție de numărul de participanți) și discutați următorul subiect. Gândiți-vă la o conversație unu-la-unu în care ați fost implicat recent cu cineva dintr-un context diferit de cel al dvs. V-ați descrie ca un bun comunicator în această situație?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dacă da, puteți identifica și explica o caracteristică care v-a permis să fiți un bun comunicator? - Dacă nu, ce vă face un comunicator mai puțin eficient? - Puteți să răspundeți la ambele întrebări dacă ambele situații sunt verificate. <p>Activitatea 2 – Puneți-vă în papucii ucenicului</p> <p>Instrucțiunile:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cereți participanților să se gândească un minut despre unele dintre valorile care sunt importante pentru oamenii cărora le oferă/ le-au oferit un sprijin în timpul programului de mentorat. 2. Cereți voluntarilor să scrie aceste valori (în mod anonim) și apoi să explice cum știu că acestea sunt valorile ucenicului – în ce fel au apărut aceste valori în timpul sesiunilor de mentorat? 3. În grup, cu aceste cazuri anonime, încercați să înțelegeți și să identificați de unde pot proveni aceste valori (în special având în vedere experiențele de viață și mediile ucenicilor– cum ar fi familia, etnia sau comunitatea, printre altele) 4. Pentru a încheia sesiunea, cereți participanților să scrie pe o tablă sau pe un post-it “ce lucruri mici” pot face ca un mentor, pentru a arăta înțelegere și respect pentru cultura, valorile și preocupările ucenicului? <p>Activitatea 3 - Mapa empatiei</p> <p>Instrucțiunile:</p>

1. Divide participants in groups
2. Give to each group a model of the Empathy Map
3. Ask participants to discuss in group and try to answer the questions presented in the empathy map starting from this indication: Try to put yourself in Estefania's shoes, in the first moment when it is proposed to her to take part in a Buddy System program and answer the following questions.

Estefania's background: Estefania is now 25 years old. Instead of spending her days at school or with friends, she and her family were forced into hiding for fear of persecution. Sara and her family arrived in a new country, and the NGO who is helping them encouraged Estefania to participate in a Buddy System process.

Activity 4 – True or false

Discuss in group (using the Zoom reactions if the activity is online – using green and red objects if the activity is presential).

Are these sentences true or false?

1. One of the risk of mentoring migrants or refugees is the exposure to a new culture **F**
2. Mentoring migrants or refugees can develop a new appreciation for diversity **T**
3. A buddy must commit to at least one year to pair with a refugee or a migrant mentee **F**
4. A buddy must be bilingual to pair with a refugee/migrant mentee **F**

Challenges and tips for mentors

Most volunteers have never had any personal experience related to migration. Therefore, some training is required to provide them with information and knowledge to properly mentor migrants and refugees.

1. Împărțiți participanții în grupuri
2. Dați fiecărui grup un model al mapii empatiei
3. Cereți participanților să discute în grup și să încerce să răspundă la întrebările prezentate pe mapa empatiei pornind de la această indicație: Încearcă să te pui în pantofii Estefaniei, în momentul în care îi se propune sa ia parte la un program de mentorat și să răspundă la următoarele întrebări.

Profilul Estefaniei: Estefania are acum 25 de ani. În loc să-și petreacă zilele la școală sau cu prietenii, ea și familia ei au fost forțați să se ascundă, de teama de a fi persecutați. Au ajuns într-o țară nouă, iar ONG-ul care îi ajută i-a încurajat pe Estefania să participe la un program de mentorat.

Activitatea 4 – Adevărat sau fals

Instrucțiunile:

Discutați în grup (utilizând emoticons și stickers dacă activitatea este online – utilizând obiecte verzi și roșii dacă activitatea este față în față).

Sunt aceste propoziții adevărate sau false?

1. Unul dintre riscurile de a fi un mentor pentru migranți sau refugiați este expunerea la o nouă cultură **F**
2. A fi un mentor pentru migranți sau refugiați poate dezvolta o apreciere pentru diversitatea **A**.
3. Un mentor trebuie să se angajeze cel puțin un an pentru a fi împerecheat cu un ucenic refugiat sau migrant **F**.
4. Un mentor trebuie să fie bilingv pentru a fi împerecheat cu un ucenic refugiat sau migrant **F**.

Provocările și sfaturile pentru mentori

Majoritatea voluntarilor nu au avut niciodată experiență personală legată de migrație. Prin urmare, este necesară o anumită formare pentru a le oferi informații și cunoștințe pentru a îndruma în mod corespunzător migranții și refugiații.

<ul style="list-style-type: none"> ● Lack of communication: often, migrants and refugees do not speak the host country language, and volunteers rarely speak the languages used by refugees, which can lead to (linguistic) misunderstandings. ● Cross-cultural barriers: migrants and refugees often have different political, normative, religious and cultural backgrounds that can lead to minor and/or major misunderstandings, irritations and upheavals. ● Emotional stress: whilst being confronted with the refugee's (mentee's) life story, the bureaucracy of authorities, or a pending deportation, buddies (mentors) may experience emotional challenges that might be very difficult to be overcome. ● Psychological challenges: arising from working with people with traumatic experiences. ● Dealing with prejudice, disrespect, racism and discrimination. ● Eventual lack of the necessary tools/ resources to achieve the pre-established integration objectives. ● Eventual lack of specific training (SOFIE, 2017). ● Avoid the risk of reinforcing gendered and hierarchic relationships in the mentoring ● In cross-gender mentoring, most women might be inhibited from reaching out and seeking guidance from male buddies (Stock, 2019). ● Keep also in mind that in cross-gender mentoring, in some cases in which the mentor is a woman some mentees might not accept the role of a woman as a 'leading figure'. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Lipsa comunicării: adesea, migrații și refugiații nu vorbesc limba țării gazdă, iar voluntarii vorbesc rar limbile utilizate de refugiați, ceea ce poate duce la neînțelegeri lingvistice. ● Bariere interculturale: migrații și refugiații au adesea medii politice, normative, religioase și culturale diferite, care pot duce la neînțelegeri minore și / sau majore, iritații și tulburări. ● Stres emoțional: în timp ce se confruntă cu povestea de viață a refugiatului (ucenic), birocrăția autorităților sau o deportare în curs, mentorii pot întâmpina provocări emoționale care ar putea fi foarte greu de depășit. ● Provocări psihologice, care rezultă din lucrul cu persoane cu experiențe traumatice. ● Înfruntarea prejudecăților, nerespectării, rasismului și discriminării. ● Lipsa eventuală a instrumentelor / resurselor necesare pentru atingerea obiectivelor de integrare prestabilite. ● Lipsa eventuală de pregătire specifică (SOFIE, 2017). ● Riscul de consolidare a relațiilor ierarhice în timpul programului de mentorat ● În cadrul mentoratului între sexe, majoritatea femeilor pot fi împiedicate să se adreseze și să caute îndrumări de la mentori de sex masculin (Stock, 2019). ● Luați aminte, de asemenea, că, în mentoratul între sexe, în unele cazuri în care mentorul este o femeie, unii ucenici ar putea să nu accepte rolul unei femei ca „figură de lider”.
<p>Duration The duration of this block is approximately 2 hours online (asynchronous) and 1 hour face-to-face (synchronous).</p>	<p>Durata Durata acestui modul este de aproximativ 2 ore online (asincron) și 1 oră față în față (sincron).</p>
<p>Topic 1 - Buddy system Model and Purpose</p>	<p>Tema 1 - Modelul și scopul programului de mentorat</p>

<p>Topic description: The present topic focuses on describing the buddy system model as a one-to-one type of mentoring whilst enhancing the model purpose and principles.</p>	<p>Descrierea subiectului: Prezentul subiect se concentrează pe descrierea modelului de mentorat în cadrul proiectului M4M ca un tip de mentorat individual, prezentând în același timp scopul și principiile sale.</p>
<p>A buddy system is a type of mentoring that usually takes place on a one-to-one or peer-to-peer basis; like mentoring, it is built on the premise of peer-to-peer matching. It is a process through which two individuals develop a relationship of support, influence, sharing and confidence, aiming for personal and professional development. Buddying schemes are usually time-limited in duration, designed to assist individuals during transitional phases in their lives, most often when experiencing significant life events or transitions (NESTA, 2015).</p> <p>The buddy scheme involves the commitment of a buddy (mentor) - the one who will provide support - and a mentee, the one who needs support. The buddy system is centered on the mentees' needs and aspirations. Thus, the buddy system is adapted to the context and, to the specific circumstances and challenges that the mentee is facing, whilst considering the available resources. Furthermore, the buddy system is a model of co-production: a process built together by mentor and mentee, foreseeing a degree of flexibility on the construction path where the mentor should guide the mentee along a path that can lead them to a better life (Hudson, 2012).</p> <p>The purpose of the buddy system is to aim for personal, social and professional development, bringing also benefits to the community. The buddy system is frequently used in cases of cultural insertion, with the specific purpose of helping the social and cultural integration of one person in the host-community by a mentor whose experience or knowledge in that host-community can be of help (MPATH, 2017). The buddy system allows migrants and refugees to develop a social network, to build a trusting relationship that provides stability and support, where the buddies provide an emotional anchor, and a support for the orientation in the new culture, and a contact point for questions and integration obstacles (SOFIE, 2017).</p> <p>We can resume its principles as to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Create a secure and stable relationship between the buddy (mentor) and the mentee ● Promote the mentee's skills and qualities ● Create an environment of respect and security ● Respond to the needs of the mentee (MPATH, 2016) 	<p>Programul de mentorat în cadrul proiectului M4M este un tip de mentorat care are loc de obicei pe o bază de unu la unu sau de la egal la egal, și este construit pe premisa potrivirii de la egal la egal. Este un proces prin care doi indivizi dezvoltă o relație de sprijin, influență, partajare și încredere, vizând dezvoltarea personală și profesională. Programele de mentorat au, de obicei, o durată limitată de timp, concepută pentru a ajuta indivizii în fazele de tranziție semnificative ale vieții lor (NESTA, 2015).</p> <p>Programul implică angajamentul unui mentor - cel care va oferi sprijin – și a unui ucenic, cel care are nevoie de sprijin. Programul este centrat pe nevoile și aspirațiile ucenicilor: astfel, este adaptat la context și la circumstanțele și provocările specifice cu care se confruntă ucenicul, în același timp luând în considerare resursele disponibile. În plus, mentoratul este un model de coproducție: un proces construit împreună de mentor și ucenic, care prevede un grad de flexibilitate pe calea constructivă în care mentorul ar trebui să-l ghideze pe ucenicul, și care îi poate conduce către o viață mai bună (Hudson, 2012).</p> <p>Scopul programului de mentorat este de a viza dezvoltarea personală, socială și profesională, aducând și beneficii comunității. Un program de mentorat este frecvent utilizat în cazurile de inserție culturală, cu scopul specific de a promova integrarea socială și culturală a unei persoane în comunitatea gazdă de către un mentor, a cărui experiență sau cunoștințe în acea comunitate gazdă pot fi de ajutor (MPATH, 2017). Programul de mentorat permite migranților și refugiaților să dezvolte o rețea socială, să construiască o relație de încredere care să ofere stabilitate și sprijin, în care mentorii oferă o ancoră emoțională și un sprijin pentru orientarea în noua cultură, și un punct de contact pentru întrebări și obstacole în calea integrării (SOFIE, 2017).</p> <p>Putem relua principiile sale în modul următor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A crea o relație sigură și stabilă între mentor și ucenic ● A promova abilitățile și calitățile ucenicului ● A crea un mediu de respect și securitate ● A răspunde la nevoile ucenicului (MPATH, 2016)

<p>People who have similar experiences can better relate, emphasize and validate mentee's needs and progress throughout the mentoring process. Thus, people with similar life experiences can offer each other practical advice and suggestions that professionals may not offer or even know about.</p>	<p>Persoanele care au experiențe similare pot relaționa, accentua și valida mai bine nevoile și progresele ucenicului pe parcursul procesului de mentorat. Astfel, persoanele cu experiențe de viață similare își pot oferi reciproc sfaturi practice și sugestii pe care profesioniștii nu le pot oferi sau chiar nu le cunosc.</p>
<p>Topic 2 - Buddy (mentor) & mentee roles</p>	<p>Tema 2 - Rolurile de mentor și de ucenic</p>
<p>Topic description: The present topic focuses on the mentor and mentee roles.</p>	<p>Descrierea subiectului: Prezentul subiect se concentrează pe rolurile de mentor și de ucenic.</p>
<p>The buddy (mentor)</p> <p>In a more generic way we can define a buddy (mentor) as someone who partners with a new individual during her/his first months of adaptation in a new context. The mentor assists the mentee in identifying his/her needs and objectives, as well as abilities, qualities, skills, and aspirations. The mentor provides support, motivation, guidance, emotional support and role modeling in working towards the mentee's objectives and needs fulfillment, as well as duties achievement. The buddy (mentor) is primarily responsible for offering advice and guidance regarding the day-to-day aspects of the new environment (NYU, 2017) (MEGAN, 2013). The buddy (mentor) may also offer encouragement, knowledge about resources, as they help introduce the individual to the "new" culture. Therefore, the buddy (mentor) should:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Be a communicator: in order to encourage open communication and process of continued and self-directed learning, whilst providing relevant information to the mentee. ● Be a role model: the buddy should be a model in social behaviors and exemplify the cultural values, whilst leading by example. ● Be motivated and positive: the buddy should have a positive outlook and build up the mentee's self-confidence. ● Be a performer: the buddy can help guide the mentee in many situations based on his/her experience (NYU, 2017). ● Practice active listening: through an active listening the mentor makes a conscious decision to listen with intention. 	<p>Mentorul</p> <p>Într-un mod mai general, putem defini un mentor ca cineva care se relaționează cu un individ în timpul primelor sale luni de adaptare într-un context nou. Mentorul îl asistă pe ucenicul în identificarea nevoilor și obiectivelor sale, precum și a abilităților, calităților și aspirațiilor. Mentorul oferă motivație, îndrumare, sprijin emoțional și modelarea rolului în realizarea obiectivelor și nevoilor ucenicului, precum și realizarea sarcinilor. Mentorul este responsabil în primul rând de oferirea de sfaturi și îndrumări cu privire la aspectele de zi cu zi ale noului mediu (NYU, 2017) (MEGAN, 2013). Mentorul poate oferi, de asemenea, încurajări și cunoștințe despre resurse, deoarece aceste ajută la introducerea individului în „noua” cultură.</p> <p>Prin urmare, mentorul ar trebui să:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fie un comunicator: pentru a încuraja comunicarea deschisă și procesul de învățare continuă și auto-direcționată, oferind în același timp informații relevante ucenicului. ● Fie un model: mentorul ar trebui să fie un model în comportamentele sociale și să exemplifice valorile culturale, dând în același timp exemplul. ● Fie motivat și pozitiv: prietenul ar trebui să aibă o perspectivă pozitivă și să dezvolte încrederea în sine ucenicului. ● Fie un interpret: mentorul poate ajuta ucenicul în multe situații pe baza experienței sale (NYU, 2017). ● Practice ascultarea activă: printr-o ascultare activă, mentorul ia o decizie conștientă de a asculta cu intenție. ● Fie empatic: înțelege dificultățile și preocupările ucenicului. ● Ofere un feedback sincer: fără un feedback constructiv, ucenicul nu va crește niciodată. Este

- Be empathetic: understand the mentee's difficulties and concerns.
- Be able to give honest feedback: with no constructive feedback the mentee will never grow. It is important that a skill mentor knows how to provide constructive feedback with a positive twist (Mentoring complete, 2019).
- In this specific case, buddies are people who are volunteers paired with migrants or refugees: they should firstly help the newly arrived to cope with everyday life in the host-communities (SOFIE, 2017).

Consequently, the mentor must have some competences such as:

- Good communication skills:
 - o Verbal and non-verbal communication (tone of voice, facial expressions, gestures, body language, eye contact, the way the person is dressed). An examination of non-verbal communication conventions, norms, and patterns can be highly beneficial especially across cultures.
 - o Oral and written communication
 - o Barriers to communication (MPATH, 2016)
- Resilience: ability to develop positive attitudes adjusted to deal with problems, overcome obstacles and resist pressure. Factors that contribute to resilience: Positive attitude, Optimism, Ability to regulate emotions and Ability to look for failure as a useful form of feedback (MPATH, 2016).
- Conflict management: conflict is a process between individuals/groups that generate tension caused by different perspectives and/or negative feelings
 - o It may be destructive, with negative feeling development and high energy expenditure
 - o If well managed, it may be constructive, releasing emotion and stress, managing tensions, whilst offering an opportunity to find

important ca un mentor capabil să știe cum să ofere feedback constructiv cu o întorsătură pozitivă (Mentorat complet, 2019).

- În acest caz specific, mentorii sunt persoane care sunt voluntari împerecheați cu migranți sau refugiați: ar trebui mai întâi să-i ajute pe cei nou veniți să facă față vieții de zi cu zi din comunitățile gazdă (SOFIE, 2017).

În consecință, mentorul trebuie să aibă unele competențe, cum ar fi:

- Bune abilități de comunicare:
 - o Comunicare verbală și non-verbală (tonul vocii, expresii faciale, gesturi, limbajul corpului, contactul vizual, modul în care persoana este îmbrăcată). O examinare a convențiilor, normelor și modelelor de comunicare non-verbală poate fi extrem de benefică, în special între culturi.
 - o Comunicare orală și scrisă
 - o Bariere de comunicare (MPATH, 2016)
- Reziliență: capacitatea de a dezvolta atitudini pozitive pentru a face față problemelor, a depăși obstacolele și a rezista presiunii. Factorii care contribuie la reziliență: atitudine pozitivă, optimism, abilitatea de a regla emoțiile și abilitatea de a privi eșecul ca formă utilă de feedback (MPATH, 2016).
- Gestionarea conflictelor: conflictul este un proces între indivizi / grupuri care generează tensiuni cauzate de perspective diferite și / sau sentimente negative
 - o Poate fi distructiv, cu dezvoltarea sentimentelor negative și cheltuieli energetice mari
 - o Dacă este bine gestionat, poate fi constructiv, eliberând emoție și stres, gestionând tensiunile, oferind în același timp o oportunitate de a găsi o cale de ieșire din conflict împreună (MPATH, 2016).

a way out of the conflict together (MPATH, 2016).

- Awareness of the buddy system process: promote and create a relationship of trust, strengthen the progress and the development of mentoring, promoting decision-making and ensuring confidentiality (MPATH, 2016).
- Long-life learning and continuous development: the mentor must engage in continuous skills development and advanced training to develop their expert skills (MPATH, 2016)
- Awareness of the systemic & ecologic model: the ecological/systemic model defends that people live and interact in different contexts and are thus influenced by them, since childhood (Bronfenbrenner, 1994). This awareness is particularly relevant in the buddy system with migrants and refugees as it might raise awareness of the mentor towards certain reactions, ways of thinking and barriers that the mentee might have/face. Example: In some cultures, direct eye contact is normal, while in other cultures it might be considered rude and intrusive.
- Skills of intercultural competence: means to be sensitive to other people's perceptions and value systems, whilst having an awareness of one's own cultural context. The basis of intercultural communication and co-operation is mainly based on: Observation, Listening and Sensitiveness (SOFIE, 2017)
- Adaptability, flexibility and compassion are crucial skills when volunteering as a buddy (mentor) with migrants and refugees. Furthermore, refugees expect their buddies to demonstrate knowledge about the social and legal system (especially about the asylum system, rights and responsibilities of refugees/asylum seekers, public authorities) and to show a multicultural understanding (SOFIE, 2017).

It is important to remember that a good mentor should also be prepared for each session and should also evaluate the mentoring sessions.

The Mentee

The mentee is someone who needs help and support, either in his/her personal or professional life. The mentee

- Conștientizarea programului de mentorat: promovarea și crearea unei relații de încredere, consolidarea progresului și dezvoltarea ucenicului, promovarea luării deciziilor și asigurarea confidențialității (MPATH, 2016).
- Învățare de lungă durată și dezvoltare continuă: mentorul trebuie să se angajeze în dezvoltarea continuă a abilităților și în formare avansată pentru a-și dezvolta abilitățile (MPATH, 2016)
- Conștientizarea „modelului sistemic și ecologic”: modelul sistemic și ecologic afirmă faptul că oamenii trăiesc și interacționează în contexte diferite și sunt astfel influențați de aceștia încă din copilărie (Bronfenbrenner, 1994). Această conștientizare este deosebit de relevantă în programul de mentorat cu migranți și refugiați, deoarece ar putea sensibiliza mentorul față de anumite reacții, moduri de gândire și bariere pe care le poate avea / face față ucenicul. Exemplu: În unele culturi, contactul vizual direct este normal, în timp ce în alte culturi ar putea fi considerat nepoliticos și intruziv.
- Abilități și competențe interculturale: înseamnă a fi sensibil la percepțiile și sistemele de valori ale altor persoane, având în același timp o conștientizare a propriului context cultural. Comunicarea și cooperarea interculturale se bazează în principal pe: Observare, ascultare și sensibilitate (SOFIE, 2017)
- Adaptabilitatea, flexibilitatea și compasiunea sunt abilități cruciale atunci când se face voluntariat ca mentor cu migranți și refugiați. Mai mult decât atât, refugiații se așteaptă ca mentorii lor să demonstreze cunoștințe despre sistemul social și juridic (în special despre sistemul de azil, drepturile și responsabilitățile refugiaților / solicitanților de azil, autoritățile publice) și să arate o înțelegere multiculturală (SOFIE, 2017).

De asemenea, este important să ne amintim că un mentor bun ar trebui să fie pregătit pentru fiecare sesiune și ar trebui să evalueze sesiunile de mentorat.

Ucenicul

Ucenicul este cineva care are nevoie de ajutor și sprijin, fie în viața sa personală, fie în cea profesională. Ucenicul ar trebui, de la început, să împărtășească în mod clar cu mentorul nevoile, așteptările și obiectivele sale, astfel încât să poată

<p>should, from the beginning, clearly share with the mentor her/his needs, expectations, and objectives, so they can approach together a path that fills the mentee's needs. As the buddy system is a committed rapport, constructed in the course of time, it is best if the mentee is motivated or predisposed to receive support and feedback. For a more fruitful relationship, the mentee should be willing to show vulnerability and to ask for help.</p> <p>Regarding migrants and refugees mentees, many have experienced violence, danger, uncertainty and hardship, hence it is crucial to consider PTSD (Post-traumatic stress disorder) throughout the mentorship, while respecting the mentee's agentic behaviors, wishes and autonomy. A special attention must be given to diminish any reproduction of unconscious biases and /or power dynamic towards refugees and migrants. Upon arrival to the host-community, refugees and migrants must be provided with assistance and care so that they can start a new life (SOFIE, 2017).</p> <p>Potential mentees should be:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Willing to collaborate • Willing to be challenged and guided • Willing to relate and share • Clear about what they want in mentoring (Hayes, 2005) • Know what their own goals and expectations are • Communicate goals and expectations clearly • Carefully attend to maintaining a healthy relationship with their mentors • Being able to trust (Neal, 2014) <p>Responsibilities of the mentee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attend all sessions on time, notifying the mentor/coordinator if they must miss an appointment. • Keep focused on tasks • Be respectful to the mentor, staff, and volunteers • Do not exhibit abusive or threatening behaviour (EURITA, 2019) <p>In mentoring relationships, it is crucial to bear in mind power dynamics. The mentee should accept increasing responsibility in order to respond to the mentor's attempt to empower them to become increasingly independent (Clutterbuck, 2003).</p>	<p>începe împreună un parcurs care să satisfacă nevoile ucenicului. Întrucât programul de mentorat este un raport provocator și construit în decursul timpului, cel mai bine este dacă ucenicul este motivat sau predispus să primească sprijin și feedback. Pentru o relație mai fructuoasă, ar trebui să fie dispus să arate vulnerabilitate și să ceară ajutor.</p> <p>În ceea ce privește migrații și refugiații, mulți au experimentat violență, pericol, incertitudine și dificultăți: prin urmare este crucial să se ia în considerare tulburarea de stres post-traumatic pe tot parcursul programului, respectând în același timp comportamentele, dorințele și autonomia ucenicului. O atenție specială trebuie acordată reducerii oricărei reproduceri a prejudecăților inconștiente și / sau a dinamicii puterii față de refugiați și migrații. La sosirea în comunitatea gazdă, refugiaților și migraților trebuie să li se ofere asistență și îngrijire pentru a putea începe o nouă viață (SOFIE, 2017).</p> <p>Potențialii ucenici ar trebui să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fie dispuși să colaboreze • Fie dispuși să fie stimulați și îndrumați • Fie dispuși să relaționeze și să împărtășească • Fie clari despre ceea ce vor să obțină în mentorat (Hayes, 2005) • Știe care sunt propriile lor obiective și așteptări • Comunice clar obiectivele și așteptările • Încerce cu atenție să mențină o relație sănătoasă cu mentorii lor • Aibă încredere (Neal, 2014) <p>Responsabilitățile ucenicului:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participă la toate sesiunile de mentorat la timp, notificând mentorul / coordonatorul dacă trebuie să rateze o întâlnire. • Este concentrat asupra sarcinilor sale • Respectă mentorul, personalul și voluntarii • Nu prezintă un comportament abuziv sau amenințător (EURITA, 2019) <p>În relațiile de mentorat, este crucial să se țină cont de dinamica puterii. Ucenicul ar trebui să accepte o responsabilitate din ce în ce mai mare pentru a răspunde tentativei mentorului de a-l împuternici să devină din ce în ce mai independent (Clutterbuck, 2003).</p>
<p>Topic 3 - Buddy (mentor) & mentee relationship</p>	<p>Tema 3 – Relația dintre mentor și ucenic</p>

<p>Topic description: The present topic focuses on the buddy (mentor) - mentee relationship.</p>	<p>Descrierea subiectului: Prezentul subiect se concentrează pe relația dintre mentor și ucenic.</p>
<p>A respectful cooperation between the mentee and the mentor forms the basis for sustainable outcomes. It is important to deal constructively with people who have different cultural backgrounds through cooperation. During the mentoring it is important to be aware of different identity markers which are crucial to understand someone's life experience (identity markers include: gender, education, occupation, age, place of origin and residence, nationality/ies of the parents, political orientation, sexual orientation, among others). Recognizing the cultural background and societal background and the impact on the perception of identity markers may prevent mentors from making assumptions and judgments about mentee's behaviors (Reeves, 2017).</p> <p>Overall, the buddy system relationship cycle is made up of 3 phases: building of the relationship, intervention and closure.</p> <p>1. Building of the relationship</p> <p>It is important to be aware of the importance of first impressions: the mentor should present himself in a positive and friendly way, encouraging the mentee to speak to him/her. The first trigger of a positive relationship is trust. In order to motivate trust, the mentor must talk to the mentee, to learn the mentee's life story whilst providing their own life story. Knowing the details of the mentee's situation becomes important for the establishment of the relationship and to provide solid foundations for the next activities. The mentor can apply different exercises, from a simple conversation to a reflection game to know the mentee better.</p> <p>A key indicator of a positive mentoring relationship is:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● to have clear expectations and well-defined limits ● clarify the purpose of mentoring ● the objectives that can be realistically achieved ● establish how the relationship will evolve. <p>This information may be indicated and formally accepted in the Mentoring Agreement (if it exists) (MPATH, 2017).</p> <p>1. 2. Intervention</p> <p>The mentoring process should start with setting goals, realistic goals to be achieved during the mentoring period. Mentors can also introduce different types of strategies and activities, namely: motivational interviews, leisure activities</p>	<p>O cooperare respectuoasă între ucenic și mentor formează baza pentru rezultate durabile. Este important ca mentorul să se abordeze în mod constructiv persoanele care au origini culturale diferite prin cooperare. În timpul mentoratului este important să fiți conștienți de diferite caracteristici identitare care sunt cruciale pentru a înțelege experiența de viață a cuiva (aceste caracteristici includ: gen, educație, ocupație, vârstă, loc de naștere și de reședință, naționalitate/naționalități părinților, orientare politică și orientare sexuală, printre altele). Recunoașterea contextului cultural și social și a impactului asupra percepției markerilor de identitate poate împiedica mentorii să facă presupuneri și judecăți cu privire la comportamentele ucenicului (Reeves, 2017).</p> <p>Per ansamblu, ciclul relației în cadrul programului de mentorat este alcătuit din 3 faze: construirea relației, intervenția și încheierea.</p> <p>1. Construirea relației</p> <p>Este important să fiți conștienți de importanța primelor impresii: mentorul ar trebui să se prezinte într-un mod pozitiv și prietenos, încurajându-l pe ucenicul să-i vorbească. Primul element al unei relații pozitive este încrederea. Pentru a spori încrederea, mentorul trebuie să vorbească cu ucenicul pentru a învăța povestea de viață lui, oferind în același timp propria poveste de viață. Cunoașterea detaliilor situației ucenicului devine importantă pentru stabilirea relației și pentru a oferi baze solide pentru activitățile viitoare. Mentorul poate să propună diferite exerciții, de la o conversație simplă la un joc de reflecție pentru a-l cunoaște mai bine pe ucenicul.</p> <p>Unii indicatori cheie ai unei relații pozitive de mentorat sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A avea așteptări clare și limite bine definite ● A clarifica scopul mentoratului ● A stabili obiective care pot fi atinse în mod realist ● A stabili cum va evolua relația. <p>Aceste informații pot fi indicate și acceptate formal în Acordul de mentorat (dacă există) (MPATH, 2017).</p> <p>2. Intervenția</p> <p>Procesul de mentorat ar trebui să înceapă cu stabilirea obiectivelor: obiective realiste care trebuie atinse în timpul procesului. Mentorii pot propune, de asemenea, diferite tipuri de strategii și activități, anume: interviuri motivaționale, activități de petrecere în timpul liber sau un</p>

<p>or feedback to keep mentees motivated and apply the full potential of non-formal learning. The mentoring intervention phase can be applied both for the planning and monitoring of the process and for the implementation of the mentoring itself by:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describing the objectives, activities and resources that will be used in mentoring sessions (for example, using mentoring session plans) • Describing the dates, activities, and duration of each session, (for example using Mentoring Session Record) • Describing how the mentoring process and the relationship with the mentor evolves (for example, using the Progress Report) (MPATH, 2017). <p>1. 3. Closure</p> <p>It is important to prepare the closure of the mentoring relationship. The mentoring relationship should have a clear timeline, so when it's near the end the mentor will need to focus on how the mentee proceeds. The closure should be celebrated by analyzing all the achievements, but also the way to go. It would be useful to prepare an event with the coordinator of mentors, while leaving the door open for a friendship (MPATH, 2017).</p>	<p>feedback pentru a menține motivații ucenicii și pentru a exploata întregul potențial al învățării non-formale. Faza de intervenție poate fi aplicată atât pentru planificarea și monitorizarea procesului, cât și pentru implementarea însuși a programului de mentorat prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descrierea obiectivelor, activităților și resurselor care vor fi utilizate în sesiunile de mentorat (de exemplu, folosind planurile sesiunilor de mentorat) • Descrierea datelor, activităților și duratei fiecărei sesiuni (de exemplu folosind registrul sesiunilor de mentorat) • Descrierea modului în care evoluează procesul de mentorat și relația cu mentorul (de exemplu, folosind Raportul de progres) (MPATH, 2017). <p>3. Încheierea</p> <p>Este important să fiți pregătit pentru închiderea relației de mentorat. Relația de mentorat ar trebui să aibă o cronologie clară, așa că atunci când este aproape de final, mentorul va trebui să se concentreze asupra modului în care procedează ucenicul. Închiderea ar trebui celebrată analizând toate realizările, dar și calea de urmat. Ar fi util să pregătiți un eveniment cu coordonatorul mentorilor, lăsând în același timp ușa deschisă pentru o relația de prietenie cu ucenicul (MPATH, 2017).</p>
<p>Topic 4 - How, where and when support is provided</p>	<p>Tema 4 - Cum, unde și când se oferă sprijin</p>
<p>Topic description: <i>This topic will present indications on how, where, and when provide the mentoring.</i></p>	<p>Descrierea subiectului: Acest subiect va prezenta indicații despre cum, unde și când se oferă sprijinul prevăzut în programul de mentorat.</p>

<p>How can the support be provided?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Face-to-face</i> • <i>Telephone</i> • <i>Mobile phone</i> • <i>Social media</i> • <i>Other internet platforms (NESTA, 2015)</i> <p>Where is support provided?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Public spaces</i> • <i>Community venue</i> • <i>Other social services or institution (NESTA, 2015)</i> <p>How often is support provided?</p> <table border="1" data-bbox="66 667 769 1058"> <thead> <tr> <th><i>Duration</i></th> <th><i>Frequency</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • <i>One-off</i> • <i>Up to one month</i> • <i>Up to three months</i> • <i>Up to six months</i> • <i>Up to one year</i> • <i>Longer than one year</i> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Constantly available</i> • <i>Weekly</i> • <i>Fortnightly</i> • <i>Monthly</i> • <i>Less than once monthly</i> • <i>Ad hoc</i> </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Duration</i>	<i>Frequency</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>One-off</i> • <i>Up to one month</i> • <i>Up to three months</i> • <i>Up to six months</i> • <i>Up to one year</i> • <i>Longer than one year</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Constantly available</i> • <i>Weekly</i> • <i>Fortnightly</i> • <i>Monthly</i> • <i>Less than once monthly</i> • <i>Ad hoc</i> 	<p>Cum se poate oferi sprijinul?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Față în față</i> • <i>Telefon</i> • <i>Telefon mobil</i> • <i>Social media</i> • <i>Alte platforme de internet (NESTA, 2015)</i> <p>Unde se oferă sprijinul?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Spații publice</i> • <i>Spații comunității</i> • <i>Alți furnizori de servicii sociale sau instituții (NESTA, 2015)</i> <p>Cât de des se oferă sprijinul?</p> <table border="1" data-bbox="789 688 1490 1115"> <thead> <tr> <th><i>Durata</i></th> <th><i>Frecvența</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • <i>O singură dată</i> • <i>Până la o lună</i> • <i>Până la trei luni</i> • <i>Până la șase luni</i> • <i>Până la un an</i> • <i>Mai mult de un an</i> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Disponibil constant</i> • <i>Săptămânal</i> • <i>La fiecare două săptămâni</i> • <i>Lunar</i> • <i>Mai puțin de o dată pe lună</i> • <i>Ad hoc</i> </td> </tr> </tbody> </table>	<i>Durata</i>	<i>Frecvența</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>O singură dată</i> • <i>Până la o lună</i> • <i>Până la trei luni</i> • <i>Până la șase luni</i> • <i>Până la un an</i> • <i>Mai mult de un an</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disponibil constant</i> • <i>Săptămânal</i> • <i>La fiecare două săptămâni</i> • <i>Lunar</i> • <i>Mai puțin de o dată pe lună</i> • <i>Ad hoc</i>
<i>Duration</i>	<i>Frequency</i>								
<ul style="list-style-type: none"> • <i>One-off</i> • <i>Up to one month</i> • <i>Up to three months</i> • <i>Up to six months</i> • <i>Up to one year</i> • <i>Longer than one year</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Constantly available</i> • <i>Weekly</i> • <i>Fortnightly</i> • <i>Monthly</i> • <i>Less than once monthly</i> • <i>Ad hoc</i> 								
<i>Durata</i>	<i>Frecvența</i>								
<ul style="list-style-type: none"> • <i>O singură dată</i> • <i>Până la o lună</i> • <i>Până la trei luni</i> • <i>Până la șase luni</i> • <i>Până la un an</i> • <i>Mai mult de un an</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Disponibil constant</i> • <i>Săptămânal</i> • <i>La fiecare două săptămâni</i> • <i>Lunar</i> • <i>Mai puțin de o dată pe lună</i> • <i>Ad hoc</i> 								
<p>Content from NESTA (2015).</p> <p>Some mentoring programs are set out in a flexible path to achieving goals. This means that mentoring processes can take place from 3 to 6 months, with at least 1 weekly session or fortnightly sessions (between mentor and mentee), lasting 1 to 2 hours each (may occur during or after working hours). The total number of sessions will depend on the mentee's starting point, which means the mentee and mentor can agree to have a more intense frequency of meetings. Mentors can use any type of communication channels to streamline mentoring sessions, either in person or online (eg, phone, email, skype...). It is suggested at least 1 session per month where mentors and mentees meet in person (MPATH, 2017).</p>	<p>Conținut de la NESTA (2015).</p> <p>Unele programe de mentorat sunt stabilite într-un mod flexibil pentru a atinge obiectivele. Acest lucru înseamnă că procesele de mentorat pot avea loc de la 3 la 6 luni, cu cel puțin o sesiune săptămânală sau sesiuni la fiecare două săptămâni (între mentor și ucenic), cu o durată de 1 până la 2 ore fiecare (poate să aibă loc în timpul sau după orele de lucru). Numărul total de sesiuni va depinde de punctul de pornire al ucenicului, ceea ce înseamnă că ucenicul și mentorul pot fi de acord să aibă o frecvență mai intensă a întâlnirilor. Mentorii pot utiliza orice tip de canale de comunicare pentru a eficientiza sesiunile de mentorat, fie în față, fie online (de exemplu, telefon, e-mail, skype ...). Se sugerează cel puțin o sesiune pe lună în care mentorii și ucenicii se întâlnesc față în față (MPATH, 2017).</p>								

<p>Topic 5 - Buddy System benefits & obstacles</p>	<p>Tema 5 - Beneficiile și obstacolele ale programului de mentorat</p>
<p>Topic description: The present topic focuses on the benefits, the obstacles, and gender barriers in a mentoring process.</p>	<p>Descrierea subiectului: Prezentul subiect se concentrează pe beneficiile, obstacolele și barierele de gen într-un proces de mentorat.</p>

Buddy System benefits

The buddy system has the potential to improve experience, psycho-social outcomes, behavior, professional and emotional aspects of the mentee (NESTA 2015). The budding experience with migrants and refugees is also an opportunity for the buddies (mentors) to experience a broadening of horizons through contact with people from a different political, social, and cultural environment, as they also have the opportunity to perceive their own environment from a different perspective and even to take action against politically induced grievances. Collaboration in the buddy system represents a possibility to acquire new knowledge and skills (SOFIE, 2019).

Benefits for the mentee: Increased self-confidence; Building skills; Reduced isolation and exclusion; Increased self-worth from helping others; Increased social opportunities and greater friendship circles; Greater resilience (SOFIE, 2017); Support, encouragement, friendship; Knowledge in specific areas; Discussion/ sharing of ideas; Feedback / constructive criticism; Increased self-confidence; Affirmation, career advancement and commitment; Reflection (MPATH, 2016); Development of potentials; Personality development; Occupational orientation; Networking in the world of work; Change of perspective; Motivation; Exchange of experience (WKO, 2008)

Benefits for the buddy (mentor): Joviality, collaboration, networking; professional development; personal satisfaction, growth; Development of interpersonal skills; Develop/refresh your profession's skills; job satisfaction (MPATH, 2016); Development of communication and coaching skills; Intercultural experience; Change of perspective; Intensified self-reflection; Added know-how about the labor market; Extension of personal network; Meeting other mentors (WKO, 2008).

Benefits for the organization: Improvement in the organizational culture; More Effective Partnerships; Good image of the organization (MPATH, 2016); Promotion of internationalization; Diversity effects (diversity as an opportunity); Active support for people with a migratory background; Contribution to corporate social responsibility (WKO, 2008).

Beneficiile programului de mentorat

Programul de mentorat are potențialul de a îmbunătăți experiența, rezultatele psiho-sociale, comportamentele, aspectele profesionale și emoționale ale ucenicului (NESTA, 2015). Experiența de mentorat cu migranții și refugiații este, de asemenea, o oportunitate pentru mentori de a experimenta o lărgire a orizonturilor prin contactul cu oameni dintr-un mediu politic, social și cultural diferit, deoarece aceștia au, de asemenea, posibilitatea de a-și percepe propriul mediu din o perspectivă diferită. Colaborarea în cadrul unui program de mentorat reprezintă o posibilitate de a dobândi noi cunoștințe și abilități (SOFIE, 2019).

Beneficiile pentru ucenicul: încredere în sine sporită; dezvoltarea abilităților; izolare și excludere reduse; oportunități sociale sporite și cercuri de prietenie mai mari; o mai mare reziliență (SOFIE, 2017); primire de sprijin, încurajare, prietenie; cunoștințe în domenii specifice; discuții / schimb de idei; primire de feedback / critici constructive; Creștere încrederii în sine; afirmare și avansare în carieră și angajament; reflecție (MPATH, 2016); dezvoltare potențialului; dezvoltarea personalitatii; orientare profesională; networking în lumea muncii; schimbarea perspectivei; motivație; schimb de experiență (WKO, 2008)

Beneficiile pentru mentorul: Bucurie, colaborare, networking; dezvoltare profesională; satisfacție personală, creștere; dezvoltare abilităților interumane; dezvoltare/actualizare abilităților profesionale; satisfacția la locul de muncă (MPATH, 2016); dezvoltare abilităților de comunicare și de coaching; experiență interculturală; schimbare perspectivei; auto-reflectare intensificată; adăugare de cunoștințe despre piața muncii; extindere rețelei personale; întâlnire cu alți mentori (WKO, 2008).

Beneficiile pentru organizația coordonatoare: îmbunătățire culturii organizaționale; parteneriate mai eficiente; imagine mai bună a organizației (MPATH, 2016); promovare internaționalizării; exploatare efectelor diversității ca oportunitate; sprijin activ pentru persoanele care provin dintr-un context migrator; contribuție la responsabilitatea socială a întreprinderilor (WKO, 2008).

Benefits for society: Intercultural dialogue; Conflict prevention; Contribution to economic development; Making potentials visible (WKO, 2008).

Buddy system obstacles:

Obstacles for the mentee: lack of mentor time; Difficulty in pairing; Judgemental, defensive, insensitive, or unreliable mentor; Lack of feedback / mentor sharing; Lack of mentor training; Lack of understanding of goals / needs; Inappropriate advice or model (MPATH, 2016).

Obstacles for the mentor: Lack of time; Difficulty in pairing; lack of training; Extra weight of work or responsibility; Disappointment with the mentee's performance / attitude / lack of commitment or confidence; Lack of resources or support; Being an emotionally demanding process (MPATH, 2016).

Obstacles for the organization: Cost of implementing the program, Lack of partnerships (MPATH, 2016).

Perceived barriers to mentoring relationship for women

Cross gender mentoring relationships are highly vulnerable, particularly for women and LGBTIQ+ individuals with a migration background. This specific segments of the migrant and refugee population face multiple and intersecting vulnerabilities, many of which resulting in sexual abuse and other types of sexual and gender-based violence. Given the social conditioning, many women are inhibited from reaching out and seeking guidance from male buddies. In cross gender mentoring relationships, women have a number of issues which obstruct them to reach out, which otherwise is not seen in a same gender mentoring relationship (Ragins, 1996, in Dave, 2016). Cultural differences around gender exist. Cross-gender matching and mentoring processes (female mentors with male mentees) must be made with extreme caution (Mutti et al., 2021) to include gender-sensitive approach.

Beneficiile pentru societatea: promovare unui dialog intercultural; prevenire conflictelor; contribuție la dezvoltarea economică; promovare vizibilității potențialelor (WKO, 2008).

Obstacolele ale programului de mentorat:

Obstacolele pentru ucenicul: lipsă timpului din partea mentorului; dificultate în împerecherea; mentor judecător, defensiv, insensibil sau nesigur; lipsă de feedback / partajare din partea mentorului; lipsă pregătirii mentorului; lipsă de înțelegere a obiectivelor / nevoilor; sfat sau model inadecvat (MPATH, 2016).

Obstacolele pentru mentorul: lipsă timpului; dificultate în împerecherea; lipsă de antrenament; volum mai mare de muncă sau de responsabilitate; dezamăgire față de performanța/ atitudinea/ lipsa de angajament sau de încredere a mentoratului; lipsă resurselor sau sprijinului; proces solicitant emoțional (MPATH, 2016).

Obstacolele pentru organizația coordonatoare: Costul implementării programului, lipsa parteneriatelor (MPATH, 2016).

Barierile percepute de femei în relația de mentorat

Relațiile de mentorat între sexe sunt extrem de vulnerabile, în special pentru femei și pentru persoanele LGBTIQ+ dintr-un context de migrație. Aceste segmente specifice ale populației de migranți și refugiați se confruntă cu vulnerabilități multiple și intersectate, dintre care multe rezultă în abuzuri sexuale și alte tipuri de violență sexuală și de gen. Având în vedere condiționarea socială, multe femei sunt împiedicate să contacteze și să caute îndrumări de la mentori de sex masculin. În relațiile de mentorat între sexe, femeile au o serie de probleme care le împiedică să ceară ajutor, lucru care, dimpotrivă, nu apare în relații de mentorat care implică oameni de același gen (Ragins, 1996, în Dave, 2016). Există diferențe culturale referitoare la gen. Procesele de potrivire și de mentorat între sexe (mentori de sex feminin cu ucenici de sex masculin) trebuie făcute cu precauție extremă (Mutti și colab., 2021) pentru a include o abordare sensibilă la gen.

