

<p>Module III (Buddy System Process)</p>	<p>Modulul III - Procesul de mentorat</p>
<p>Module description</p> <p><i>This module is about the Buddy System Process and its interconnected steps. You will gain insight into the activities and challenges related to each step. It gives you both an overview and details as well as provides you with practical guidelines about how to put everything to practice. Specific exercises and links to further information material help you to get a closer look at the topic.</i></p>	<p>Descrierea modulului</p> <p>Acest modul este despre procesul de mentorat și etapele sale, legate între ele. Veți obține informații despre activitățile și provocările legate de fiecare etapă. Acest modul vă oferă atât o privire de ansamblu cât și detalii procesului; de asemenea, vă oferă îndrumări despre cum să puneți totul în practică în mod eficient. Exercițiile specifice și link-urile către materialele informative suplimentare vă ajută să aruncați o privire mai atentă asupra subiectului.</p>
<p>Learning Objectives</p> <p>Upon completion of this module you will:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Know how to implement a buddy system • Comprehend the complexity of the whole process • Be capable to plan a buddy project • Be able to still keep the big picture 	<p>Obiectivele de învățare</p> <p>La finalizarea acestui modul veți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ști cum să implementați un program de mentorat • Înțelege complexitatea întregului proces • Fi capabil să planificați un proiect de mentorat • Fi capabil să păstrați în continuare imaginea de ansamblu al proiectului
<p>Content/Topics</p> <p>The module is divided into 11 topics, each of them give an insight into the buddy system process as a dynamic process consisting of ten different steps. Each unit offers either an exercise and/or a link to additional material in order to learn and read more and get familiar with the content. At the end of the module, there is a quiz which helps you to check your learning output.</p>	<p>Conținutul / Subiectele</p> <p>Modulul este împărțit în 11 subiecte, fiecare dintre ele oferă o perspectivă asupra procesului de mentorat ca un proces dinamic format din zece pași diferiți. Fiecare unitate oferă fie un exercițiu și / sau un link către material suplimentar pentru a învăța și a citi mai multe și pentru a vă familiariza cu conținutul. La sfârșitul modulului, există un test care vă ajută să vă verificați rezultatele de învățare</p>
<p>ACTIVITĂȚILE / EXERCIȚIILE / JOCURILE / TESTELE</p> <p>Guideline for a 2h face-to-face training based on the online training</p> <p>1. Introduction</p> <p>The face-to-face training aims at clarifying open questions, deepening the online content and gives space for exchange between the participants.</p> <p>1. Methodology</p> <ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Time frame: 2 hours, 120 minutes 	<p>ACTIVITĂȚILE / EXERCIȚIILE / JOCURILE / TESTELE</p> <p>Ghidul pentru o formare față în față de 2 ore bazat pe formarea online</p> <p>1. Introducerea</p> <p>Formarea față în față vizează clarificarea întrebărilor, aprofundarea conținutului online și oferă spațiu pentru un schimb de opinii între participanți.</p> <p>2. Metodologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atelier • Durata: 2 ore, 120 minute • Numărul de participanți: • Alternarea diferitelor modalități: prezentări întregului grup, lucru în echipa, lucru în perechi, discuții și reflecții

- Number of participants:
- Alternating social forms from plenary presentations to group work and work in pairs to discussions and reflections

3. Faza de implementare

3. Conducting Phase

Conținutul	Metodologia	Modalitățile/ Materialul	Durata
Prezentarea participanților	Prezentarea: participanții scriu numele, organizația, rolul și experiența lor și două aspecte personale: „sunt bun la...”, „mă tem de...” pe cardurile (câte un card per subiect) și le fixează pe bordul.	Lucru individual Prezentare generală Bord	5 minute
Prezentarea individuală	Fiecare participant oferă o scurtă prezentare a lui însuși.	Carduri	10 minute
Prezentarea proiectului: principiile și obiectivele	Prezentarea PowerPoint și/sau prezentarea scrisă.	Prezentare generală Fliere sau prezentare PowerPoint pe calculator	10 minute
Prezentarea generală a procesului de mentorat și a celor 10 pași ai acestuia Conștientizarea asupra interconectării pașilor	Puneți cele 10 pași în ordinea corectă: în perechi/grupuri mici participanții primesc 10 cărți, 1 pentru fiecare pas. Întrebarea: cu ce ordine ați fost de acord? Care sunt pașii direct interconectați? Gruparea etapelor interconectate pe bord.	Lucru în echipa sau în perechi Prezentare generală	5 minute 15 minute
Percepția de sine și percepția de către alții	Exercițiul asupra percepției de sine și a percepției de către alții: 3 formulare trebuie completate individual și apoi răspunsurile date sunt comparate și discutate cu partenerul. Reflecție: Ce ai aflat despre tine?	Lucru în perechi Prezentare generală	20 minute 10 minute
Exercițiul de potrivire	Faceți exercițiul de potrivire în perechi. Discutați despre provocările.	Lucru în perechi Prezentare generală Fișe de lucru	15 minute 10 minute

Întrebările	Colectați subiectele și întrebările care trebuie discutate sau care sunt încă deschise: facilitatorul scrie ideile pe bordul. Pentru întrebările mai detaliate, va exista o continuare în formă scrisă (informații vor fi transmise participanților)	Prezentare generală Bord	10 minute
Evaluarea orală. (dacă există timp)	Evaluarea orală: folosiți imagini din diferite situații. Fiecare participant, inclusiv facilitatorul, alege o imagine (rapid) și apoi descrie pe scurt de ce și cum simte	Prezentare generală Poze	5 minute
Evaluarea scrisă	Distribuirea formularelor de evaluare care trebuie completate	Lucru individual	5 minute
CertIFICATELE ȘI ÎNCHEIEREA	Distribuirea certificatelor semnate	Prezentare generală	2 minute

Supporting material		Materialul de suport	
<i>Additional Resource 1</i>		<i>Resursa suplimentară 1</i>	
Title:	How are UIA migrants and refugees integration projects implementing innovative ways for better managing inclusion?	Titlul: Cum implementează proiectele de integrare a migranților și refugiaților modalități inovatoare pentru o mai bună gestionare a incluziunii?	
Description:	Urban Innovative Actions (UIA) is an Initiative of the European Union that provides urban areas throughout Europe with resources to test new and unproven solutions to address urban challenges. Experiences and first lessons learnt from Antwerp, Bologna, Utrecht and Vienna	Descrierea: "Acțiunile inovatoare urbane" este o inițiativă a Uniunii Europene care oferă zonelor urbane din întreaga Europă resurse pentru a testa soluții noi și nedovedite pentru a aborda provocările urbane. Experiențele și primele lecții învățate de la Anvers, Bologna, Utrecht și Viena	
Link to resource:	https://www.uia-initiative.eu/sites/default/files/2019-07/Migrants%26Refugees_v5_WEB.pdf	Link-ul către resursa: https://www.uia-initiative.eu/sites/default/files/2019-07/Migrants%26Refugees_v5_WEB.pdf	
<i>Additional Resource 2</i>		<i>Resursa suplimentară 2</i>	
Title:	SOFIE – Support for Empowerment and Integration of refugee families	Titlul: SOFIE - Sprijin pentru împuternicirea și integrarea familiilor de refugiați	
Description:	Best Practice Guide for Buddying	Descrierea: Ghid de bune practici pentru mentoratul	
Link to resource:	https://support-refugees.eu/media/sofie-io5.pdf	Link-ul către resursa: https://support-refugees.eu/media/sofie-io5.pdf	

Additional Resource 3

Title:	Moms for Moms
Description:	The Community Centre de Mussen in Netherlands offers the service "Moms for Moms" that consists of 20 trained contact women who support other mothers in smaller and larger problems regarding isolation, finances, parenting, health, housing, etc. in exchange for a small volunteer compensation.
Link to resource:	https://www.youtube.com/watch?v=ODUE1YIVbt4

Resursa suplimentară 3

Titlul: Mamele pentru mamele

Descrierea: Centrul Comunitar de la Mussen din Olanda oferă serviciul „Moms for Moms” care este format din 20 de femei de contact specializate, care susțin alte mame în probleme mai mici și mai mari în ceea ce privește izolarea, finanțele, creșterea copilului, sănătatea, locuința etc., în schimbul unui compensare voluntară mică.

Link-ul către resursa:

<https://www.youtube.com/watch?v=ODUE1YIVbt4>

Additional Resource 4

Title:	Die NACHBARINNEN - Wien (The Female Neighbours, Vienna)
Description:	The NACHBARINNEN (The Female Neighbours) empowerment programme is a holistic intensive support for the entire family and lasts six months where trained women work out solutions and possible courses of action with women and their families from the same ethnic community. This support is meant to lead to a high degree of independence and self-determination for the family in order to cope well with life in Vienna and thus promote social peace.
Link to resource:	https://www.nachbarinnen.at/ueber-uns/ (in German)

Resursa suplimentară 4

Titlul: Die NACHBARINNEN - Wien (The Female Neighbours, Viena)

Descrierea: Programul de abilitare NACHBARINNEN este un sprijin intensiv holistic pentru întreaga familie și durează șase luni în care femeile instruite elaborează soluții și posibile căi de acțiune cu femeile din aceeași comunitate etnică și familiile lor. Acest sprijin este gândit să conducă la un grad ridicat de independență și autodeterminare pentru familiile, pentru a face față vieții din Viena și, astfel, pentru a promova pacea socială.

Link-ul către resursa: <https://www.nachbarinnen.at/ueber-uns/>

Additional Resource 5

Title:	Business buddies for refugees in London
Description:	

Resursa suplimentară 5

Titlul: Colegii de afaceri pentru refugiații din Londra

Descrierea: Începerea unei afaceri nu este ușoară. Zamira poate ajuta!

	Starting a business isn't easy. Zamira can help!	Link-ul către resursa: https://www.facebook.com/UNHCR/videos/380498769169996
Link to resource:	https://www.facebook.com/UNHCR/videos/380498769169996	
Additional Resource 6		Resursa suplimentară 6
Title:	Code of Ethics	Titlul: Cod de etică
Description:	Guidelines for Code of Ethics in Mentoring containing the principles Mentors in the Mentoring Process should abide	Descrierea: Liniile directoare pentru Codul de etică în mentorat, care conțin principiile pe care mentorii ar trebui să le respecte
Link to resource:	https://drive.google.com/drive/folders/1Grdcv6CNEBXjGN6JtHavR87finyJhKVs	Link-ul către resursa: https://drive.google.com/drive/folders/1Grdcv6CNEBXjGN6JtHavR87finyJhKVs
Additional Resource 7		Resursa suplimentară 7
Title:	Mentor's and mentee's data and skills	Titlul: Datele și abilitățile mentorului și ale ucenicului
Description:	Examples of what kind of interview or survey templates you could use for collecting information and data of mentors and mentees.	Descrierea: Exemple de tipuri de interviu sau de sondaj pe care le-ați putea folosi pentru colectarea informațiilor și datelor mentorilor și ucenicilor.
Link to resource:	https://drive.google.com/drive/folders/1pk2Ppe-VL24IHf4OioAwJP_oc2F0MWkg	Link-ul către resursa: https://drive.google.com/drive/folders/1pk2Ppe-VL24IHf4OioAwJP_oc2F0MWkg
Additional Resource 8		Resursa suplimentară 8
Title:	Self-assessment	Titlul: Autoevaluarea
Description:	Online-tool for self-assessment	Descrierea: Instrument online pentru autoevaluare
Link to resource:	https://lifeskillsthatmatter.com/personal-self-assessment/	Link-ul către resursa: https://lifeskillsthatmatter.com/personal-self-assessment/
Additional Resource 9		Resursa suplimentară 9
Title:	Mentor and Mentee Dos and Don'ts	Titlul: Lucruri de făcut și lucruri de evitat pentru mentori și ucenici
Description:	Table with what is required or should be avoided	Descrierea: Tabel cu ceea ce este necesar sau ar trebui evitat

Link to resource:	https://www.apa.org/education/grad/table-2-mentoring.pdf	Link-ul către resursa: https://www.apa.org/education/grad/table-2-mentoring.pdf
<i>Additional Resource 10</i>		<i>Resursa suplimentară 10</i>
Title:	Self-perception and perception (Selbst- und Fremdwahrnehmung)	Titlul: Percepția de sine și percepția altora
Description:	Questionnaires and pair exercise for self-perception and perception by others (in German)	Descrierea: Chestionare și exerciții în perechi cu privire la percepția de sine și percepția de către alții (în germană)
Link to resource:	https://pdfslide.tips/documents/selbstwahrnehmung-und-fremdwahrnehmung-flahs-und-geb-bk-persoenlichkeit.html	Link-ul către resursa: https://pdfslide.tips/documents/selbstwahrnehmung-und-fremdwahrnehmung-flahs-und-geb-bk-persoenlichkeit.html
<i>Additional Resource 11</i>		<i>Resursa suplimentară 11</i>
Title:	How to write an Evaluation Plan	Titlul: Cum se scrie un plan de evaluare
Description:	Overview of the components of an Evaluation Plan	Descrierea: Prezentare generală a componentelor unui plan de evaluare
Link to resource:	https://proposalsforngos.com/write-evaluation-plan-proposal/	Link-ul către resursa: https://proposalsforngos.com/write-evaluation-plan-proposal/
<i>Additional Resource 12</i>		<i>Resursa suplimentară 12</i>
Title:	Training for Youth Mentoring Programme	Titlul: Formare pentru a dezvolta un program mentorat pentru tineri
Description:	It gives some tips for topics for trainers, mentors, effective trainings etc.	Descrierea: Programul oferă câteva sfaturi pentru formatori și mentori cu privire la instruire lor eficient
Link to resource:	https://www.mentoring.org/resource/training/	Link-ul către resursa: https://www.mentoring.org/resource/training/

Additional Resource 13		<p>Resursa suplimentară 13</p> <p>Titlul: Acord între mentorul și ucenicul</p> <p>Descrierea: Exemplu de acord între mentor și ucenic. Acest nu este un contract între părțile interesate, care ar putea fi, de asemenea, necesar.</p> <p>Link-ul către resursa: https://drive.google.com/drive/folders/1Mz-9ADqz9V2EeUze-V55sLoSEiJxRJW</p>
Title:	Mentor Mentee Agreement	
Description:	Example of an agreement between mentor and mentee. This is not a contract between the stakeholder and a mentor which might also be necessary.	
Link to resource:	https://drive.google.com/drive/folders/1Mz-9ADqz9V2EeUze-V55sLoSEiJxRJW	
Additional Resource 14		<p>Resursa suplimentară 14</p> <p>Titlul: Exercițiu de potrivire</p> <p>Descrierea: Aici găsiți un document în care puteți să citiți unele descrieri ale mentorilor și ucenicilor, cu scopul de a forma perechile între ei.</p> <p>Link-ul către resursa: https://drive.google.com/drive/folders/1NsMcYzrxvAfRs4ET1q19nhCVXHyqTnfH</p>
Title:	Matching exercise	
Description:	Find the document where you can see the mentor's and mentee's description in order to match the pairs.	
Link to resource:	https://drive.google.com/drive/folders/1NsMcYzrxvAfRs4ET1q19nhCVXHyqTnfH	
Duration		Durata
The duration of this block is approximately 3 hours online. There is an extra unit with a guideline for an additional 2-hour face-to-face training based on the online training.		Durata acestui modul este de aproximativ 3 ore online. Există o unitate suplimentară cu un ghid pentru o pregătire suplimentară de 2 ore față în față bazată pe instruirea online.
Topic 1 - BUDDY SYSTEM AS A STEP-BY-STEP-APPROACH		Tema 1 – PROCES DE MENTORAT CA O ABORDARE PAS-CU-PAS
Topic description:		Descrierea subiectului:
Here you will gain an insight into the Buddy System as a dynamic process of interconnected and interdependent steps.		Aici veți obține o perspectivă asupra programului de mentorat ca un proces dinamic, format de pași interconectați și interdependenți.
Read		Conținutul
The Buddy System is composed of 10 steps from the very first approach to any stakeholder until the effective implementation of the programme, ending up at the evaluation. Below is the process map (flowchart) of the steps: ... Even though the steps are presented chronologically in a linear way, there are overlaps in time and content throughout the whole process that need to be taken into		Programul de mentorat în cadrul proiectului M4M este compus din 10 pași, de la prima abordare cu orice parte interesată până la implementarea efectivă a programului, ajungând la evaluare finală. Mai jos este harta procesului (diagrama de flux) a pașilor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Informarea părților interesate 2. Recrutarea și înregistrarea mentorilor 3. Autoevaluarea inițială 4. Formarea și dezvoltarea

account during planning. For this reason, the overall concept must always be kept in mind. Therefore, in the elaboration of the steps, you can find cross-references to previous and subsequent steps.

The following examples serve to illustrate the overlaps:

Step 2 (recruitment/registration of buddies) and Step 3 (initial self-assessment) are strongly linked with each other: Even before the recruitment and registration of possible buddy candidates, a set of required skills and competences has to be elaborated and decided upon which criteria seem most relevant. Possible criteria relating to the skills of mentors are dealt with in detail in Step 3.

Step 5 (pre-matching) and Step 6 (formal matching and meeting) overlap in the sense that there might have taken place a first informal meeting already between potential mentoring pairs so that they know each other.

Step 9 (progress monitoring and feedback) has to be based on the initial self-assessment of Step 3 and the objectives set for the Buddy sessions (Step 7) in order to be able to assess the change observed in the mentee's situation but also in the mentor/mentee relationship.

Step 9 is also strongly linked with Step 8 (Supervision and self-assessment) and 10 (Evaluation and Final Assessment) in which it is advisable to create an evaluation plan that will allow the entire process to be monitored using identified indicators and objectives. In this way, the progress and achievements of each person can be monitored.

Learn more about successful buddy programmes: Additional Resources 1,2, 3, 4

5. Pre-potrivirea
6. Potrivirea și întâlnirea formală
7. Sesiunile de mentorat
8. Supravegherea și autoevaluarea
9. Monitorizarea progresului și feedback
10. Evaluarea finală

Chiar dacă pașii sunt prezentați cronologic într-un mod liniar, există suprapuneri în timp și conținut pe tot parcursul procesului, care trebuie luate în considerare în timpul planificării. Din acest motiv, conceptul general trebuie ținut întotdeauna în minte. Prin urmare, în descrierea pașilor, puteți găsi referințe încrucișate la etapele anterioare și ulterioare.

Următoarele exemple servesc pentru a ilustra suprapunerile:

Pasul 2 (recrutarea și înregistrarea mentorilor) și Pasul 3 (autoevaluarea inițială) sunt strâns legate unul de celălalt: chiar înainte de recrutarea și înregistrarea posibililor candidați mentori, trebuie elaborat un set de competențe și abilități necesare și trebuie decis care criterii par cele mai relevante pentru recrutarea. Criteriile posibile legate de abilitățile mentorilor sunt tratate în detaliu în Pasul 3.

Pasul 5 (pre-potrivire) și Pasul 6 (potrivirea formală și întâlnirea) se suprapun în sensul că ar fi putut avea loc deja o primă întâlnire informală între potențiale perechi de mentori și ucenici, astfel încât să se cunoască.

Pasul 9 (monitorizarea progresului și feedback) trebuie să se bazeze pe autoevaluarea inițială a Pasului 3 și obiectivele stabilite pentru sesiunile de mentorat (Pasul 7), pentru a putea evalua schimbarea observată în situația ucenicului, dar și în relația între el și mentorul lui.

Pasul 9 este, de asemenea, puternic legat de Pasul 8 (Supravegherea și autoevaluarea) și 10 (Evaluarea și evaluarea finală) în care este recomandabil crearea unui plan de evaluare care să permită monitorizarea întregului proces utilizând indicatori și obiective identificate. În acest fel, progresul și realizările fiecărei persoane pot fi monitorizate.

Aflați mai multe despre programele de mentorat de succes: resurse suplimentare 1,2, 3, 4

Topic 2 - STEP 1: INFORM STAKEHOLDERS

Topic description:

Tema 2 - PASUL 1: INFORMAREA PĂRȚILOR INTERESATE

Descrierea subiectului:

<p>How to reach, inform and engage Integration Services professionals and migrant volunteers in order to motivate them for this mentoring journey.</p>	<p>Cum să ajungeti, să informați și să angajați profesioniști în servicii de integrare și voluntari migrant, cu scopul de a-i motiva pentru acest program de mentorat.</p>
<p>Read</p> <p>This step targets Integration Services professionals and volunteers, and its main aim is to inform them and prepare them for this mentoring journey. The main aim is to create a strong network among NGOs working with migrants, migrant organisations and engage other professionals or volunteers and migrants who would be interested in participating in this programme. In this first step, you can find information on how to disseminate the Buddy System to stakeholders and interested parties, how to engage experienced or qualified migrants who could eventually undertake the role of the mentor and newly arrived refugees and migrants who are in need of guidance and are willing to be integrated in the host society by undertaking the role of mentee. The stakeholders will be also informed of the challenges and problems often confronted in the mentoring process. Furthermore, other specific objectives are for stakeholders to understand the importance of the code of ethics by both sides and how to establish trust between the Mentor and the Mentee.</p> <p>Read more:</p> <p>Link to the Buddy System Service Model (Step 1) Code of Ethics for Mentors: Additional Resource 6 Link to Module VI “Be a mentor”</p>	<p>Conținutul</p> <p>Acest pas vizează profesioniștii și voluntarii din serviciile de integrare, iar scopul său principal este de a-i informa și de a-i pregăti pentru acest program de mentorat. Scopul principal este crearea unei rețele puternice între ONG-uri și organizații care lucrează cu migranți, și angajarea altor profesioniști sau voluntari și migranți care ar fi interesați să participe la acest program. În acest prim pas, puteți găsi informații despre cum să diseminați programul de mentorat către părțile interesate, despre cum să angajați migranți cu experiență sau calificați care ar putea să-și asume în cele din urmă rolul de mentor și refugiații și migranții nou veniți care au nevoie de îndrumare și sunt dispuși să fie integrați în societatea gazdă prin asumarea rolului de ucenic. Părțile interesate vor fi, de asemenea, informate cu privire la provocările și problemele cu care se confruntă adesea în procesul de mentorat. Mai mult decât atât, alte obiective specifice sunt ca părțile interesate să înțeleagă importanța codului etic pentru ambele părți și cum să stabilească încrederea între mentor și ucenic.</p> <p>Citiți mai mult:</p> <p>Link către Programul de mentorat (Pasul 1) Cod de etică pentru mentori: resursă suplimentară 6 Link către modulul VI „A fii un mentor”</p>
<p>Topic 3 - STEP 2: RECRUITMENT AND REGISTRATION OF BUDDIES</p>	<p>Tema 3 - PASUL 2: RECRUTAREA ȘI ÎNREGISTRAREA MENTORILOR</p>
<p>Topic description:</p> <p>In this unit you will be introduced into the methodologies regarding research, profiling, interview and selection including effective documentation of mentor candidates</p>	<p>Descrierea subiectului:</p> <p>În această unitate veți fi introduși la metodologiile privind cercetarea, profilarea, interviu și selecția, inclusiv documentarea eficientă a candidaților mentori</p>
<p>Read</p> <p>Recruitment of buddies is the process of finding and engaging the best-qualified mentor candidates by defining the requirements, attracting, screening and selecting candidates, engaging, and finally documenting those selected.</p> <p>This implies that the candidates must have certain skills to get as close as possible to the profile sought for being a mentor.</p> <p>This step is dealing with the methodologies to research, profiling, pre-selection and interview, selection after the interview in order to recruit the buddies or mentors. The recruitment and registration of mentees is separate and different but also requires a strategy.</p>	<p>Conținutul</p> <p>Recrutarea de mentori este procesul de găsire și implicare a celor mai calificați candidați mentori prin definirea cerințelor, atragerea, cernerea și selectarea candidaților, angajarea și în cele din urmă documentarea celor selectați.</p> <p>Aceste activități implică faptul că candidații trebuie să aibă anumite abilități pentru a se apropia cât mai mult de profilul căutat pentru a fi un mentor.</p> <p>Acest pas se ocupă de metodologiile de cercetare, profilare, preselectie, interviu și selecție pentru a recruta mentorii.</p> <p>Recrutarea și înregistrarea ucenicilor este separată și diferită, iar și asta necesită o strategie.</p> <p>Citiți mai mult:</p>

<p>Read more: Link to the Buddy System Service Model (Step 2) For Templates as examples: Additional Resource 7 Link to Step 3 for more detailed description of the buddies' skills</p>	Link către Programul de mentorat (Pasul 2) Pentru șabloane și exemple: Resursă suplimentară 7 Link la Pasul 3 pentru o descriere mai detaliată a abilităților mentorilor
<p>Topic 4 - STEP 3: INITIAL SELF ASSESSMENT</p>	<p>Tema 4 - PASUL 3: AUTOEVALUAREA INIȚIALĂ</p>
<p>Topic description: Initial self-assessment helps at getting a more detailed profile of mentors and mentees as a baseline point for matching the pairs and defining both roles in the process.</p>	<p>Descrierea subiectului: Autoevaluarea inițială ajută la obținerea unui profil mai detaliat al mentorilor și ucenicilor ca punct de referință pentru potrivirea perechilor de mentorat și pentru definirea ambelor roluri în procesul.</p>
<p>Read The initial self-assessment is provided for both mentors (buddies) and mentees. In order to assess whether the candidates are suitable for the mentoring programme, hard data and facts about the candidates are important, but also knowledge about their soft skills. This is why self-assessment tools have to be part of the recruitment process as well. Initial self-assessment will take place at the initial stage of the programme, meaning before mentors and mentees are actually involved in the process.</p> <p>In this step, therefore, not only the skills required of potential mentors but also those of the mentees are dealt with in more detail, not to forget those of the mentors' coordinator.</p> <p>Mentor's skills</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Social, psychological, and organisational skills ● Communication skills ● Resilience skills ● Conflict Management skills ● Perception of mentorship and society as a system ● Integration and Inclusion skills ● Self-learning and self-development skills ● Open mindedness and tolerance towards different cultures ● Knowledge of the culture and of the mechanisms that regulate the hosting society <p>Mentee's skills</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Self-determination and resilience skills ● Communication skills ● Being aware of their own rights ● Being committed to the mentorship programme 	<p>Conținutul Autoevaluarea inițială este oferită atât mentorilor cât și ucenicilor. Pentru a evalua dacă candidații sunt potriviți pentru programul de mentorat, colectarea de date relevante și fapte despre candidați este importantă, precum și cunoașterea abilităților lor. Acest este motivul pentru care instrumentele de autoevaluare trebuie să facă parte și din procesul de recrutare. Autoevaluarea inițială va avea loc în etapa inițială a programului, adică înainte ca mentorii și ucenicii să fie implicați efectiv în proces.</p> <p>Prin urmare, în acest pas, nu numai competențele necesare potențialilor mentori, ci și cele ale ucenicilor sunt tratate mai detaliat, fără a uita de cele ale coordonatorului mentorilor.</p> <p>Abilitățile mentorului</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Abilități sociale, psihologice și organizaționale ● Abilități de comunicare ● Abilități de reziliență ● Abilități de gestionare a conflictelor ● Percepția programului de mentorat și a societății ca un sistem ● Abilități de integrare și incluziune ● Abilități de auto-învățare și auto-dezvoltare ● Mentalitate deschisă și toleranță față de diferite culturi ● Cunoașterea culturii și a mecanismelor care reglementează societatea gazdă <p>Abilitățile ucenicului</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Abilități de autodeterminare și reziliență ● Abilități de comunicare ● A fi conștienți de drepturile lor ● A fi dedicați și interesați programului de mentorat ● A fi dispuși să recunoască problemele / limitele lor și să accepte ajutor pentru a le rezolva

<ul style="list-style-type: none"> • Ready to recognize their problems/limits and to accept help to solve them <p>Learn more: Exercise 1: Categorisation of qualities: Try to assign qualities to skills here: https://learningapps.org/watch?v=pok9kse5521 Read more: Link to the Buddy System Service Model (Step 3)</p>	<p>Aflați mai multe: Exercițiul 1: Categorizarea calităților: Încercați să atribuiți calități abilităților aici: https://learningapps.org/watch?v=pok9kse5521</p> <p>Citiți mai mult: Link către Programul de mentorat (Pasul 3)</p>
<p>Topic 5 - STEP 4: TRAINING AND DEVELOPMENT</p>	<p>Tema 5 - PASUL 4: FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA</p>
<p>Topic description: The objective of this step is to enable mentors to perform their role as a mentor in order to provide the best support to migrant mentees, but also to give the mentees information about what to expect.</p>	<p>Descrierea subiectului: Obiectivul acestui pas este de a permite mentorilor să-și îndeplinească rolul lor pentru a oferi cel mai bun sprijin pentru ucenicii migranți, dar și pentru a îi oferi informații despre ce să se aștepte.</p>
<p>Read Training is crucial in order to engage well-prepared mentors. This step is an induction training for mentors/buddies, but it also covers an info-day for mentees. As this is a voluntary role, mentors need to be aware of what being a buddy implies and main communication and multicultural skills. How to design and implement such a training and what it should include is outlined in this step: the skills and knowledge to be taught within the range of this training. And not to forget that there must be an interweaving of theoretical and practical modules. Last but not least, it is also necessary to think about very simple tools and supports that can be used to motivate mentors to do the training and what kind of proof of their training you can give them.</p> <p>Read more: Link to the Buddy System Service Model (Step 4) Get an idea about mentoring training programmes: Additional Resource 12</p>	<p>Conținutul Formarea este crucială pentru a angaja mentori bine pregătiți. Acest pas este o formare inițială pentru mentorii, dar cuprinde, de asemenea, o zi de informare pentru ucenicii. Deoarece acesta este un rol voluntar, mentorii trebuie să fie conștienți de ceea ce înseamnă a fi un mentor și de principalele abilități de comunicare și abilități multiculturale care ar trebui să le aibă. În acest pas este prezentat modul de proiectare și de implementare a unui astfel de training și ce ar trebui să includă, precum și abilitățile și cunoștințele care trebuie predate în cadrul acestui training; fără a uita că părțile teoretice și practice sunt în mod necesar interconectate între ele. Nu în ultimul rând, este necesar, de asemenea, să vă gândiți la instrumente simple și suporturi care pot fi utilizate pentru a motiva mentorii să participe la formarea, și ce fel de dovadă a formării lor le puteți oferi.</p> <p>Citiți mai mult: Link către Programul de mentorat (Pasul 4) Faceți-vă o idee despre programele de formare în cadrul programului de mentorat: Resursa suplimentară 12</p>
<p>Topic 6 - STEP 5: PRE-MATCHING</p>	<p>Tema 6 - PASUL 5: PRE-POTRIVIREA</p>
<p>Topic description: It is about how to carry out a careful pre-matching process in order to identify which couples of mentors and mentees can work best together.</p>	<p>Descrierea subiectului: Această temă este despre cum să efectuați un proces atent de pre-potrivire pentru a identifica ce cupluri de mentori și ucenici pot să lucreze cel mai bine împreună.</p>
<p>Read Pre-matching is the phase preceding the formal matching, in which the couples of mentors and mentees are officially matched. In this phase, the participants have the opportunity to meet each other for the first time during an informal meeting but this is not compulsory. At the end of</p>	<p>Conținutul Pre-potrivirea este faza care precede potrivirea formală, în care cuplurile de mentori și ucenici sunt potrivite oficial. În această fază, participanții au ocazia să se întâlnească pentru prima dată printr-o întâlnire informală, dar acest lucru nu este obligatoriu. La sfârșitul pre-potrivirii, fiecare participant își exprimă alegerea</p>

pre-matching, each participant expresses a choice about their partner and each couple of mentor and mentee is confirmed to work together.

Pre-matching is a relevant step because, if well done, each mentoring pair will be more likely to build a trusting and enduring match. For this reason, this step is to be carried out carefully, as it could avoid the occurrence of other problems during later stages of the project, when mentoring activities are already in an advanced stage and problems take more time and effort to be solved. For instance, a careful pre-matching phase avoids that mentor and mentee do not match, thus making a re-matching operation necessary.

The different phases of the pre-matching are outlined in this step such as the preliminary phases, the pre-matching process which itself consists of four parts: first matching proposal, informal consultation of mentoring pairs, first informal meeting if desired, and the follow-up. A small digression deals with the special requirements when the mentees are under-aged migrants.

The basic matching criteria are as follows:

- Language and ethnicity
- Age
- Gender:
- Cultural or educational background
- Personality and interests

Learn more:

Find out about the challenges of matching pairs: **e-capsule**

Try it yourself: **Exercise 2: Matching process**

Instruction: Read the description of different mentors and mentees (**Additional Resource 14**) and match the most appropriate mentoring couples. Motivate your choice and – if possible – discuss it with a partner. Do some self-reflection: What are the difficulties and challenges? Which criteria are more important than others? **Write your choice and share your self-reflexion on the following collaborative tool which allows you to find comments of other participants too:** <https://edupad.ch/p/gscxBPqrfj>

Read more

Link to the Buddy System Service Model (Step 5)

cu privire la partenerul său, și fiecare cuplu de mentor și ucenic este confirmat pentru a lucra împreună.

Pre-potrivirea este un pas relevant deoarece, dacă este bine făcut, fiecare pereche de mentorat va avea mai multe șanse să construiască un raport de încredere și de durată. Din acest motiv, acest pas trebuie efectuat cu atenție, deoarece ar putea evita apariția altor probleme în etapele ulterioare ale programului, atunci când activitățile de mentorat sunt deja într-un stadiu avansat și problemele necesită mai mult timp și efort pentru a fi rezolvate. De exemplu, o pre-potrivire atentă evită ca mentorul și ucenicul să nu se potrivească, făcând astfel necesară o operație de re-potrivire.

În acest pas sunt prezentate diferitele faze ale pre-potrivirii, cum ar fi fazele preliminare și procesul de pre-potrivire, care constă în sine din patru părți: prima propunere de potrivire, consultarea informală a perechilor de mentorat, prima întâlnire informală între ei, dacă se dorește, și continuarea. O mică digresiune se ocupă de cerințele speciale atunci când persoanele îndrumate sunt migranți sub vârsta de 18 ani.

Criteriile de bază pentru potrivirea sunt următoarele:

- Limba și etnia
- Vârsta
- Genul
- Contextul cultural sau educațional
- Personalitatea și interesele

Aflați mai multe:

Aflați despre provocările perechilor de mentorat: **Videoclip**

Încercați singuri: **Exercițiul 2: Procesul de potrivire**

Instrucțiuni: Citiți descrierea diferiților mentori și ucenici (**Resursa suplimentară 14**) și potriviți cele mai eficiente perechi de mentorat. Motivați-vă alegerea și - dacă este posibil - discutați-o cu un partener. Faceți o auto-reflecție: Care sunt dificultățile și provocările? Ce criterii sunt mai importante decât altele? **Scriveți alegerea dvs. și împărtășiți-vă autoreflexiunea pe următorul instrument de colaborare, care vă permite să găsiți și comentarii ale altor participanți:** <https://edupad.ch/p/gscxBPqrfj>

Citiți mai mult

Link către Programul de mentorat (Pasul 5)

Topic 7 - STEP 6: FORMAL MATCHING AND MEETING	Tema 7 - PASUL 6: POTRIVIREA ȘI ÎNTÂLNIREA FORMALĂ
Topic description: This is the step when the mentoring pairs are finally confirmed to work together and get started with the mentoring process with an official first meeting. A personalised programme is being developed.	Descrierea subiectului: Acesta este pasul în care perechile de mentorat sunt confirmate, în cele din urmă, să lucreze împreună și să înceapă procesul de mentorat cu o primă întâlnire oficială. Trebuie dezvoltat un program personalizat.
Read The objective of the first meeting is either getting to know each other for the first time - in case there was no informal meeting beforehand - or meeting for the second time. In both cases, mentor and mentee start working together. This means they start exchanging information, expectations and wishes and fixing goals and details for the further mentoring process. What is important in the whole process is strengthening the mentee's own initiative and responsibility, as well as incorporating the mentee's existing resources, so that the mentee's active participation is encouraged and enabled. Be aware that the mentoring phase is a process and building trust takes time. Usually, it needs up to three meetings to create an initial basis of trust. Everything that needs to be taken into account on the organisational side is explained, as well as what the procedure of the first official meeting can be. Furthermore, the follow-up is described, which is very important so that the mentoring process can develop well for both mentor and mentee and also bear fruit. This requires documentation and support from the mentors' coordinator. Last but not least it is necessary to define a procedure if a mentoring pair does not want to continue after the first meeting. Read more Link to the Buddy System Service Model (Step 6) Example of an Agreement between Mentor and Mentee: Additional Resource 13	Conținutul Obiectivul primei întâlniri este fie să ne cunoască participanții pentru prima dată - în cazul în care nu a existat o întâlnire informală în prealabil - fie să ne întâlnească pentru a doua oară - dacă deja a existat o întâlnire informală anterior. În ambele cazuri, mentorul și ucenicul încep să lucreze împreună. Aceasta înseamnă că încep un schimb de informații, așteptări și dorințe și stabilesc obiective și detalii pentru procesul de mentorat ulterior. Ceea ce este important în întregul proces este promovarea spiritului de inițiativă și de responsabilitate al ucenicului, precum și consolidarea resurselor sale existente, astfel încât participarea sa activă să fie încurajată și permisă. Fiți conștienți de faptul că mentoratul este un proces, iar consolidarea încrederii necesită timp. De obicei, puteți să aveți nevoie de până la trei întâlniri pentru a crea o bază inițială de încredere. În această etapă, se explică tot ceea ce trebuie luat în considerare din partea organizațională, precum și care poate fi procedura care privește primele ședințe oficiale. Mai mult, este descris continuarea procesului, care este foarte importantă, astfel încât procesul de mentorat să se poată dezvolta bine atât pentru mentorul, cât și pentru ucenicul și, de asemenea, să dea roade. Acest lucru necesită documentare și asistență din partea coordonatorului mentorilor. Nu în ultimul rând, este necesar să se definească o procedură care urmează să fie pusă în aplicare dacă o pereche de mentorat nu dorește să continue după prima întâlnire. Citiți mai mult Link către Programul de mentorat (Pasul 6) Exemplu de acord între mentor și ucenic: Resursa suplimentară 13
Topic 8 - STEP 7: BUDDY SESSIONS	Tema 8 - PASUL 7: SESIUNILE DE MENTORAT
Topic description: This is about planning, conducting, documenting and supervising the buddy sessions as well as preparing the end of the programme, all based on the personalised programme.	Descrierea subiectului: Acest pas privește planificarea, conducerea, documentarea și supravegherea sesiunilor de mentorat, precum și pregătirea sfârșitului procesului, totul pe baza unui program personalizat.

<p>Read</p> <p>The format and content of the buddy sessions can vary, however a number of elements are to be taken into account to successfully complete the mentoring programme, reaching the goals agreed upon and develop a relationship of trust and listening.</p> <p>Although the frequency and duration of the sessions have been fixed during the first meeting (step 6) they can be adjusted at any time if necessary.</p> <p>The same is valid for the meeting places. They are jointly defined by the mentor and the mentee and also may vary throughout the process. However, it is still advisable to choose a neutral location for both mentor and mentee: not their home or workplace. This is not compulsory either. In case of mentoring a whole family, the family's place could also be an option for the sessions. It is also important to choose a place that is conducive to exchanges: avoid places that are too noisy.</p> <p>An important thing is the flexible dimension of the relationship. For example, if the matching is no longer relevant and beneficial for both parties, then they can change it. The communication should be also with the coordinator who will accompany this choice and the change.</p> <p>It is recommended to plan perspective talks with the mentee after a certain number of sessions, for instance after 5 buddy sessions. These talks should be organised and supervised by the mentors' coordinator.</p> <p>There should be a clear end point at the end of the programme so that it can be concluded well for both sides. The meeting procedure consists of different phases such as the introductory time and review, the activities during the session and the end of session.</p> <p>Learn more: Interview with an experienced mentor (e-capsule)</p> <p>Read more Link to the Buddy System Service Model (Step 7)</p>	<p>Conținutul</p> <p>Formatul și conținutul sesiunilor de mentorat pot varia; cu toate acestea, trebuie luate în considerare o serie de elemente pentru a finaliza cu succes programul de mentorat, atingând obiectivele convenite și dezvoltând o relație de încredere și ascultare. Deși frecvența și durata sesiunilor au fost stabilite în timpul primei întâlniri (pasul 6), acestea pot fi ajustate în orice moment, dacă este necesar.</p> <p>Același lucru este valabil și pentru locurile de întâlnire. Acestea sunt definite în comun de către mentor și ucenic și, de asemenea, pot varia de-a lungul procesului. Cu toate acestea, este încă recomandabil să alegeți o locație neutră atât pentru mentorul, cât și pentru ucenicul: nu acasă sau la locul de muncă. Nici acest lucru nu este obligatoriu: în cazul îndrumării unei familii întregi, casa familiei ar putea fi, de asemenea, o opțiune pentru sesiunile. De asemenea, este important să alegeți un loc care să favorizeze schimburile între mentor și ucenic: evitați locurile prea zgomotoase.</p> <p>Un lucru important este flexibilitatea relației. De exemplu, dacă potrivirea nu mai este relevantă și benefică pentru ambele părți, atunci se pot schimba perechile. Acest lucru ar trebui, de asemenea, să fie comunicat coordonatorului, care va însoți această alegere și schimbarea.</p> <p>Se recomandă planificarea unei discuții cu ucenicul după un anumit număr de sesiuni, de exemplu după 5 sesiuni de mentorat. Aceste discuții ar trebui organizate și supravegheate de coordonatorul mentorilor.</p> <p>Ar trebui să existe un punct final clar la sfârșitul programului, astfel încât programul de mentorat să poată fi încheiat bine pentru ambele părți.</p> <p>Întâlnirile constă în diferite faze, cum ar fi partea introductivă și revizuirea, activitățile din timpul sesiunii și sfârșitul sesiunii.</p> <p>Aflați mai multe: Interviu cu un mentor experimentat (Videoclip)</p> <p>Citiți mai mult Link către Programul de mentorat (Pasul 7)</p>
<p>Topic 9 - STEP 8: SUPERVISION AND SELF-ASSESSMENT</p>	<p>Tema 9 - PASUL 8: SUPRAVEGHEREA ȘI AUTOEVALUAREA</p>
<p>Topic description:</p> <p>This is about self-assessment and self-evaluation of the mentors' abilities and limitations as a fixed part of the supervision and which tools can be used.</p>	<p>Descrierea subiectului:</p> <p>Acest subiect este despre autoevaluare abilităților și limitărilor mentorilor ca parte fixă a supravegherii, și ce instrumente pot fi utilizate.</p>
<p>Read</p> <p>Supervision and support of mentors during the mentoring process is essential. Supervision is seen as a place for reflection and sharing, with the aims of: broad support for all</p>	<p>Conținutul</p> <p>Supravegherea și sprijinul mentorilor în timpul procesului de mentorat sunt esențiale. Supravegherea este văzută ca un moment de reflecție și partajare, cu următoarele obiective:</p>

<p>the mentoring process; trigger continuous learning and the development of the mentor's skills (peer or non-peer), and also the promotion of mentors' motivation. Supervision will create the opportunity to progress review, as well as to promote a serious thought on the difficulties that arise during the programme.</p> <p>Self-assessment and self-evaluation of the mentors' abilities and limitations should be a fixed part of the supervision process because it is important for a successful mentoring process. This process already started with the initial training of mentors where self-assessment is part of the training: The different tools for supervision are cited as well as made a recommendation for the frequency of the sessions available.</p> <p>Self-assessment is about to make visible the expectations of buddies, exchange of experiences, reporting and analysing personal limitations, upcoming problems and challenges. More general topics such as discrimination, intercultural and transcultural issues etc. should also be on the agenda on a regular basis in order to sharpen the awareness and the context in which the mentors are working.</p> <p>Read more Link to the Buddy System Service Model (Step 8) Find out about self-assessment tools: Additional Resource 10 Learn more about self-perception and perception by others (in German): Additional Resource 10</p>	<p>oferirea unui sprijin larg pentru tot procesul de mentorat, încurajarea formării continue și dezvoltarea abilităților mentorului, precum și promovarea motivației mentorilor. Supravegherea va crea posibilitatea de a monitoriza progresele, precum și de a promova o analiză serioasă asupra dificultăților care apar în timpul programului.</p> <p>Autoevaluarea abilităților și limitărilor mentorilor ar trebui să fie o parte fixă a procesului de supraveghere, deoarece este importantă pentru un proces de mentorat de succes. Acest proces a început deja cu o formare inițială a mentorilor, și autoevaluarea face parte din formarea menționată. În această fază sunt citate diferitele instrumente pentru supravegherea, precum și o recomandare pentru frecvența sesiunilor de mentorat.</p> <p>Autoevaluarea este utilă pentru a face vizibile așteptările mentorilor, a promova schimbul de experiențe, a raporta și analiza limitările personale, problemele viitoare și provocările. Subiecte mai generale, cum ar fi discriminarea și problemele interculturale, ar trebui să fie, de asemenea, pe ordinea de zi cu regularitate, pentru a spori conștientizarea și a ameliora contextul în care lucrează mentorii.</p> <p>Citiți mai mult Link către Programul de mentorat (Pasul 8) Aflați despre instrumentele de autoevaluare: Resursa suplimentară 10 Aflați mai multe despre percepția de sine și percepția de către ceilalți (în germană): Resursa suplimentară 10</p>
<p>Topic 10 - STEP 9: PROGRESS MONITORING AND FEEDBACK</p>	<p>Tema 10 - PASUL 9: MONITORIZAREA PROGRESULUI ȘI FEEDBACK</p>
<p>Topic description: This is about the methods, frequency and indicators for monitoring progress having to be defined in the evaluation plan drawn up by the mentors' coordinator</p>	<p>Descrierea subiectului: Acest subiect privește metodele, frecvența și indicatorii pentru monitorizarea progresului, care trebuie definite în planul de evaluare elaborat de coordonatorul mentorilor.</p>
<p>Read On the basis of the initial self-assessment (Step 3) and the objectives set for the Buddy sessions (Step 7), the stakeholder together with the mentors' coordinator monitor progress, i.e., the change observed in the mentee's situation but also in the mentor/mentee relationship. This relationship is strengthened by communication and more particularly by feedback: the reactions shared between the mentor and the mentee.</p> <p>It should be remembered that this step is strongly linked with Step 8 (Supervision and self-assessment) and 10 (Evaluation and Final Recommendations) in which it is advisable to create an evaluation plan that will allow the entire process to be monitored using identified indicators and objectives. In</p>	<p>Conținutul Pe baza autoevaluării inițiale (Pasul 3) și a obiectivelor stabilite pentru sesiunile de mentorat (Pasul 7), părțile interesate -împreună cu coordonatorul mentorilor - monitorizează progresul, adică schimbarea observată în situația ucenicului, dar și în relația mentor-ucenic. Această relație este întărită prin comunicare și mai ales prin feedback, care permite participanților să-și împărtășească reacțiile cu privire la evoluția procesului.</p> <p>Trebuie amintit că acest pas este strâns legat de Pasul 8 (Supravegherea și autoevaluarea) și 10 (Evaluarea finală) în care este recomandabil să se creeze un plan de evaluare care să permită monitorizarea întregului proces utilizând indicatori</p>

<p>this way, the progress and achievements of each person can be monitored.</p> <p>The method, frequency and indicators for monitoring progress are defined in the evaluation plan drawn up by the mentors' coordinator together with the stakeholder and if existent the team of professionals mobilised on the mentoring programme. They set up questionnaires and deadlines in line with the objectives defined in the personalised mentoring programme.</p> <p>There are several types of feedback are mentioned as a basic for monitoring.</p> <p>The mentors' coordinator plays an important role as he or she is in contact with the mentor and mentee who can provide feedback and helps with communication.</p> <p>Learn more: Exercise 3: Types of feedback: Find out about different types of feedback: https://learningapps.org/watch?v=pp36q0dyn21</p> <p>Read more Link to the Buddy System Service Model (Step 9)</p>	<p>specifici și obiective identificate. În acest fel, progresul și realizările fiecărei persoane pot fi monitorizate.</p> <p>Metoda, frecvența și indicatorii pentru monitorizarea progresului sunt definite în planul de evaluare elaborat de coordonatorul mentorilor împreună cu părțile interesate și, dacă există, echipa de profesioniști mobilizați în cadrul programului de mentorat. Ei stabilesc chestionare și termene în conformitate cu obiectivele definite în programul de mentorat personalizat.</p> <p>Există mai multe tipuri de feedback care sunt menționate ca o bază pentru monitorizare.</p> <p>Coordonatorul mentorilor joacă un rol important întrucât este în contact cu fiecare mentor și ucenic și poate oferi feedback și facilita comunicarea.</p> <p>Aflați mai multe: Exercițiul 3: Tipuri de feedback: Aflați despre diferite tipuri de feedback: https://learningapps.org/watch?v=pp36q0dyn21</p> <p>Citiți mai mult Link către Programul de mentorat (Pasul 9)</p>
<p>Topic 11 - STEP 10: EVALUATION AND FINAL ASSESSMENTS</p>	<p>Tema 11 - PASUL 10: EVALUAREA FINALĂ A MENTORILOR ȘI EVALUAREA PROCESULUI DE MENTORAT</p>
<p>Topic description: This step provides evidence of the effects of the buddy system model on skills and achievements gained with the method.</p>	<p>Descrierea subiectului: Acest pas oferă dovezi ale efectelor procesului de mentorat asupra abilităților și realizărilor obținute.</p>
<p>Read Even if step 10 is carried out at the end of the programme, this step must be thought out and established as soon as the programme is drawn up in the form of an Evaluation Plan, in order to define the objects of evaluation, the actors impacted, the indicators for measuring success, the temporality / periodicity of the evaluation and the tools and methods that will be used.</p> <p>This step is made up of two parts: the final assessment and the evaluation.</p> <p>The first part is the final assessment stage of the programme: following the "initial self-assessment" – Step 3 – and the "supervision and self-assessment" – step 8. It is also in dialogue with the other moment of the project assessment: "progress monitoring" – Step 9.</p> <p>The second part is the evaluation of the project as a whole: of the buddy system itself and its steps – the impact on the actors, on their interactions and on the process that links them. It should identify, from the writing of the project, the objectives that are specific to them, depending on the</p>	<p>Conținutul Chiar dacă pasul 10 este realizat la sfârșitul programului, acest pas trebuie gândit și stabilit - sub forma unui plan de evaluare - de îndată ce programul este elaborat, pentru a defini obiectele evaluării, persoanele implicate, indicatorii pentru măsurarea succesului, intervalul de timp / periodicitatea evaluării și instrumentele și metodele care vor fi utilizate.</p> <p>Acest pas este alcătuit din două părți: evaluarea finală a mentorilor și evaluarea întregului proces de mentorat.</p> <p>Prima parte este etapa finală de evaluare a mentorilor, după „autoevaluarea inițială” - Pasul 3 - și „supraveghere și autoevaluare” - pasul 8. Această parte este, de asemenea, legată de celălalt moment al evaluării proiectului: „monitorizarea progresului” - Pasul 9.</p> <p>A doua parte este evaluarea proiectului în ansamblu: a procesului de mentorat în sine și a etapelor acestuia, inclusiv impactul asupra participanților, asupra interacțiunilor acestora și asupra relației care îi leagă. Ar trebui să fie identificate, din redactarea proiectului, obiectivele specifice în funcție de</p>

expected outcomes, and therefore identify the indicators that will allow them to be evaluated. The indicators and perspectives of the evaluation vary depending on the actors involved in the project: project leaders, mentors, or mentees. Regarding the **evaluation plan** and its steps, a qualitative tool for the final assessment can for instance be carrying out life history interviews

As for a thematic evaluation there is no general recommendation on how to evaluate a project with a particular theme or public. General objectives for all types of projects might be easier such as empowerment and self-determination. Optional resources can be offered in addition for an evaluation tailored to specific publics and activities. All this is based on why and for what purposes you want to evaluate.

The **temporality of the evaluation** depends on several factors intrinsic to the project that will be implemented such as its duration, the chosen indicators for the evaluations, and the public's concern among the migrant populations.

The final report can, for example, be produced at the end of the project, or several months after the end, if the aim is to assess its long-term effects.

The evaluation is set up by default by the mentors' coordinator, he/she could be helped by mentors but can also be implemented by external stakeholders if necessary.

Learn more

How to write an evaluation plan: Additional Resource 11

Read more

Link to the Buddy System Service Model (Step 10)

rezultatele așteptate și, prin urmare, să fie identificați indicatorii care le vor permite să fie evaluați. Indicatorii și perspectivele evaluării variază în funcție de actorii implicați în proiect: lideri de proiect, mentori sau ucenici.

În ceea ce privește **planul de evaluare** și pașii acestuia, un instrument calitativ pentru evaluarea finală poate fi, de exemplu, realizarea interviurilor despre istorie de viață a participanților. Nu există recomandări generale cu privire la modul de evaluare a unui proiect cu o anumită temă sau un anumit public. Obiectivele generale pentru toate tipurile de proiecte ar putea fi mai ușoare, cum ar fi împuternicirea și autodeterminarea. Pot fi oferite, în plus, anumite resurse opționale pentru o evaluare adaptată pentru un anumit public sau pentru activități specifice. Toate acestea se bazează pe motivul și pe scopuri care doriți să evaluați.

Calendarul evaluării depinde de mai mulți factori intrinseci proiectului, cum ar fi durata acestuia și indicatorii aleși pentru evaluările.

Raportul final poate fi, de exemplu, elaborat la sfârșitul proiectului sau la câteva luni după finalizare, dacă scopul este de a evalua efectele sale pe termen lung.

Evaluarea este stabilită din oficiu de către coordonatorul mentorilor, iar acesta ar putea fi ajutat de mentori, dar poate fi implementată și de experți externi, dacă este necesar.

Aflați mai multe

Cum se scrie un plan de evaluare: Resursa suplimentară 11

Citiți mai mult

Link către Programul de mentorat (Pasul 10)