

| | |
|---|--|
| <p>Module IV - How coordinating organizations can manage mentoring process</p> <p>Module description This module focuses on the requirements for a successful mentoring process management, which includes the phases of planification, implementation and supervision. Thus, the module will emphasize the need for a detailed plan, good strategy, and clear objectives for an organization to ensure a high-quality mentoring process.</p> | <p>Modulul IV - Modul în care organizațiile gestionează procesul de mentorat</p> <p>Descrierea modului Acest modul se concentrează asupra cerințelor pentru un management de succes al procesului de mentorat, care include etapele planificării, implementării și supravegherii. Astfel, modulul va sublinia necesitatea unui plan detaliat, a unei strategii bune și a unor obiective clare pentru ca o organizație să asigure un proces de mentorat de înaltă calitate.</p> |
| <p>Learning Objectives</p> <p>Upon completion of this module you will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Understand and distinguish the role, limits and responsibilities of the actors involved in the mentoring program • Understand in depth the existing steps in planning and organizing a mentoring program • Be capable to understand and deliver a draft of a mentoring program • Be able to adapt a mentoring program to an online methodology | <p>Obiectivele de învățare</p> <p>După finalizarea acestui modul, veți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Înțelege și distinge rolurile, limitele și responsabilitățile actorilor implicați în programul de mentorat • Înțelege în profunzime pașii necesari pentru planificarea și organizarea unui program de mentorat • Fi capabil să înțelegi și să livrați un proiect de mentorat • Ști cum se poate adapta un program de mentorat la o metodologie online |
| <p>Theoretical and Contextual Background</p> <p>Mentoring is a process based on skills development that combines guidance, counseling and education processes, which has proven to be successful in terms of social inclusion of socially marginalized groups. It is a relationship limited in time between a buddy (mentor) who has greater experience or knowledge, and a mentee, who is, in most cases, in a vulnerable situation (Finnegan, et al. 2010; Tolan et al., 2008). Therefore, the mentoring program requires an adjusted plan that serves mutually enriching relationships between individuals of a different gender, sexual orientation, ethnicity, religion, socioeconomic condition, cultural background or nationality, as it is the case of migrants or refugees. Consequently, the organization must adapt the buddy system to the country's reality (MPATH, 2017).</p> | <p>Contextul teoretic</p> <p>Mentoratul este un proces, bazat pe dezvoltarea abilităților, care combină activități de orientare, consiliere și educație, care s-a dovedit a fi un succes în ceea ce privește incluziunea socială a grupurilor marginalizate social. Este o relație limitată în timp între un mentor - care are o experiență mai mare sau cunoștințe mai aprofundate - și un ucenic, care se află, în majoritatea cazurilor, într-o situație vulnerabilă (Finnegan et al., 2010; Tolan et al., 2008). Prin urmare, programul de mentorat necesită un plan specific care să promoveze relații reciproc îmbogățitoare între indivizi de gen diferit, orientare sexuală, etnie, religie, condiție socio-economică, context cultural sau naționalitate, așa cum este cazul migranților sau refugiaților. De asemenea, organizația trebuie să adapteze programul de mentorat la realitatea țării gazdă (MPATH, 2017).</p> |
| <p>Content/Topics</p> <p>This module will discuss the following topics:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mentoring roles: coordinator, and mentor and mentee | <p>Conținutul / Subiectele</p> <p>Acest modul va discuta următoarele subiecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rolurile într-un program de mentorat: coordonator, mentor și ucenic |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Plan a mentoring model • Process Map, recruitment and matching • Supervision of the mentoring process • E-Mentoring | <ul style="list-style-type: none"> • A planifica un model de mentorat • Harta proceselor, recrutarea și potrivirea • Supravegherea procesului de mentorat • Mentoratul în format virtual |
|--|--|

| Supporting material - Additional Resources | | Materialul de suport - Resursele suplimentare | | |
|---|---|---|--|---|
| Title | Description | Titlul | Descrierea | Link-ul |
| How to Create a Pilot Mentoring Program | Selecting the coordinator and creating the program | Cum se creează un program de mentorat | Selectarea coordonatorului și crearea programului | http://cdn2.hubspot.net/hub/41809/file-309835781-pdf/docs/how_to_create_a_pilot_mentoring_program.pdf?t=1479416786784 |
| 7 Steps to creating a Mentoring Program | Key steps to create a successful mentoring program | 7 pași pentru a crea un program de mentorat | Etapele cheie pentru crearea unui program de mentorat de succes | 7 Steps to Creating a Mentoring Program - YouTube |
| The power of mentoring | Sharing a story about mentoring | Puterea mentoratului | Împărtășirea unei povești despre mentorat | https://www.youtube.com/watch?v=Atme26C0ISE |
| Setting up a Mentoring Program | Challenges that can be faced in creating a mentoring program. | Configurarea unui program de mentorat | Provocările care pot apărea în timpul creării unui program de mentorat | https://www.youtube.com/watch?v=RUBmqoTn-tQ |
| Toolkit for Intercultural Mentoring Training | Toolkit to implement an intercultural training for the mentor | Set de instrumente pentru mentoratul intercultural | Set de instrumente pentru a implementa o formare interculturală pentru mentori | http://interculturalmentoring.eu/images/Toolkits/TOOLKIT_FOR_INTERCULTURAL_MENTOR_TRAINING.pdf |
| Gender-Specific Approaches in Mentoring | Guidelines for a gender-specific approach in mentoring | Abordări specifice genului în mentorat | Orientări pentru o abordare specifică genului în programele de mentorat | https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/factsheet16.pdf |

| | |
|--|--|
| ACTIVITIES/EXERCISES/GAMES/TESTS | ACTIVITĂȚILE / EXERCIȚIILE / JOCURILE / TESTELE |
| Activity 1 – Identify and draw a safe buddy for Melisa. | Activitatea 1 – Identificați și desenați un mentor potrivit pentru Melisa |

Instructions:

According to the following profile of the mentee Melisa, imagine a safe and appropriate buddy for her – identify main characteristics of the buddy – and draw him/her. Then each participant shares his/her description and explains to the rest of the group the selection.

Description of the mentee Melissa

Melisa is a 28-year-old migrant from Morocco, with little family support. She is looking for a job. One of her great passions is literature.

Activity 2 - Dynamic to blindly construct a paper plane

Instructions:

The group of participants is divided into groups of 3 people. Each group must identify a mentor, a mentee and a mentor's coordinator. Each group is given an image of a distinct plane. Whoever has the role of the mentor should try to give the instructions to the mentee to construct the paper plane; whoever has the role of the mentee should try to build a paper airplane following the mentor's instructions, hence, without looking at the plane's image. Who has the role of mentor coordinator, observes the dynamics. At the end, each group shares their experience and observations about the dynamics: coordinator, mentor, and mentee.

Activity 3 – Challenges that migrants face

Instructions:

1. Give each participant 10 post-it notes. Have each participant write 5 challenges (one on each post-it note) that they believe migrants face during their arrival in a new country. (e.g., speaking a different language, having different cultural habits); and in the other five post-it ask them to write ways in which a buddy system program could help to overcome these challenges.
2. Create two columns (1. Challenges – 2. Buddy system contributes to) and ask each participant to place their post-it in the two columns on the wall (if presential) or in a Jamboard board (if online).

Instrucțiunile:

Conform profilului de mai jos al ucenicului Melisa, imaginați-vă un mentor adecvat pentru ea – identificați principalele caracteristici ale mentorului – și desenați-l. Apoi, fiecare participant își împărtășește descrierea și explică restul grupului raționamentul lui.

Descrierea ucenicului Melissa

Melisa este un migrant în vârstă de 28 de ani din Maroc, cu un sprijin familial redus. Ea caută un loc de muncă. Una dintre marile ei pasiuni este literatura.

Activitatea 2 – Instrucțiunile pentru a construi orbește un avion de hârtie

Instrucțiunile:

Participanții sunt împărțiți în grupuri de 3 persoane. Fiecare grup trebuie să identifice un mentor, un ucenic și un coordonator mentorilor. Fiecare grup primește o imagine a unui avion distinct.

Oricine are rolul de mentor ar trebui să încerce să dea instrucțiuni ucenicului pentru a construi avionul de hârtie; oricine are rolul de ucenic ar trebui să încerce să construiască un avion de hârtie urmând instrucțiunile mentorului, prin urmare, fără a se uita la imaginea avionului. Cine are rolul de coordonator mentorului, observă dinamica.

La final, fiecare grup își împărtășește experiența și observațiile cu privire la dinamica jocului.

Activitatea 3 - Provocările cu care se confruntă migrații

Instrucțiunile:

1. Dați fiecărui participant 10 notițe post-it. Fiecare participant trebuie să scrie 5 provocări (câte una pe fiecare notiță post-it) cu care consideră că migrații se confruntă în timpul sosirii lor într-o nouă țară (de exemplu, vorbind o limbă diferită, având obiceiuri culturale diferite) În celelalte cinci notițe post-it, cereți-i să scrie modalitățile prin care un program de mentorat le-ar putea ajuta pentru a depăși aceste provocări.
2. Creați două coloane (1. Provocările – 2. Programul de mentorat contribuie la) și cere fiecărui participant să-și plaseze notițele post-it în cele două coloane de pe perete (dacă este o activitate față în față) sau pe o tablă Jamboard (dacă este online).

| | |
|---|--|
| <p>Activity 4 – Pairs exercise (group activity)</p> <p>Instructions: Present to participants different pairs/relationship characteristics (parent-child teacher-student coach-athlete therapist-patient tutor-student friend-friend). Ask participants to write in the noteboard what the characteristics of each relationship are and do a comparison with the relationship Buddy – mentee.</p> <p>Challenges and tips for a successful mentoring process It is fundamental to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ensure that mentoring programs are designed considering quality standards and research findings on mentoring program • Always consider the need to match mentors and mentees on the basis of their background and interests • Identify and monitor the mentoring outcomes • Ensure that there is a positive benefit to participation in mentoring programs for the mentor as well as for the mentee • Explore innovations, including group mentoring and technology • Use evaluation methods that will address current research gaps on mentoring process • Identify in which situations is necessary additional training • Know how to connect to people with a different cultural background and know how to respect the differences • Identify the Mentees’ goals • Define the communication channels, the periodicity and duration of the meetings • Present progress and reports to the Coordination Team, being responsible for decision making • Be available and open to formulate processes and dynamics | <p>Activitatea 4 - Exercițiu de potrivire (activitate de grup)</p> <p>Instrucțiunile: Prezentați participanților diferite perechi/relații (părinte-copil profesor-student antrenor-atlet terapeut-pacient tutor-student prieten-prieten). Cereți participanților să scrie care sunt caracteristicile fiecărei relații și să facă o comparație cu relația mentor-ucenic.</p> <p>Provocările și sfaturile pentru un program de mentorat de succes Este fundamental să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vă asigurați că programul de mentorat este conceput luând în considerare standardele de calitate și rezultatele cercetărilor în acest domeniu • Luați întotdeauna în considerare nevoia mentorului și a ucenicului de a se potrivi pe baza contextului de apartenență și a intereselor acestora • Identificați și monitorizați rezultatele procesului de mentorat • Vă asigurați că există un beneficiu pozitiv pentru participarea la programe de mentorat atât pentru mentorul, cât și pentru ucenicul • Utilizați metode inovative, inclusiv mentoratul de grup și tehnologia • Utilizați metode de evaluare care vor aborda lacunele actuale de cercetare în procesul de mentorat • Identificați în ce situații este necesară o pregătire suplimentară pentru mentorii și/sau pentru ucenicii • Știți cum să vă abordați la oameni cu un background cultural diferit, și să știți cum să respectați aceste diferențe • Identificați obiectivele ucenicilor • Definiți canalele de comunicare, periodicitatea și durata întâlnirilor • Prezentați progresele și rapoartele către echipa de coordonatori, fiind ei responsabili pentru luarea deciziilor • Fiți disponibili și deschiși în formularea și implementarea proceselor și dinamicilor |
| <p>Duration</p> | <p>Durata Durata acestui modul este de aproximativ 5 ore: 2h Online și 3h față în față</p> |

| | |
|---|--|
| <p>The duration of this block is approximately 5 hours: 2h Online (asynchronous) & 3h face-to-face (synchronous)</p> | |
| <p>TITLE OF THE TOPIC 1 - Mentoring roles: coordinator, and mentor and mentee</p> | <p>TEMA 1 – Rolurile într-un program de mentorat: coordonatorul, mentorul și ucenicul</p> |
| <p>Topic description: The purpose of this topic is to understand and clarify the role of the actors involved in the mentoring process.</p> | <p>Descrierea subiectului: Scopul acestui subiect este de a înțelege și clarifica rolul actorilor implicați în programul de mentorat.</p> |
| <p>In a mentoring process are involved: mentors' coordinator, mentor and mentee. Each of these actors performs different tasks and has different levels of responsibilities.</p> <p>The mentors' coordinator will be responsible for starting the mentoring program and for the overall management. The mentors' coordinator is an experienced mentor as she/he plays the role of managing and supervising the mentoring process. The coordinator aims to ensure that the mentoring process is implemented as initially defined and that the objectives and goals are achieved. The mentor coordinator must recognize organizational culture (Gonçalves e Farcas, 2016) and s/he must be present at some of the main sessions, such as presentation, matching confirmation and closing.</p> <p>The mentor coordinator's responsibilities are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● recruiting mentors and mentees ● training mentors ● matching, successfully, available mentors and mentees ● providing support to mentors to define the purpose of mentoring ● supervising the entire process providing organizational support for its development (Aproximar & ASSOC., 2017) ● being aware of the mentee's needs and aspirations, so s/he can properly accompany the process from the beginning. If needed, the coordinator will intervene (MPATH, 2016). <p>According to Rhodes (2002) there are five program practices that are essential for strong and effective mentoring relationships:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● To conduct a reasonably intensive program; ● To screen for potential mentors; ● To match mentor and mentee based on shared interests; ● To provide more than six hours of training for mentors; | <p>Într-un proces de mentorat sunt implicați: coordonatorul mentorilor, mentorul și ucenicul. Fiecare dintre acești actori îndeplinește sarcini diferite și are niveluri diferite de responsabilități.</p> <p>Coordonatorul mentorilor va fi responsabil pentru demararea programului de mentorat și pentru managementul general. Coordonatorul mentorilor este un mentor cu experiență, deoarece are rolul de a gestiona și de a supraveghea procesul de mentorat. Coordonatorul se asigură că procesul de mentorat este implementat în conformitate cu definiția și cu strategia inițială, și că obiectivele vor fi atinse. Coordonatorul mentorilor trebuie să fie conștient de cultura organizațională (Gonçalves și Farcas, 2016) și trebuie să fie prezent la unele dintre activitățile principale, cum ar fi prezentarea participanților, confirmarea potrivirii și încheierea.</p> <p>Responsabilitățile coordonatorului mentorilor sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● recrutarea de mentori și ucenici ● formarea mentorilor ● potrivirea, cu succes, a mentorilor și ucenicilor disponibili ● acordarea de sprijin mentorilor pentru a defini scopul programului de mentorat ● supravegherea întregului proces, oferind suport organizațional pentru dezvoltarea acestuia (Aproximar & ASSOC, 2017) ● A fi conștient de nevoile și aspirațiile ucenicilor, astfel încât să poată participa corect la program de la început. Coordonatorul va interveni în timpul programului dacă este necesar (MPATH, 2016). <p>Conform lui Rhodes (2002), există cinci practici care sunt esențiale pentru a dezvolta relații de mentorat stabile și eficiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A desfășura un program destul de intens; ● A selecta potențialii mentori; ● A potrivi mentorul și ucenicul pe baza intereselor comune; |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> To offer post-match training and support. <p>The mentor is an individual who has overcome a certain situation in his/her life path (professionally, personally or socially) and has acquired skills and knowledge that have made it possible to obtain a recognized success path. A mentor must show availability to share, voluntarily, knowledge with other individuals that may find themselves, at a certain moment, in a similar situation to the one that the mentor has gone through initially. Therefore, a mentor must be an experienced person who has organizational knowledge, and who is willing to commit to others (Gonçalves e Farcas, 2016). Thus, the mentor is responsible for:</p> <ul style="list-style-type: none"> being involved in the mentoring relationship, namely in supporting the mentee to achieve goals; preparing, conducting and evaluating the mentoring sessions according to the objective and purpose of the program; sharing with the mentors' coordinator all the steps to be taken in the mentoring process (Gonçalves e Farcas, 2016). <p>Therefore, the mentor training is intended to prepare mentors to play the role successfully, but also to provide them with tools, strategies and materials to use in mentoring sessions. Mentors can organize their own pathways and materials (if necessary) to develop these themes with mentees, considering education level and areas of interest, learning style, personal, cognitive and social functionality, and the resources involved (MPATH, 2017). The mentee is the individual who receives guidance, and is willing and motivated to develop skills (i.e. personal, social, professional, or others) to achieve her/his goal. The mentee must be flexible, interested in learning, absorbing and analyzing the information transmitted by the mentor, thus creating their own path to achieve those goals. It is also important that the mentee keeps in mind the rules of the mentoring process (structure, goals, code of conduct) (Aproximar & ASSOC., 2017).</p> | <ul style="list-style-type: none"> A oferi mai mult de șase ore de formare pentru mentorii; A oferi formare și sprijin după potrivirea între mentori și ucenici. <p>Mentorul este o persoană care a depășit o anumită situație în viața sa (profesională, personală sau socială) și a dobândit abilități și cunoștințe care i-au permis să aibă succes în anumite domenii. Un mentor trebuie să arate disponibilitatea de a împărtăși, în mod voluntar, cunoștințele sale cu alte persoane care se pot regăsi, la un moment dat, într-o situație similară cu cea prin care a trecut mentorul. Prin urmare, un mentor trebuie să fie o persoană cu experiență, care are cunoștințe organizaționale și care este dispusă să se angajeze față de ceilalți (Gonçalves și Farcas, 2016). Mentorul este responsabil pentru:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implicarea sa în relația de mentorat, și anume în susținerea ucenicului pentru atingerea obiectivelor; Pregătirea, desfășurarea și evaluarea sesiunilor de mentorat în funcție de obiectivul și scopul programului; Împărtășirea cu coordonatorul mentorilor a tuturor pașilor care trebuie parcurși în procesul de mentorat (Gonçalves și Farcas, 2016). <p>Prin urmare, formarea este menită să pregătească mentori pentru a juca rolul lor cu succes, dar și pentru a le oferi instrumente, strategii și materiale de utilizat în sesiunile de mentorat. Mentorii își pot organiza propriile metodologii și materiale (dacă este necesar) pentru a dezvolta sesiunile de mentorat cu ucenicii, luând în considerare nivelul de educație și domeniile de interes, stilul de învățare, funcționalitatea cognitivă și socială și resursele disponibile (MPATH, 2017). Ucenicul este individul care primește îndrumare și este dispus și motivat să-și dezvolte abilități (personale, sociale, profesionale) pentru a-și atinge obiectivele prestabilite. Ucenicul trebuie să fie flexibil, interesat să învețe, să absoarbă și să analizeze informațiile transmise de mentorul, creându-și astfel propria cale pentru a atinge aceste obiective. De asemenea, este important ca ucenicul să țină cont de regulile programului de mentorat (structura, obiectivele, codul de conduită) (Aproximar & ASSOC, 2017).</p> |
| <p>TITLE OF THE TOPIC 2 - Plan a mentoring model</p> | <p>TEMA 2 – Cum se planifică un program de mentorat</p> |
| <p>Topic description: The purpose of this topic is to understand the structure (i.e. steps) of a mentoring program, starting in a pre-implementation phase until the final evaluation of the program.</p> | <p>Descrierea subiectului: Scopul acestui subiect este de a înțelege structura unui program de mentorat, începând cu faza preliminară până la evaluarea finală a programului.</p> |

The organizational model of mentoring is fundamental for a successful program. The first step is to identify one or more needs of the mentees, so that the objectives of the mentoring program can be properly defined and work to suppress those needs.

Below are ten parameters that an organization should follow to successfully plan a mentoring program:

1. Define the population to be served by the mentoring program. Based on the results of your assessment needs, it is important to identify certain features of the target group in the program (i.e. age, gender, needs, wishes and aspirations, common characteristics).

2. Identify the types of individuals to be recruited as mentors. Recruitment and matching should be based on the profile of the mentee and mentor.

3. Determine the type of mentoring program to be offered. There is no one size fits all solution. There can be flexible or rigid content structure and timeline, peer or non-peer mentoring, open-ended or goal-oriented model, one-to-one or group mentoring, self-directed and situational mentoring. Therefore, there are multiple and diverse ways of implementing the mentoring program, such as:

- Traditional mentoring (one to one);
- Group mentoring (one mentor to up to four mentees people);
- Team mentoring (several mentors working with small groups of mentees);
- Peer mentoring;
- E-mentoring (mentoring via e-mail and the Internet).

4. Determine the program's goals, and outcomes and communicate them properly. While structuring the sessions, consider the goals and outcomes for the overall program and for all the participants: mentors, mentees, and sponsoring organizations.

5. Determine when the mentoring will take place. Depending on the goal of the mentoring the mentor and the mentee will agree on the best place to carry on each mentoring session (MENTOR, 2005).

6. Determine how often mentors and mentees will meet and how long the mentoring matches should endure. Ensure that the amount of time you require for mentoring sessions will be adequate to accomplish the outcomes set out. There might be a certain amount of flexibility, hence, different mentoring processes may last from three up to six months, with at least 1 weekly session or fortnightly sessions (between mentor and mentee), lasting 1 to 2 hours each. The total number of

Modelul organizațional al programului de mentorat este fundamental pentru un program de succes. Primul pas este identificarea uneia sau mai multor nevoi ale ucenicii, astfel încât obiectivele programului de mentorat să poată fi definite în mod corespunzător și să fie adecvate pentru a suprima aceste nevoi.

Mai jos sunt zece parametri pe care o organizație ar trebui să îi urmeze pentru a planifica cu succes un program de mentorat:

1. Definiți grupul țintă care va beneficia de programul de mentorat. Pe baza nevoilor care apar din analizele dvs., este important să identificați anumite caracteristici ale grupului țintă, precum vârsta, genul, nevoile, dorințele și aspirațiile, caracteristicile comune.

2. Identificați tipurile de indivizi care vor fi recrutați ca mentori. Recrutarea și potrivirea trebuie să se bazeze pe profilul ucenicului și al mentorului.

3. Determinați tipul de program de mentorat care urmează să fie oferit. Nu există o soluție potrivită tuturor. Pot să existe structuri, conținute și calendare flexibile sau rigide; mentoratul poate fi ierarhic sau nu ierarhic, general sau orientat spre obiective specifice, individual sau de grup, auto-direcționat sau situațional. Prin urmare, există modalități multiple și diverse de implementare a programului de mentorat, cum ar fi:

- Mentoratul tradițional (unul la unul);
- Mentorat de grup (un mentor pentru maximum patru ucenici);
- Mentorat în echipă (mai mulți mentori care lucrează cu grupuri mici de ucenici);
- Mentorat de la egal la egal;
- Mentorat în format digital (prin e-mail și Internet).

4. Stabiliți obiectivele și rezultatele programului și comunicați-le corect. În timp ce structurați sesiunile, luați în considerare obiectivele și rezultatele pentru programul în ansamblu și pentru toți participanții: mentori, ucenici și organizații coordonatoare.

5. Stabiliți când va avea loc mentoratul. În funcție de scopul programului de mentorat, mentorul și ucenicul vor conveni asupra celui mai bun loc de desfășurare a fiecărei sesiuni de mentorat (MENTOR, 2015).

6. Stabiliți cât de des se vor întâlni mentorii și ucenicii și cât timp ar trebui să dureze sesiunile de mentorat. Asigurați-vă că durata sesiunilor de mentorat este adecvat pentru a obține rezultatele stabilite. S-ar putea să existe o anumită flexibilitate: prin urmare, diferite procese de mentorat pot dura de la trei până la șase luni, cu cel puțin o sesiune săptămânală sau la fiecare două săptămâni, cu o durată de 1-2 ore fiecare. Numărul total de sesiuni va depinde de punctul de pornire al

| | |
|---|---|
| <p>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 (MPATH, 2017).</p> <p>7. Decide where the mentoring matches will meet. Mentor and mentee may use any type of communication channels to streamline mentoring sessions, either in person or online (for example, phone, email, skype...). It is suggested to have at least 1 session per month where mentors and mentees meet in person (MPATH, 2017).</p> <p>8. Identify your program stakeholders and determine how you will promote your program. Communicate properly the program's content, goals and target groups. Stakeholders might include the management team, mentors, mentees, as well as other organizations / institutions.</p> <p>9. Decide how to evaluate the program's success. Identify tools to evaluate whether you have succeeded in accomplishing what you set out to do.</p> <p>10. Establish a case management protocol to ensure that the program staff/coordinator has regular contact with both mentors and mentees about their relationship. In order to allow mentoring relationships to flourish and endure, the coordinator must keep in touch with mentor and mentee on an ongoing basis to assess how the relationship is progressing. The goal is to offer guidance and advice along the way. Regular contact between coordinator and mentors and mentees may help avoid and manage conflict (MENTOR, 2005).</p> <p>Establish Policies and Procedures</p> <p>In addition to selecting a management team, you will need to establish policies and procedures that reflect your program decisions and practices that everyone will follow, such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Where and when mentoring takes place ● How mentors are recruited, oriented, trained and screened ● How mentors and mentees are matched ● Who supervises mentoring pairs ● Who is the liaison person when problems/issues/concerns arise ● How to handle complaints ● How to resolve problems in relationships (i.e. power abuse) ● How to bring relationships to closure ● How to evaluate your success (MENTOR, 2005). | <p>ucenicului, ceea ce înseamnă că ucenicul și mentorul pot fi de acord să aibă o frecvență mai intensă a întâlnirilor (MPATH, 2017).</p> <p>7. Decideți unde se vor întâlni perechile de mentorat. Mentorul și ucenicul pot utiliza orice tip de canale de comunicare pentru a eficientiza sesiunile de mentorat, fie față în față, fie online (de exemplu, telefon, e-mail, Skype...). Se sugerează să aveți cel puțin o sesiune pe lună în care mentorii și ucenicii se întâlnesc personal (MPATH, 2017).</p> <p>8. Identificați persoanele interesate de program și stabiliți cum veți promova programul. Comunicați în mod corect conținutul programului, obiectivele și grupurile țintă. Actorii implicați pot include echipa de coordonatori, mentorii, ucenicii, precum și alte organizații și instituții.</p> <p>9. Decideți cum să evaluați succesul programului. Identificați instrumentele pentru a evalua dacă ați reușit să realizați ceea ce v-ați propus.</p> <p>10. Stabiliți un protocol de gestionare a cazurilor pentru a vă asigura că personalul / coordonatorul programului are contact regulat atât cu mentorii, cât și cu ucenicii cu privire la relația de mentorat. Pentru a permite relațiilor de mentorat să înflorească și să reziste, coordonatorul trebuie să păstreze în mod continuu legătura cu mentorul și ucenicul, pentru a evalua modul în care relația progresaază. Scopul este de a oferi îndrumări și sfaturi pe parcurs. Contactul regulat între coordonator și mentori și ucenici poate ajuta la evitarea și la gestionarea conflictelor (MENTOR, 2005).</p> <p>Stabiliți politicile și procedurile</p> <p>Pe lângă selectarea unei echipe de management, va trebui să stabiliți politici și proceduri coerente cu scopul și obiectivele programului, pe care toată lumea le va urma, cum ar fi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Unde și când au loc sesiunile de mentorat ● Cum sunt recrutați, îndrumați, formați și selectați mentorii ● Cum se potrivesc mentorii și ucenicii ● Cine supraveghează perechile de mentorat ● Cine este persoana de legătură atunci când apar probleme sau preocupări ● Cum sunt gestionate reclamațiile ● Cum sunt rezolvate problemele în cadrul relațiilor de mentorat (de exemplu, abuzul de putere) ● Cum se încheie relațiile de mentorat ● Cum se evaluează succesul programului (MENTOR, 2005). |
| | <p>TEMA 3 - Supravegherea procesului de mentorat</p> |

| | |
|--|--|
| <p>TITLE OF THE TOPIC 3 - Supervision of the mentoring process</p> | <p>Descrierea subiectului: Scopul acestui subiect este de a prezenta indicații pentru supravegherea procesului de mentorat.</p> |
| <p>Topic description: The purpose of this topic is to present indications for the supervision of the mentoring process.</p> | <p>Supravegherea implică crearea unor momente specifice, planificate pentru a verifica progresul întregului program de mentorat. De asemenea, supravegherea promovează reflecția și împărtășirea dificultăților care pot apărea în timpul implementării programului. Supravegherea îl susține și pe mentor pentru a reflecta profund asupra dinamicii relației și asupra modului în care mentor și ucenic pot atinge, de exemplu, încrederea, deschiderea și motivația. Supravegherea intenționează să asigure mentorilor cele mai bune îndrumări posibile.</p> |
| <p>Supervision creates planned moments to review the progress of the entire mentoring process, but also promotes the reflection and sharing of difficulties that may arise during the implementation of the mentoring program. Supervision also supports the mentor to reflect deeply on the relationship dynamics and how they and the mentee can achieve, for instance, trust, openness and sense of purpose. Supervision intends to ensure the best possible guidance to mentors. Supervision aims to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • give broad support to the entire mentoring process • focus on continuous learning and the development of mentor skills (peer or non-peer) • promote motivation (MPATH, 2017). <p>The supervision procedures can be implemented as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • General supervision: that should include sign-in/out procedures, monitoring drop-off and pick-up activities, monitoring the program facilities and an oversight of mentoring activities. • Specific supervision: that involves oversight of specific mentoring activities and monitoring of mentoring relationships (MENTOR, 2005). <p>On a regular basis, the coordinator will ensure supervision at least once a month, lasting 2 hours, for the general period of the mentoring process. In the first few months of the process, however, there may be a weekly supervisory session event. The mentor coordinator must be available for any questions or to support any difficulties taking place during mentoring sessions. The coordinator must also meet the mentees regularly, to get to know them, understand their goals and expectations, and support the mentors' work. Different approaches to the mentoring process may include: breakout/reflection group meetings, personal reflection journal, adapting feedback requests, creative activities or meetings in order to reinforce motivation (MPATH, 2017).</p> | <p>Supravegherea vizează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acordarea unui sprijin general în timpul întregului program de mentorat • Concentrarea pe învățarea continuă și dezvoltarea abilităților de mentor • Promovarea motivației (MPATH, 2017). <p>Procedurile de supraveghere care pot fi implementate sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supravegherea generală, care ar trebui să includă procedurile de înregistrare / încheiere, monitorizarea activităților în timpul procesului, monitorizarea instrumentelor și echipamentelor programului, și supravegherea a activităților de mentorat. • Supravegherea specifică: implică supravegherea unor activități specifice de mentorat și monitorizarea relațiilor de mentorat (MENTOR, 2005). <p>Coordonatorul va asigura supravegherea cel puțin o dată pe lună, cu o durată de 2 ore, pentru perioada întreaga a procesului de mentorat. Cu toate acestea, în primele câteva luni ale procesului, poate exista o sesiune de supraveghere săptămânală. Coordonatorul mentorului trebuie să fie disponibil pentru orice întrebări sau pentru a sprijini orice dificultăți care au loc în timpul sesiunilor de mentorat. De asemenea, coordonatorul trebuie să se întâlnească cu ucenicii în mod regulat, să-i cunoască, să le înțeleagă obiectivele și așteptările și să sprijine activitatea mentorilor. Diferite abordări ale procesului de mentorat pot include: întâlniri de grupuri dedicate la reflecție, reflecție personală, adaptarea la</p> |

| | |
|---|--|
| <p>For more information regarding the supervision and monitoring, please check Module 3 (Buddy sessions, steps 8-9).</p> <p>Evaluation</p> <p>To evaluate the program's effectiveness is crucial. The moments of assessment should be defined according to the timeline of the mentoring process (e.g., bi-monthly, or quarterly) as well as the instruments must be created and adapted (e.g., self-assessments and mentoring meeting records). At the end of the program, mentors' coordinator can produce a final report with final data about the mentoring program, to present to the coordinator and organization (MPATH, 2017). And it would also be useful to have a follow-up mechanism to assess the impact of the mentoring program in the mentee's life goals (Foster and Finnegan, 2014). For instance, at the beginning the buddy (mentor) and mentee set the goals of the mentoring process, it would be useful to have a follow-up mechanism, to check on the mentee months after the mentoring program finished (Foster and Finnegan, 2014).</p> <p>For more information regarding the evaluation, please check Module 3 (Buddy sessions, step 10).</p> | <p>feedback, activități creative sau întâlniri pentru a întări motivația (MPATH, 2017).</p> <p>Pentru mai multe informații privind supravegherea și monitorizarea, vă rugăm să citiți Modulul 3 (Sesiunile de mentorat, pașii 8-9).</p> <p>Evaluare</p> <p>Evaluarea eficacității programului este crucială. Etapele evaluării trebuie definite în funcție de calendarul programului de mentorat (de exemplu, bilunar sau trimestrial), precum și instrumentele care trebuie create și adaptate (de exemplu, instrumente de autoevaluare și instrumente de înregistrare în timpul sesiunilor de mentorat). La sfârșitul programului, coordonatorul mentorilor poate să producă un raport final cu datele finale despre programul de mentorat, pentru a-l prezenta participanților și organizației (MPATH, 2017). Ar fi, de asemenea, util să existe un mecanism de monitorizare pentru a evalua impactul programului de mentorat în obiectivele de viață ale ucenicului (Foster și Finnegan, 2014). De exemplu, fiindcă la început programului mentorul și ucenicul stabilesc obiectivele procesului de mentorat, ar fi util să existe un mecanism de monitorizare pentru a verifica starea ucenicului la câteva luni după terminarea programului (Foster și Finnegan, 2014).</p> <p>Pentru mai multe informații privind evaluarea, vă rugăm să citiți Modulul 3 (Sesiunile de mentorat, pasul 10).</p> |
| <p>TITLE OF THE TOPIC 4 - E-Mentoring</p> | <p>TEMA 4 – Mentoratul în format digital</p> |
| <p>Topic description: The purpose of this topic is to present an overview on the E-mentoring format.</p> | <p>Descrierea subiectului: Scopul acestui subiect este de a prezenta o descriere de ansamblu asupra mentoratului în format digital.</p> |
| <p>E-mentoring refers to any type of mentoring that includes the use of information and communication technology (ICT). Considering the impact of the Covid in most individual's daily life, ICT has become more relevant, including in mentoring processes. Therefore, using emails, online platforms for buddies (mentors) and mentees to communicate has become more usual. Multiple ICT mechanisms to communicate include:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● email exchange between a mentor and mentee; ● texting or chatting using a messenger program or social media; ● video conferencing (Skype, Zoom, Google Meet etc.); | <p>“Mentoratul în format digital” se referă la orice tip de mentorat care include utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC). Având în vedere impactul Covid-ului asupra majorității populației în viața de zi cu zi, TIC a devenit tot mai relevantă, inclusiv în programele de mentorat. Prin urmare, utilizarea de e-mailuri și de platforme online pentru a comunica între mentor și ucenic a devenit mai frecventă. Mecanismele TIC pentru a comunica includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● schimbul de e-mail între un mentor și un ucenic; ● trimiterea de mesaje/ chat folosind un program de mesagerie sau un social media; ● conferințele video (Skype, Zoom, Google Meet etc.); ● postarea mesajelor în panouri sau forumuri digitale (Aproximar & SCMA, 2011). |

- posting messages in digital bulletin boards or forums (Aproximar & SCMA, 2011).

This specific format of mentoring is recommended at least once a week over a period of six months (MENTOR, 2019). E-mentoring has the particularity of being very flexible and can occur in mentoring programs that include both in-person contacts and technology-assisted interactions. E-mentoring can be commonly referred to as: electronic mentoring, digital mentoring, online mentoring, virtual mentoring, or computer-assisted mentoring. It can be implemented through:

- Synchronous e-mentoring: the interaction between mentor and mentee happens simultaneously via video call or chat program. It has a regularly scheduled meeting.
- Asynchronous mentoring: via emails, forums, especially in less structured mentoring programs, with more communication flexibility and it becomes especially useful in situations where there can be time lag between participants sending and receiving messages.
- Blended typology: a mix between synchronous and asynchronous sessions (Aproximar & SCMA, 2011).

Goals of E-mentoring programs

Most times the e-mentoring goals are the same as of traditional in-person mentoring, although can target specific circumstances and outcomes that might not be easily addressed through in-person formats (e.g. living far away participants, or mobility impairment participants). Besides this, e-mentoring programs can also strengthen online communication and provide mentors to people geographically or socially isolated thus bringing mentors and mentees together (MENTOR, 2005).

With technology playing an increasingly important role in everyone's lives, these relationships and e-mentoring models will continue to grow in importance and relevance in the mentoring field. E-mentoring will be the least restrictive type of mentoring in terms of bridging geography isolated people because mentors and mentees may drop an email 24 hours a day, seven days a week, no matter where they are, as long as they have access to internet (MENTOR, 2019).

Acest format specific de mentorat este recomandat cel puțin o dată pe săptămână pe o perioadă de șase luni (MENTOR, 2019). Mentoratul în format digital are particularitatea de a fi foarte flexibil și poate să apară în programele de mentorat care includ atât contacte în persoană, cât și interacțiuni asistate de tehnologie. Mentoratul digital poate fi numit ca: mentorat electronic, mentorat digital, mentorat online, mentorat virtual sau mentorat asistat de computer. Poate fi implementat prin:

- O modalitate sincronă: interacțiunea între mentor și ucenic se întâmplă simultan prin un apel video sau un program de chat. Implică o întâlnire programată în mod regulat.
- O modalitate asincronă: prin e-mailuri și/sau forumuri. Este utilizată în special în programe de mentorat mai puțin structurate, cu mai multă flexibilitate în ceea ce privește comunicarea, și devine deosebit de util în situațiile în care pot exista decalaje de timp între participanții care trimit și primesc mesajele.
- O tipologie combinată: un mix între sesiuni sincrone și asincrone (Aproximar & SCMA, 2011).

Obiectivele programelor de mentorat în format digital

În majoritatea cazurilor, obiectivele unui program de mentorat digital sunt aceleași ca și în cazul programelor tradiționale - în persoană -, deși pot viza circumstanțe și rezultate specifice care ar putea să nu fie abordate cu ușurință prin formate tradiționale (de exemplu, participanții la distanță sau participanții cu probleme de mobilitate). În afară de aceasta, programele de mentorat digital pot, de asemenea, să consolideze comunicarea online și să ofere o oportunitate de a participa la un program de mentorat și persoanelor izolate geografic sau social, aducând astfel mentorii și ucenicii împreună (MENTOR, 2005).

Având în vedere că tehnologia joacă un rol din ce în ce mai important în viața tuturor, aceste relații și modele de mentorat digital vor continua să crească în importanță și relevanță. Mentoratul digital va fi cel mai puțin restrictiv tip de mentorat în ceea ce privește conectarea persoanelor izolate din punct de vedere geografic, deoarece mentorii și ucenicii pot să trimită un e-mail 24 de ore pe zi, șapte zile pe săptămână, indiferent unde se află, dacă au acces la internet (MENTOR, 2019).