

<p>Module 6 - Be a mentor</p> <p>Module description This module will inform the parts engaged in the buddy system service model about the mentor's role, the areas in which mentors can support newly arriving migrants, and how a mentoring relationship is structured. In addition, it will highlight the benefits of mentoring for the mentors, the challenges they may face, and the boundaries that they will need to keep.</p>	<p>Modulul 6 – Mentorul ideal</p> <p>Descrierea modulului Acest modul va descrie care este rolul mentorului, domeniile în care mentorii pot sprijini migranții nou veniți și modul în care este structurată o relație de mentorat. În plus, modulul va evidenția beneficiile programului de mentorat pentru mentori, provocările cu care aceștia se pot confrunta și limitele pe care trebuie să le păstreze.</p>
<p>Learning Objectives Upon completion of this module, you will be able to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Know what the mentoring activities (may) include • Comprehend the boundaries of mentor's support • Be capable of building/ strengthening skills for an effective mentoring relationship • Advocate the development of self-esteem and independence for the mentees and facilitate their integration procedure • Understand the value of the mentoring relationship for the mentors 	<p>Obiectivele de învățare La finalizarea acestui modul, veți:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ști ce includ activitățile de mentorat • Înțelege limitele sprijinului pe care îl pot oferi mentorii • Fi capabil să construiești/ să consolidați abilitățile necesare pentru o relație eficientă de mentorat • Fi capabil să promovezi dezvoltarea stimei de sine și a independenței ucenicilor și să facilitezi procedura de integrare a acestora • Înțelege valoarea unei relații de mentorat pentru mentorii
<p>Theoretical and Contextual Background For newly arriving migrants or refugees, the process of moving to and settling in a new country is often challenging and stressful. They must be supported in order to be able to navigate through social or legal procedures and eventually, find employment and become self-supporting; all while learning to express themselves effectively in a new language. Mentor's support can be significant to make this transitional period easier and help them gain independence and confidence in their new lives. A mentor is a person who can support, advise and guide. Mentors get the time to get to know their mentees and the challenges they are facing, and then use their understanding and personal experience to help them improve and reach their goals. Therefore, a mentor should develop skills to ensure that the mentoring is effective and has lasting value. In more detail, mentors should be:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Good listeners and sounding board • Flexible • Knowledgeable • Non-judgmental • Able to give constructive feedback 	<p>Contextul teoretic Pentru migranții sau refugiații nou-veniți, procesul de mutare și stabilire într-o nouă țară este adesea dificil și stresant. Aceștia trebuie să fie sprijiniți pentru a se descurca cu diferite proceduri sociale sau legale și, în cele din urmă, pentru a găsi un loc de muncă și pentru a deveni independenți; totul în timp ce învață să se exprime eficient într-un nou limbaj. Sprijinul mentorului poate fi semnificativ pentru a facilita această perioadă de tranziție și pentru a-i ajuta să câștige independență și încredere în noile lor vieți. Un mentor este o persoană care poate sprijini, sfătui și îndruma. Mentorii au timp să cunoască ucenicii și provocările cu care aceștia se confruntă, și apoi folosesc înțelegerea și experiența lor personală pentru a-i ajuta să progreseze și să-și atingă obiectivele. Prin urmare, un mentor ar trebui să dezvolte abilități pentru a se asigura că procesul de mentorat oferit ucenicilor este eficient și are o valoare durabilă în timp. Mai detaliat, mentorii ar trebui să fie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buni ascultători • Flexibili • Informați și instruiți • Fără prejudecăți • Capabili să ofere un feedback constructiv

<ul style="list-style-type: none"> • Honest and candid • Able to network and find resources • Willing/ able to devote time to developing others • Eager to learn • Value diversity of perspectives <p>Furthermore, the mentoring relationship has benefits for the mentors. It builds/ strengthens their communication and leadership skills, cultural awareness, and soft skills such as patience, tolerance, respect, and empathy while giving them the sense of accomplishing a complex and meaningful task.</p> <p>However, boundaries should be set beforehand to avoid misunderstanding the roles and potential of mentoring, conflicts, and disappointment and for the mentoring relationship to fulfil its purposes without obstacles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Onești și sinceri • Capabili să socializeze și să găsească resursele necesare • Dispuși și capabili să dedice timp dezvoltării altora • Dornici să învețe • Capabili de a valora diversitatea perspectivelor <p>În plus, relația de mentorat are beneficii pentru mentorii. De exemplu, construiește/ întărește conștientizarea culturală și abilitățile precum și abilitățile de comunicare și de leadership, răbdarea, toleranța, respectul și empatia, oferindu-le în același timp sentimentul de a îndeplini o sarcină complexă și semnificativă.</p> <p>Cu toate acestea, limitele ar trebui stabilite în prealabil pentru a evita neînțelegerea rolurilor și a potențialului programului de mentorat, conflictele și dezamăgirea, și astfel încât relația de mentorat să fie capabilă de a îndeplini scopurile programului fără obstacole.</p>
<p>Content/Topics</p> <p>This module will discuss the following topics:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mentor role in several types of integration (reception, work, education etc.) 2. Why be a mentor? 3. Mentoring relationship (step-by-step) 4. Boundaries of the support they can provide 	<p>Conținutul / Subiectele</p> <p>Acest modul va discuta următoarele subiecte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rolul mentorului în mai multe tipuri de integrare (primirea, munca, educația, etc.) 2. De ce să fiți un mentor? 3. Relația de mentorat (pas cu pas) 4. Limitele sprijinului pe care îl pot oferi mentorii
<p>ACTIVITIES/EXERCISES/GAMES/TESTS</p> <p>1. Self-assessment to know what you are offering as a mentor to your mentee and what you expect of yourself.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>What are my strengths as a mentor?</i> • <i>What are my challenges as a mentor?</i> • <i>In what ways can I compensate for my mentoring weaknesses (e.g., books, training, advice from good role model)?</i> <p>1. Questions mentors should consider in the start of the mentoring relationship when setting boundaries:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Which phone numbers do I want to provide to the mentee? Which days and times are acceptable for them to call? • Do I want to go to places with my mentee that cost money? How much am I willing to spend per week? • How will I respond to a mentee's request for financial assistance? • Do I want my mentee to visit my home? How will I address this? 	<p>ACTIVITĂȚILE / EXERCIȚIILE / JOCURILE / TESTELE</p> <p>1. Autoevaluarea pentru a ști ce oferiți în calitate de mentor ucenicului dvs. și ce vă așteptați de la voi înșivă.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care sunt punctele mele forte ca mentor? • Care sunt dificultățile mele ca mentor? • În ce mod pot compensa slăbiciunile mele ca mentor (de exemplu, prin cărți, formare, sfaturi de la un mentor mai bun)? <p>2. Întrebările pe care mentorii trebuie să le ia în considerare la începutul relației de mentorat, atunci când stabilesc limitele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce numere de telefon vreau să le ofer ucenicului? Care sunt zilele și orele în care sunt dispus să primesc un mesaj/ telefon? • Vreau să merg cu ucenicul în locuri în care este necesară o plată? Cât sunt dispus să cheltuiesc pe săptămână? • Cum voi răspunde la o cerere de asistență financiară de la un ucenic? • Vreau ca ucenicul să-mi viziteze casa? Cum voi aborda acest lucru?

- Will I meet with my mentee only certain times each week or will it be flexible? What if my mentee calls and asks for help today?
- What will I do if I begin to feel stressed about the relationship? (Hint: contact coordinator)

It should be noted that the mentor can always have as a basis for his/her preparation the information provided during the recruitment and training phases.

1. Communication tips for Mentors

- *Use gestures — Be mindful of your expressions and exude positivity when words cannot.*
- *Draw pictures — This will be your way of communication in the beginning. Draw a map with directions to the grocery store or draw an apple when you are teaching food vocabulary, etc.*
- *Be an active listener and demonstrate that you are listening to them, even if you do not understand them.*
- *Use open body language — It assures the mentee that you value what they are sharing with you, or what they are trying to share.*
- *Respect physical space and touch — A good rule of thumb is to not touch a person, especially from the opposite gender. Even if the person gives you expressed consent, remember power dynamics, and that the person may not feel 'empowered' to say no.*
- *Avoid interrupting — It reiterates that you are listening and being respectful of what your mentee is contributing.*
- *Patience — Always give time for mentees to communicate their issues.*
- *Ask for verification — It is important for your mentee to understand what you are saying. To accomplish this, ask your mentee to restate a point or comment ("I want to be sure I made myself clear. Could you tell me what you understood...?")*

1. Feedback

THE FEEDBACK MODEL

This tool can be used to help mentees deal with the feedback they receive from other people. People tend to

- Mă voi întâlni cu ucenicul doar de anumite ori în fiecare săptămână sau întâlnirile vor fi flexibile? Ce se întâmplă dacă ucenicul mă sună și cere ajutor astăzi?
- Ce voi face dacă încep să mă simt stresat în legătură cu relația de mentorat? (Sfat: coordonatorul mentorilor)

Trebuie remarcat faptul că mentorul poate avea întotdeauna ca bază pentru pregătirea sa informațiile furnizate în timpul fazelor de recrutare și formare.

3. Sfaturile de comunicare pentru mentori

- Folosiți gesturi - Fiți conștienți de expresiile dvs. și arătați pozitivitate atunci când cuvintele nu pot.
- Desenați imagini - Acesta va fi modul dvs. de comunicare la început. Desenați o hartă cu indicații către un magazin alimentar sau desenați un măr atunci când predați vocabularul alimentar etc.
- Fiți un ascultător activ și demonstrați că ascultați ucenicul, chiar dacă nu-l înțelegeți.
- Utilizați limbajul corpului – Acesta asigură ucenicul că apreciați ceea ce împărtășește cu dvs. sau ceea ce încearcă să împărtășească.
- Respectați spațiul fizic - O regulă bună este să nu atingeți o persoană, mai ales din genul opus. Chiar dacă persoana respectivă vă dă consimțământul explicit, amintiți-vă de dinamica puterii și că ucenicul s-ar putea să nu se simtă în poziția de a spune nu.
- Evitați întreruperile – Acesta demonstrează faptul că ascultați și respectați ceea ce ucenicul împărtășește cu dvs.
- Aveți răbdare - Acordați întotdeauna ucenicilor timp să vă comunice problemele lor.
- Solicitați potrivirea - Este important că ucenicul să înțeleagă ceea ce spuneți. Pentru a realiza acest lucru, rugați-l pe ucenicul să repete un punct sau un comentariu („Vreau să fiu sigur că m-am lămurit. Ai putea să-mi spui ce ai înțeles?”)

4. Feedback-ul

MODELUL DE FEEDBACK

Acest instrument poate fi folosit pentru a-i ajuta pe ucenicii să gestioneze feedback-ul pe care îl primesc de la alte

<p><i>classify feedbacks into positive and negative, criticisms or compliments.</i></p> <p><i>This model proposes four classifications for feedbacks: advice, compliment, criticism and suggestion. By organising the feedbacks they have received within a matrix, mentees are invited to ask themselves “what should I do with the feedback received?” rather than just classifying them into positive and negative. Mentors can help them understand if and what kind of change they might want to activate based on the feedbacks, and build an action plan towards it.</i></p> <p>ADVICE:</p> <p>COMPLIMENT:</p> <p>IMPROVEMENT (CRITICISM):</p> <p>SUGGESTION:</p>	<p>persoane. Oamenii tind să clasifice feedback-urile în pozitive și negative, critici sau complimente.</p> <p>Prin urmare, acest model propune patru clasificări pentru feedback-uri: sfaturi, complimente, critici și sugestii. Prin organizarea feedback-urilor pe care le-au primit într-o matrice, ucenicii sunt invitați să se întrebe „ce ar trebui să fac cu feedback-ul primit?” mai degrabă decât doar clasificarea lor în pozitive și negative. Mentorii îi pot ajuta să înțeleagă dacă și ce fel de schimbare ar putea dori să implementeze pe baza feedback-urilor primite, și să își construiască un plan de acțiune.</p> <p>Sfatul:</p> <p>Complimentul:</p> <p>Critica – aspectele care trebuie îmbunătățite:</p> <p>Sugestia:</p>												
<p>Supporting material</p> <p><i>Additional Resource 1</i></p> <table border="1" data-bbox="87 835 781 1125"> <tr> <td>Title:</td> <td>Mentoring migrants to reach their full potential. Truphena shares her experience as a volunteer mentor (Australian Red Cross)</td> </tr> <tr> <td>Description:</td> <td>Video</td> </tr> <tr> <td>Link to resource:</td> <td>Mentoring migrants to reach their full potential Australian Red Cross</td> </tr> </table> <p><i>Additional Resource 2</i></p> <table border="1" data-bbox="87 1234 781 1524"> <tr> <td>Title:</td> <td>Helping refugees find jobs that match their skills and experience through mentorship (UNHCR Canada)</td> </tr> <tr> <td>Description:</td> <td>Video</td> </tr> <tr> <td>Link to resource:</td> <td>Helping refugees find jobs that match their skills through mentorship (unhcr.ca)</td> </tr> </table>	Title:	Mentoring migrants to reach their full potential. Truphena shares her experience as a volunteer mentor (Australian Red Cross)	Description:	Video	Link to resource:	Mentoring migrants to reach their full potential Australian Red Cross	Title:	Helping refugees find jobs that match their skills and experience through mentorship (UNHCR Canada)	Description:	Video	Link to resource:	Helping refugees find jobs that match their skills through mentorship (unhcr.ca)	<p>Materialul de suport</p> <p><i>Resursa suplimentară 1</i></p> <p>Titlul: Îndrumarea migranților pentru a-și atinge potențialul maxim. Truphena împărtășește experiența ei ca mentor voluntar (Crucea Roșie australiană)</p> <p>Descrierea: Video</p> <p>Linkul către resursa: https://www.redcross.org.au/stories/volunteering-blog/mentoring-migrants-to-reach-their-full-potential</p> <p><i>Resursa suplimentară 2</i></p> <p>Titlul: Sprijinirea refugiaților să găsească un loc de muncă care să se potrivească abilităților și experienței lor prin mentorat (UNHCR Canada)</p> <p>Descrierea: Video</p> <p>Linkul către resursa: https://www.unhcr.ca/news/helping-refugees-find-jobs-that-match-their-skills-experience-through-mentorship/</p>
Title:	Mentoring migrants to reach their full potential. Truphena shares her experience as a volunteer mentor (Australian Red Cross)												
Description:	Video												
Link to resource:	Mentoring migrants to reach their full potential Australian Red Cross												
Title:	Helping refugees find jobs that match their skills and experience through mentorship (UNHCR Canada)												
Description:	Video												
Link to resource:	Helping refugees find jobs that match their skills through mentorship (unhcr.ca)												
<p>Challenges and tips for professionals/ mentors</p> <p>Being a mentor, you might face one of these challenges when dealing with your mentee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assessing mentee's background (knowledge and skills) • Understanding mentees' cultural background and its impact to their decision making • Identifying mentee's motivation • Dealing with mentee's inexperience (knowledge and skills) 	<p>Provocările și sfaturile pentru mentori</p> <p>Fiind un mentor, s-ar putea să vă confrunțați cu una dintre aceste provocări atunci când aveți de-a face cu procesul de mentorat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluarea ucenicului (cunoștințele și abilitățile) • Înțelegerea principiilor culturale ucenicului și a impactului acestora asupra deciziei sale • Identificarea motivației ucenicului • Gestionarea inexperienței (cu privirea la cunoștințele și abilitățile ucenicului) 												

<ul style="list-style-type: none"> ● Setting reasonable goals ● Keeping mentee engaged ● Building mentee's confidence ● Fostering mentee's independence ● Setting limits and boundaries for the mentor/mentee relationship ● Giving negative feedback to the mentee on lack of progress ● Allocating time ● Remaining patient 	<ul style="list-style-type: none"> ● Stabilirea unor obiective rezonabile ● Menținerea ucenicului implicat și motivat ● Construirea încrederii ucenicului ● Promovarea independenței ucenicului ● Stabilirea limitelor în cadrul relației mentor-ucenic ● Oferirea de feedback negativ ucenicului cu privire la lipsa de progres ● Alocarea timpului ● Păstrarea răbdării
<p>Duration The duration of this block is approximately 2 hours.</p>	<p>Durata Durata acestui bloc este de aproximativ 2 ore.</p>
<p>Topic 1 – Mentor’s role in several moments of integration (reception, work, education etc.)</p>	<p>Tema 1 - Rolul mentorului în mai multe tipuri de integrare (primirea, munca, educația etc.)</p>
<p>Topic description: In the beginning, mentees will need support to be able to communicate for their everyday needs and tasks as well as to make arrangements in the fields necessary for their integration, such as access to public authorities, health care and education services.</p>	<p>Descrierea subiectului: La început, ucenicii vor avea nevoie de sprijin pentru a putea comunica nevoile și sarcinile lor de zi cu zi, precum și pentru a se descurca cu diferite proceduri în domeniile necesare integrării lor, cum ar fi accesul la autoritățile publice, asistența medicală și serviciile educaționale.</p>
<p>Read For migrants and refugees who have little or no chance of returning to their home country, starting a new life in their host country and integrating into the local community is a necessity. The mentors should keep the following goals in mind as they help mentees achieve self-sufficiency through the long-term impact of mentorship: (1) Local language acquisition, (2) Socialisation, (3) Community integration (4) Development of knowledge and job skills. Together, mentors and mentees should have frequent opportunities to practice language learning. This can be done more formally through a sit-down review of vocabulary, or through conversation whilst participating in activities together. Each mentor-mentee relationship is specific to the situation. It is recommended that activities are centred on practical needs such as how to get around, purchase food items or pay bills. These day-to-day activities address the larger goals of learning the local language, socialization, and community integration. Mentors assist mentees with local language learning whilst discussing cultural orientation topics such as housing, employment, transportation and education. These discussions help mentees improve their language skills as they adjust to life in their new community.</p>	<p>Conținutul Pentru migranții și refugiații care au puține sau deloc șanse să se întoarcă în țara lor de origine, este necesară începerea unei noi vieți în țara gazdă și integrarea în comunitatea locală. Mentorii ar trebui să țină cont de următoarele obiective, deoarece îi ajută pe ucenicii să obțină autosuficiența, prin impactul pe termen lung al programului de mentorat: (1) Învățarea limbii locale, (2) Socializarea, (3) Integrarea în comunitatea (4) Dezvoltarea cunoștințelor și abilităților profesionale. Împreună, mentorii și ucenicii ar trebui să aibă oportunități frecvente de învățat limba locală. Acest lucru se poate face mai formal printr-o revizuire a vocabularului, sau prin conversație, participând la activități împreună. Fiecare relație mentor-ucenic este specifică situației. Se recomandă ca activitățile să se concentreze pe nevoi practice, cum ar fi cum ucenicul poate să se deplaseze, să cumpere produse alimentare sau să plătească facturi. Aceste activități de zi cu zi abordează obiectivele mai ample de învățare a limbii locale, socializare și integrare comunitară. Mentorii îi ajută pe ucenicii în procesul de învățare a limbilor locale în timp ce discută subiecte legate de incluziunea în societate, cum ar fi locuința, găsirea unui loc de muncă, transportul și educația. Aceste discuții îi ajută pe</p>

<p>Mentors should also help mentees with specific problems they report that might require some advocacy or knowledge of local rules or systems.</p> <p>Furthermore, as mentoring activities are marked by informal relationships, mentors can acquaint mentees in the community or in local traditions' events or spend leisure time together (i.e., visiting a library or museum).</p>	<p>ucenicii să își îmbunătățească abilitățile lingvistice în timp ce se adaptează la viața din noua lor comunitate.</p> <p>Mentorii ar trebui, de asemenea, să îi ajute pe ucenici cu privire la probleme specifice pe care le raportează, care ar putea necesita un anumit sprijin sau cunoștințe de reguli sau sisteme locale.</p> <p>Mai mult, întrucât activitățile de mentorat sunt caracterizate de relații informale, mentorii pot încuraja integrarea ucenicilor în comunitatea sau participarea lor la evenimente tradiționale, sau pot petrece timpul liber împreună (de exemplu, vizitând o bibliotecă sau un muzeu).</p>
---	--

<p>Topic 2 - Why be a mentor?</p>	<p>Tema 2 - De ce să fiți un mentor?</p>
<p>Topic description:</p> <p>Mentors often mention that by giving their time and energy to work with mentees, their own lives are deeply enriched. Friendships are gained while working with people from other cultures, as well as knowledge about the rich heritage and cultures of migrants.</p>	<p>Descrierea subiectului:</p> <p>Mentorii confirmă adesea că, oferind timp și energie pentru a lucra cu ucenicii, propriile lor vieți sunt profund îmbogățite. Aceștia dezvoltă relații de prietenie în timp ce lucrează cu oameni din alte culturi, precum și cunoștințe despre bogatul patrimoniu și culturile migranților.</p>
<p>Read</p> <p>Being a mentor goes far beyond the rewarding feeling of 'giving back'. There are a huge range of personal development benefits that mentors gain from the experience, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Increased self-confidence • Increased self-awareness • Leadership skill development • Strong communication skills • Becoming a good listener • Exposure to new and different perspectives • Growing a personal network • Increased job satisfaction • Learning from someone else 	<p>Conținutul</p> <p>A fi un mentor merge mult dincolo de sentimentul satisfăcător de a face ceva pentru alții. Există o gamă largă de beneficii de dezvoltare personală pe care mentorii le câștigă din experiență, inclusiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea încrederii în sine • Creșterea conștiinței de sine • Dezvoltarea abilităților de leadership • Abilități excelente de comunicare • A deveni un bun ascultător • Expunerea la perspective noi și diferite • Dezvoltarea unei rețele personale • Satisfacție sporită la locul de muncă • Învățarea de la altcineva

<p>Topic 3 - Mentoring relationship (step-by-step)</p>	<p>Tema 3 - Relația de mentorat (pas cu pas)</p>
<p>Topic description:</p> <p>Establishing an effective mentoring relationship requires proper organisation, willingness and commitment of time and effort by both parties, while understanding their roles and boundaries.</p>	<p>Descrierea subiectului:</p> <p>Stabilirea unei relații de mentorat eficiente necesită o organizare adecvată, disponibilitatea și angajamentul de timp și efort de către ambele părți, înțelegând în același timp rolurile și limitele acestora.</p>
<p>Read</p> <p>As soon as the mentoring pairs are confirmed (this happens after recruitment, initial self-assessment, pre – matching process and sometimes after a first informal meeting takes place) an official first meeting is organized. At this point mentor and mentee will start working</p>	<p>Conținutul</p> <p>De îndată ce perechile de mentorat sunt confirmate (acest lucru se întâmplă după recrutarea, autoevaluarea inițială, procesul de pre-potrivire și uneori o după o primă întâlnire informală) se organizează o primă întâlnire oficială. În acest moment, mentorul și ucenicul încep să lucreze împreună</p>

together to develop a personalized programme, by exchanging information, expectations and wishes and fixing goals for the further mentoring process. If it is the first meeting, mentor and mentee introduce themselves in order to get to know each other – guided by the mentors' coordinator who also introduces him/herself to the mentee if they do not know each other yet. The mentee's needs and goals are clarified. The mentor has to inform the mentee about possibilities and boundaries regarding expertise and time resources. The mentee is also asked to come up with his/her expectations, fears and boundaries. Based on all this, mentor and mentee have to agree on the next concrete steps: tasks of mentor and mentee for the next meeting, place and time of the next meeting. The details agreed upon are written down (prepared form or calendar) and handed over to the mentee. The frequency of meetings should be discussed and pre-fixed: depending on the needs of the mentees from weekly to fortnightly or monthly, anything is possible. For example, they can meet every week for approximately two hours, over the course of approximately 6 months. If both agree, a prepared (pre-)contract with the essential items is signed. The format and content of the buddy sessions can vary. An important thing is the flexible dimension of the relationship. The mentor can suggest the planned objectives and discuss them with the mentee in order to collect the mentee's ideas and plans for the next steps. Goals may change as the process unfolds. Supervision, self-assessment and monitoring the progress are crucial to evaluate the effectiveness of the mentoring relationship.

As the mentoring relationship evolves, mentors should focus on helping the mentees adjust in the hosting country and society.

How can mentors effectively help mentees?

1. **Prioritize learning the local language and achieve employment.** Mentees should be made aware that the first key factor in adjustment is learning to speak a new language and the second factor is getting a job;
2. **Encourage self-sufficiency.** Mentors are an initial source of guidance for mentees, however eventually mentees need to learn how to navigate these challenges themselves.
3. **Provide honest feedback.** Good mentors can help their mentees realize their own mistakes or areas of improvement with insightful questions, rather than simply telling them what to do. This is

pentru a dezvolta un program personalizat, prin schimbul de informații, așteptări și dorințe și prin stabilirea obiectivelor. Dacă este prima întâlnire, mentorul și ucenicul se prezintă pentru a se cunoaște reciproc - asistați de coordonatorul mentorilor, care de asemenea se prezintă, dacă nu se cunosc încă. Nevoile și obiectivele ucenicului sunt clarificate. Mentorul trebuie să-l informeze pe ucenicul despre disponibilitățile și limitele privind expertiza și resursele de timp. De asemenea, ucenicul este rugat să descrie așteptările, temerile și limitele sale. Bazat pe toate acestea, mentorul și ucenicul trebuie să fie de acord cu privire la următorii pași concreți: sarcinile mentorului și ucenicului pentru următoarea întâlnire, locul și ora următoarei întâlniri. Detaliile convenite sunt scrise (pe un formular pregătit sau un calendar) și predate ucenicului. Frecvența întâlnirilor ar trebui să fie discutată și stabilită în prealabil: în funcție de nevoile ucenicilor, de la săptămânal la bisăptămânal sau lunar, orice este posibil. De exemplu, se pot întâlni în fiecare săptămână timp de aproximativ două ore, pe parcursul a aproximativ 6 luni. Dacă ambii sunt de acord, este semnat un (pre)contract care conține articolele esențiale. Formatul și conținutul sesiunilor de mentorat pot varia. Un lucru important este dimensiunea flexibilă a relației. Mentorul poate sugera anumite obiective planificate și le poate discuta cu ucenicul pentru a colecta idei și planuri pentru următorii pași. Obiectivele se pot schimba pe măsură ce procesul se derulează. Supravegherea, autoevaluarea și monitorizarea progresului sunt cruciale pentru a evalua eficacitatea relației de mentorat.

Pe măsură ce relația de mentorat evoluează, mentorii ar trebui să se concentreze pe a-i ajuta pe ucenicii să se adapteze în țara gazdă și în societate.

Cum pot mentorii să îi ajute în mod eficient pe ucenicii?

1. **Prioritizați învățarea limbii locale și obținerea unui loc de muncă.** Ucenicii ar trebui să fie conștienți de faptul că primul factor cheie în integrare este învățarea unei limbi noi, iar al doilea factor este obținerea unui loc de muncă;
2. **Încurajați autosuficiența.** Mentorii sunt o sursă inițială de îndrumare pentru ucenicii, totuși aceștia trebuie să învețe cum să rezolve singuri provocările și problemele lor.
3. **Oferiți un feedback sincer.** Mentorii buni îi pot ajuta pe ucenicii să își îmbunătățească propriile greșeli punând întrebări inteligente, mai degrabă decât să le spună pur și simplu ce trebuie să facă. Aceasta este cunoscută

known as the 'Socratic method' – try it by asking questions such as: "What went right?", "What could have gone better?", "What should you have done differently?"

4. **Set expectations.** Give your mentee a thorough orientation about what is realistic to expect in their new community.
5. **Study the mentees.** In order to be a good mentor, you must listen, observe, ask questions, and only then advise.
6. **Learn about the mentee's culture and history.** Newcomers may have different norms and communication. Consider taking the time to learn a few words using a bilingual dictionary. This can help provide you with a framework for interpreting differences and understanding refugees' perspectives and experiences.
7. **Recognize that mentees need a support community.** People from the mentee's own ethnic group can be a valuable source of support.
8. **Ask for help.** In many cases, the mentors should be advised by professionals on how to address certain issues. For example, if the mentees suffer from psychological issues, depression etc. that deepens and/ or lasts a long time, a mental health worker should be contacted.

In order to create a successful mentoring relationship here are some tips for mentors (do's and don'ts):

Do's

1. Listen actively
2. Be approachable
3. Promote mutual trust and confidentiality, unless consulting your coordinator or peer mentors
4. Be open-minded and aware of your own attitudes, beliefs, stereotypes
5. Be actively involved and committed to your mentor-mentee relationship (e.g., you can keep in touch beyond mentoring sessions)
6. Understand that being a mentor requires personal investment and time
7. Be prepared to the individual meetings
8. Manage the mentoring time effectively
9. Be flexible: be able to adjust the mentoring sessions to your mentee's needs and mood
10. Carefully consider the specific cultural background of the mentee and his/her migration status
11. Set your limits and find a certain degree of balance between a close relationship and a professional one

sub numele de „metodă socratică” - încercați-o punând întrebări precum: „Ce a mers bine?”, „Ce ar fi putut merge mai bine?”, „Ce ar fi trebuit să faci altfel?”

4. **Stabiliți așteptările.** Oferiți ucenicilor o descriere realistă despre ce este realist să se aștepte în noua lor comunitate.
5. **Studiați ucenicul.** Pentru a fi un bun mentor, trebuie să ascultați, să observați, să puneți întrebări și numai atunci să sfătuiți.
6. **Aflați despre cultura și istoria ucenicului.** Noii veniți pot avea norme și stiluri de comunicare diferite. Luați timpul necesar pentru a învăța câteva cuvinte folosind un dicționar bilingv. Acest lucru vă poate oferi un cadru pentru interpretarea diferențelor și înțelegerea perspectivelor și experiențelor refugiaților.
7. **Recunoașteți faptul că ucenicul are nevoie de o comunitate pentru a le sprijini.** Persoanele din grupul etnic al ucenicului pot fi o sursă importantă de sprijin.
8. **Cereți ajutor.** În multe cazuri, mentorii ar trebui să fie sfătuiți de profesioniști cu privire la modul de abordare a anumitor probleme. De exemplu, dacă ucenicul suferă de probleme psihologice, depresie etc. care se acutizează și / sau durează mult, ar trebui contactat un expert în sănătate mintală.

Pentru a crea o relație de mentorat de succes, mai jos sunt câteva sfaturi pentru mentori (lucrurile care trebuie sau nu trebuie făcute):

Trebuie să:

1. Ascultați activ
2. Fiți disponibil
3. Promovați încrederea reciprocă și confidențialitatea, cu excepția cazului în care vă consultați cu coordonatorul sau alți mentori
4. Fiți deschis la minte și conștient de propriile atitudini, credințe, stereotipuri
5. Fiți implicat activ în relația mentor-ucenic (de exemplu, puteți păstra legătura în afară de sesiunile de mentorat)
6. Înțelegeți că a fi mentor necesită investiții personale și timp
7. Fiți pregătit la întâlnirile individuale
8. Gestionați eficient timpul sesiunilor de mentorat
9. Fiți flexibil: puteți adapta sesiunile de mentorat la nevoile și starea de spirit a ucenicului
10. Luați în considerare cu atenție contextul cultural specific al ucenicului și situația sa actuală

<p>12. Acknowledge what you can and you cannot do 13. Encourage the self-sufficiency and independence of your mentee 14. Hold your mentee accountable for things that are expected from him/her.</p> <p>Don'ts</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Be judgmental about your mentee's choices/ beliefs/ lifestyle/ culture 2. Be their family/ social worker/ therapist/ babysitter 3. Preach your personal values to your mentee 4. Lend money or valuable things to your mentee 5. Make promises that you cannot fulfil 6. Expect immediate results and improvements from your mentee. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Stabiliți limitele și găsiți un anumit grad de echilibru între o relație de prietenie și una profesională 12. Recunoașteți ce puteți și ce nu puteți face 13. Încurajați autosuficiența și independența ucenicului 14. Responsabilizați-l pe ucenicul cu privire la lucrurile care sunt așteptate de la el. <p>Nu trebuie să:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiți judecător cu privire la alegerile / convingerile / stilul de viață / cultura ucenicului 2. Acționați ca familia lor, un asistent social, un terapeut sau un babysitter 3. Predicați valorile personale dvs. către ucenicul 4. Împrumutați bani sau lucruri valoroase ucenicului 5. Faceți promisiuni pe care nu le puteți respecta 6. Vă așteptați rezultate și îmbunătățiri imediate de la ucenic.
--	--

<p>Topic 4 - Boundaries of the support they can provide</p> <p>Topic description: Setting boundaries is essential for both parties. Mentees may have unrealistic ideas about what a mentor can and will do for them. Mentors should explain what kind of help they can provide and address in advance potential issues that should be settled and agreed.</p>	<p>Tema 4 - Limitele sprijinului pe care îl pot oferi mentorii</p> <p>Descrierea subiectului: Stabilirea limitelor este esențială pentru ambele părți. Ucenicii pot avea idei nerealiste despre ceea ce poate și ce va face un mentor pentru ei. Mentorii ar trebui să explice ce fel de ajutor pot oferi și să abordeze în avans potențialele probleme care ar trebui soluționate și convenite.</p>
<p>Read In order for the mentoring relationship to work effectively the mentor should make boundaries clear early on and keep them consistent. Doing so will help prevent problems in the future.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Be prepared to set a general framework of the mentoring relationship. You should be ready to answer questions regarding the days and hours that you will meet with the mentee or that the mentee can call you; if they can visit you in your home; claims for financial support etc. • Do not be afraid to say "No". This can be very difficult at first but it is essential. Is the mentee asking you to make a phone call even when the mentee's local language ability is sufficient to do it alone? Is the mentee asking you for money or material goods? As a mentor, you have the right to say no. • Boundaries help prevent burnout. Migrant and refugee resettlement work can be stressful, even 	<p>Conținutul Pentru că relația de mentorat să funcționeze eficient, mentorul ar trebui să clarifice limitele din timp și să le mențină coerente. Acest lucru va ajuta la prevenirea problemelor în viitor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabiliți regulile generale ale relației de mentorat. Ar trebui să fiți pregătiți să răspundeți la întrebări cu privire la zilele și orele în care vă veți întâlni cu ucenicul sau în care acesta vă poate apela; dacă poate vizita casa dumneavoastră; cum reacționați la cereri de sprijin financiar etc. • Nu vă fie teamă să spuneți „Nu”. Acest lucru poate fi foarte dificil la început, dar este esențial. Vă cere mentoratul să dați un telefon chiar și atunci când abilitatea lingvistică sa este suficientă pentru a face acest lucru singur? Vă cere ucenicul bani sau bunuri materiale? În calitate de mentor, aveți dreptul să spuneți nu. • Limitele ajută la prevenirea epuizării. Munca de reintegrare a migranților și a refugiaților poate fi

for mentors. It is a high burnout field and the primary way to prevent burnout is to care for yourself. The best helpers know how to keep a balance between their needs and the needs of those they're serving. If you start to feel yourself burning out, please let organisation staff know.

- **Mentors should train to develop “detached compassion”.** Detached compassion means to develop a way of entering into the situation of the person who needs support that enables the mentor to continue to function effectively in the helping role. Although it is important to form a bond with your mentee, you should remember that taking on their problems as your own can hurt both of you in the long run.

stresantă, chiar și pentru mentori. Principala modalitate de a preveni epuizarea este să aveți grijă de dumneavoastră. Cei mai buni mentori știu cum să păstreze un echilibru între nevoile lor și nevoile celor pe care îi ajută. Dacă începeți să vă simțiți prea stresat, vă rugăm să informați personalul organizației.

- **Mentorii ar trebui să se antreneze pentru a dezvolta „compasiune detașată”.** Compasiunea detașată înseamnă a dezvolta un mod de a fi implicat în situația ucenicului care să permită mentorului să continue să funcționeze eficient în rolul său de ajutor. Deși este important să formați o legătură cu ucenicul, ar trebui să vă amintiți că asumarea problemelor lor ca pe ale voastre vă poate răni pe amândoi pe termen lung.