

# Manual de Mentorat pentru Integrarea Socială și Culturală a Migranților

Project Number: 2020-1-PL01-KA204-081815





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

Număr proiect: 2020-1-PL01-KA204-081815

### Parteneri

Stowarzyszenie Interwencji Prawnej - *Polonia*

European Association for Social Innovation - *România*

Kadin ve Genc Girisim Merkezi Dernegi - *Woman and Young Entrepreneurship*

Centre Association - *Turcia*

Kentro Merimnas Oikogeneias Kai Paidiou - *Grecia*

San Giuseppe Onlus – *Italia*

Aproximar - *Portugalia*

### Data publicării

Februarie 2022

### Website

[RISING - Home \(rising-project.org\)](http://rising-project.org)

### Facebook

[Rising Project - Postări | Facebook](#)



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene în cadrul programului Erasmus+. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru nicio posibilă utilizare a informațiilor conținute în prezentul document.

# Cuprins

Manual de Mentorat pentru Integrarea Socială și Culturală a Migranților .....	1
Proiectul RISING.....	4
Introducere.....	5
Definiții și termeni-cheie .....	6
Metodologie .....	8
Cartografierea nevoilor .....	9
Capitolul I Cartografierea nevoilor .....	10
Icebreaker I - <i>Hello Kitty</i> .....	11
Icebreaker II - <i>Ce se află în rucsac</i> .....	12
Instrumentul I – <i>Harta Actorilor</i> .....	14
Instrumentul II – <i>Analiza personală</i> .....	16
Instrumentul III - <i>Personalitate, abilități și interese</i> .....	18
Identificați, Clasificați și Potrivți .....	20
Capitolul II Identificați, Clasificați și Potrivți.....	21
Icebreaker I - <i>Sunt....</i> .....	22
Icebreaker II - <i>M&amp;M's</i> .....	23
Instrumentul I - <i>Chestionarul mentorului/persoanei mentorate</i> .....	25
Instrumentul II – <i>Piramida lui Maslow</i> .....	26
Instrumentul III – <i>Așteptări și temeri</i> .....	28
Implicare .....	31
Capitolul III - Implicare .....	32
Icebreaker I – <i>Întrebări rapide</i> .....	33
Icebreaker II - <i>N.U.M.E.L.E meu este...</i> .....	35
Instrumentul I – <i>Analiza Swot</i> .....	36
Instrumentul II - <i>Ce măsuri trebuie luate pentru a...</i> .....	38
Instrumentul III - <i>Realizările de până acum...</i> .....	39
Acțiunea.....	42
Capitolul IV Acțiunea.....	43
Icebreaker I – <i>Jocurile numelor</i> .....	44
Icebreaker II - <i>Cald și rece</i> .....	45

<b>Instrumentul I - <i>Seară de gătit interculturală</i></b> .....	<b>46</b>
<b>Instrumentul II - <i>Povestirea</i></b> .....	<b>48</b>
<b>Instrumentul III – <i>Acceptă-mă</i></b> .....	<b>49</b>
<b>Evaluăți, raportați și reînnoiți</b> .....	<b>51</b>
<b>Capitolul V Evaluăți, raportați și reînnoiți</b> .....	<b>52</b>
<b>Icebreaker I - <i>Sărbătoriți victoriile în echipă</i></b> .....	<b>53</b>
<b>Icebreaker II - <i>Două adevăruri și o minciună</i></b> .....	<b>54</b>
<b>Instrumentul I - <i>Reflectați asupra experienței voastre și stabiliți următorii pași</i></b> .....	<b>55</b>
<b>Instrumentul II – <i>Momentul de reflecție</i></b> .....	<b>56</b>
<b>Instrumentul III - <i>La revedere, dar nu adio</i></b> .....	<b>58</b>
<b>Concluzii</b> .....	<b>60</b>
<b>Referințe</b> .....	<b>61</b>

# Proiectul RISING

Proiectul **RISING- mentorat** pentru creșterea motivației migranților este un proiect cu o durată de trei ani, finanțat prin Programul Erasmus+ al Uniunii Europene, care stabilește un parteneriat între șase organizații non-profit din întreaga Europă.

Pentru a dezvolta procese de integrare cu succes a migranților în societatea gazdă, este necesar să se implementeze metodologii educaționale și de formare eficiente, prin metode inovatoare de îmbunătățire a motivației cursanților. În acest fel, proiectul intenționează să integreze beneficiile motivaționale ale mentoratului în programele de formare și educație oferite migranților. În mod specific, RISING va încerca să ofere un set de instrumente, complementare proiectelor care se desfășoară deja, pentru a-i ajuta pe mentori să își îndeplinească rolul și pentru a oferi sprijin suplimentar furnizorilor de mentorat.

## Principalele obiective ale proiectului Rising sunt:

- Sensibilizarea cu privire la importanța motivației migranților de a își continua studiile;
- Creșterea numărului de persoane interesate să intre în programe de mentorat;
- Îmbunătățirea competențelor mentorilor pentru migranți, în special în ceea ce privește încurajarea migranților pentru luarea de inițiativă
- Sprijinirea mentorilor prin punerea la dispoziția acestora a unui manual de resurse pentru sesiunile de mentorat;
- Creșterea nivelului de motivație și proactivitate în rândul migranților mentorați;
- Îmbunătățirea relațiilor dintre mentori și persoanele mentorate, printr-o mai bună înțelegere a ceea ce se așteaptă de la ambele roluri;
- Sprijinirea mentorilor și practicienilor, capabili să furnizeze informații solide și un mentorat bazat pe fapte reale, utilizând setul de instrumente pentru gestionarea proceselor;
- Îmbunătățirea competențelor personalului și voluntarilor partenerilor, permițându-le acestora să ofere sprijin alternativ migranților și mentorilor acestora.

Primul rezultat al acestui proiect a fost dezvoltarea unui manual de instrumente și resurse pentru mentori, care include povești de succes ale migranților. Prin acest prim rezultat, se intenționează încurajarea proactivității și îmbunătățirea competențelor civice, stimularea cunoașterii de sine a migranților prin mentorat, recunoscând-se astfel potențialul și locul lor în societate. Sunt propuse activități cu subiecte specifice și didactice, pentru ca mentorii să înțeleagă așteptările și temerile migranților cu privire la receptivitatea societății, precum și cu privire la etapele de realizare a obiectivelor lor și obstacolele din timpul acestei călătorii. O astfel de strategie urmărește să le ofere mentorilor posibilitatea de a identifica problemele și de a-i ajuta pe cei care sunt mentorați să devină agenți ai schimbării prin căutarea de soluții. În paralel cu aceste instrumente, va fi inclusă, de asemenea, o colecție de povești de succes, ca anexă, pentru a le oferi mentorilor o mai bună cunoaștere a diferitelor perspective privind provocările integrării.

# Introducere

Proiectul Rising își propune să integreze beneficiile motivaționale ale mentoratului în programele de formare și educație oferite migranților. Va încerca să dezvolte și să furnizeze un set de instrumente care să sprijine mentorii în îndeplinirea rolurilor lor și să ofere sprijin suplimentar pentru furnizorii de servicii de mentorat. Primul rezultat al proiectului RISING implică crearea unui manual care să fie utilizat de mentori atunci când lucrează cu persoanele mentorate, vizând motivația și implicarea acestora pe parcursul programului. Acest lucru îi va ajuta pe mentori și îi va sprijini în practica lor de mentorat, asistând migranții în procesul de incluziune socială.

În plus, acest manual este însoțit și de o broșură (anexată la final), care cuprinde cazuri de integrare reușită a unor persoane cu experiențe diverse privind migrația, care locuiesc în prezent în Portugalia, Grecia, România, Turcia, Italia și Polonia. Această broșură poate fi înțeleasă ca un instrument motivațional pentru a implica persoanele migrante în procesele de mentorat, în vederea unei integrări sociale de succes.

Manualul constă într-o compilație de instrumente și exerciții pentru a sparge gheața (icebreakers) pe care mentorul le poate folosi în timpul programului de mentorat. Instrumentele și exercițiile nu sunt prescriptive, ci reprezintă o sugestie pentru un punct de plecare în activitatea mentorului cu persoanele mentorate. Pe de o parte, acest lucru le va permite mentorilor să înțeleagă nevoile și dorințele persoanelor mentorate, iar pe de altă parte, va încuraja persoanele mentorate să reflecteze asupra experiențelor lor și să identifice aspectele critice pentru integrarea lor socială. În acest manual, unele exerciții pot fi realizate în grup, astfel încât alegerea instrumentelor adecvate pentru caracteristicile grupurilor este la latitudinea mentorului.

## **Fiecare capitol reprezintă o fază diferită a programului de mentorat:**

- În primul rând, cartografierea nevoilor persoanelor mentorate (Capitolul I);
- În al doilea rând, identifică, clasifică și potrivește (capitolul II);
- În al treilea rând, implicarea (capitolul III);
- În al patrulea rând, acțiunea (capitolul IV);
- În al cincilea rând, evaluarea, raportarea, reînnoirea (capitolul V).

Capitolul I se concentrează pe prima fază a programului de mentorat, în care mentorul va evalua care sunt principalele nevoi ale beneficiarului, de care trebuie să țină cont în timpul desfășurării sesiunilor de mentorat. Această fază de cartografiere a nevoilor persoanei mentorate este crucială pentru a stabili obiectivul sesiunilor de mentorat și pentru a stabili temele, structura și metodologia sesiunilor. Există o mulțime de instrumente și de exerciții pentru a sparge gheața, care sunt potrivite pentru a cartografia nevoile persoanei mentorate, iar acest manual va prezenta câteva metode pentru a sparge gheața și trei instrumente ca exemple.

Capitolul II se concentrează asupra celei de-a doua faze a programului de mentorat, în care se stabilesc așteptările, aptitudinile și competențele persoanei mentorate, pentru a stabili profilul acesteia și pentru a o pune în legătură cu un mentor potrivit. Exercițiile de spargere a gheții și instrumentele

utilizate în această fază reprezintă, de asemenea, o piatră de temelie pentru activitatea ulterioară descrisă în cea de-a treia fază, cea de implicare.

Astfel, Capitolul III se concentrează pe cea de-a treia fază a relației dintre mentor și persoana mentorată, în care vor lucra împreună pentru a implica persoana mentorată în diferite activități, în vederea dezvoltării obiectivelor stabilite la începutul sesiunilor de mentorat. În această fază, mentorul trebuie să aibă răbdare, să fie înțelegător și să ofere sprijin, pentru a le permite persoanelor mentorate să aibă șansa de a vorbi despre trecutul lor, despre problemele cu care se confruntă sau despre sprijinul de care au nevoie.

În cea de-a patra fază, faza de acțiune, care constituie obiectul principal al capitolului IV, relația dintre mentor și persoana mentorată este dezvoltată în profunzime, iar unele dintre obiectivele stabilite la început, în faza inițială a programului de mentorat, ar trebui să fie atinse sau revizuite în acest moment.

În cele din urmă, capitolul V este dedicat evaluării procesului de mentorat, raportării și recunoașterii aspectelor care funcționează și a celor ce trebuie îmbunătățite, precum și deciziei de a reînnoi sau nu procesul prin stabilirea noilor obiective de atins sau dacă obiectivele revizuite în ultima fază necesită mai mult timp pentru a fi finalizate. Demn de menționat este faptul că, în timpul procesului de mentorat, este probabil ca evaluarea să o facă pe persoana mentorată - și uneori pe mentor - mai puțin deschisă, mai puțin dispusă să recunoască slăbiciunile. În consecință, există câteva criterii eficiente de măsurare a rezultatelor și a angajamentului pe parcursul întregului proces. De exemplu, se poate discuta dacă sesiunile au fost apreciate de ambele părți ca fiind utile; dacă mentorul și persoana mentorată se întâlnesc la timp; dacă instrumentele și, în general, metodologia adoptată sunt simple și ușor de aplicat. În plus, diferite aspecte ale formării în domeniul mentoratului trebuie să fie, de asemenea, supuse evaluării, cum ar fi: evaluarea proceselor de relaționare, a proceselor programului, a rezultatelor acestei relații și a programului în ansamblu.

Înainte de a parcurge fiecare capitol, fiecare instrument și fiecare exercițiu de spargere a gheții, introducerea cuprinde definiții și termeni-cheie care vor fi utilizați pe parcursul manualului, urmați de o scurtă secțiune de metodologie, care oferă o perspectivă asupra metodelor utilizate pentru a modela instrumentele și a le face incluzive și ușor de utilizat.

## Definiții și termeni-cheie

Pe tot parcursul manualului vor fi utilizați anumiți termeni-cheie pentru a descrie instrumentele și etapa relației mentor-persoană mentorată. Înainte de a evidenția termenii-cheie și definițiile, vă rugăm să rețineți că vocabularul și termenii trebuie aleși cu atenție, astfel încât subiectele abordate pe parcursul sesiunilor de mentorat să fie familiare pentru persoanele mentorate, fără a fi ofensatoare, frustrante, stereotipice etc. De exemplu, în timpul utilizării instrumentelor din acest manual și atunci când întrebați despre hobby-uri, abordați cu atenție exemplele care depășesc propriul context cultural al mentorului. În plus, este important ca mentorii să încerce pe cât posibil să elimine în timpul sesiunilor de mentorat viziunile eurocentrice, care ar putea fi potențial dăunătoare pentru situația persoanei mentorate, reprezentând în același timp o potențială lipsă de respect față

de situația, parcursul și istoria acesteia. Astfel, se recomandă "delicatețe" în alegerea cuvintelor și a temelor.

### În ceea ce privește definițiile și termenii cheie utilizați în manual:

- **Persoană mentorată** - orice persoană care beneficiază de mentorat și care este dispusă și motivată să aloce timp și efort pentru a-și dezvolta abilitățile personale, sociale și transversale pentru a-și susține procesul de integrare în țara gazdă. Vă rugăm să rețineți că în acest manual instrumentele se concentrează în mod special pe persoanele mentorate cu un trecut ca migrant sau refugiat.
- **Mentor** - este orice persoană care este dispusă să își folosească experiența pentru a modela comportamente pozitive într-un mod constructiv și, de preferință, pe bază de voluntariat.
- **Coordonatorul mentorului** - este persoana din cadrul unei organizații care este responsabilă de coordonarea mentorilor și care este responsabilă de crearea și coordonarea programului. Coordonatorul de mentori poate organiza procedura, răspunde la eventualele întrebări și se asigură că ambele părți se simt confortabil în acest proces.
- **Cartografierea nevoilor** - în acest manual, prin nevoi considerăm: „Nevoile umane specifice nutrienților psihologici înăscuți, care sunt esențiali pentru o creștere psihologică continuă, integritate și bunăstare” (Deci, & Ryan, 2000, p. 229). Din această perspectivă, indivizii își pot dezvolta pe deplin abilitățile și capacitățile, dacă toate nevoile lor de bază sunt satisfăcute (cel puțin într-o anumită măsură) (Desmet & Fokkinga, 2020). Prin urmare, este extrem de important să se cartografieze nevoile persoanelor pentru a stabili obiectivele-cheie pentru sesiunile de mentorat.
- **Identitate** - în acest manual, prin identitate înțelegem nu numai identificarea de sine, ci și capacitatea de a o exprima într-un grup.
- **Clasificare** - în acest manual prin clasificare ne referim la articularea nevoilor, planurilor, gândurilor despre sine, așadar o etapă extrem de importantă în autoevaluare și ulterior în autorealizare.
- **Potrivire** - în acest manual, prin potrivire înțelegem finalizarea celor două etape anterioare, fără de care potrivirea în sine nu ar putea avea loc. După ce procesul este finalizat, beneficiarul va avea șansa de a se întâlni cu mentorul în cadrul primei întâlniri oficiale, la care ar trebui să fie prezent și coordonatorul mentorului.
- **A implica** - în acest manual, prin implicare înțelegem a convinge o altă persoană să participe, să fie interesată și să fie activă, în acest caz, în cadrul sesiunilor de mentorat. Prin urmare, pentru a implica persoana mentorată în activități este nevoie de timp, efort și înțelegere a nevoilor acesteia, pentru a stabili o relație de mentorat eficientă. În special, mentorul va trebui să își ia timp pentru a înțelege trecutul, nevoile și obiectivele persoanei mentorate și să îi explice acesteia importanța colaborării lor în vederea atingerii obiectivului comun - îmbunătățirea vieții beneficiarului și promovarea integrării acestuia în societatea gazdă.
- **Procesele relației** – în acest manual, prin procesele relației ne referim ceea ce se întâmplă concret în cadrul relației. De exemplu: cât de des se întâlnesc cei doi? Au căpătat suficientă



încredere reciprocă? Există un sens clar al direcției relației? Mentorul sau persoana mentorată au îngrijorări cu privire la contribuția proprie sau a celeilalte persoane în această relație?

- **Procesele programului** – în acest manual, prin procesele programului ne referim, de exemplu, la câte persoane sunt implicate în acest proces. Cât de eficiente sunt activitățile prevăzute în program pentru integrarea persoanei menturate (migrantului). În unele cazuri, procesele programului vor include, de asemenea, date derivate din analiza relațiilor individuale, pentru a obține o imagine de ansamblu a aspectelor care funcționează, dar și a celor ce necesită îmbunătățiri.
- **Rezultatele relației** – în acest manual, prin rezultatele relației înțelegem să evaluăm dacă mentorul și beneficiarul și-au atins obiectivele pe care și le-au stabilit. Rețineți că pot fi necesare unele ajustări pentru a realiza schimbări ale obiectivelor pe măsură ce circumstanțele se schimbă.
- **Rezultatele programului** – în acest manual, prin rezultatele programului înțelegem crearea unei evaluări a îmbunătățirii integrării sociale și incluziunii persoanei menturate în societatea gazdă sau îmbunătățirea competențelor și abilităților acesteia în domeniul specific.

## Metodologie

Pentru a ne asigura că instrumentele și exercițiile de spargere a gheții prezente în acest manual sunt incluzive și adecvate pentru fiecare fază a programului de mentorat, fiecare partener a avut o rundă de consultare cu experți pentru a colecta feedback pentru dezvoltarea și proiectarea instrumentelor și exercițiilor. Acest feedback a fost colectat prin intermediul unor ateliere de validare, fiecare dintre acestea fiind organizate individual cu persoane care au un trecut ca migranți, mentori și experți în domeniul identității de gen și orientării sexuale.

Prin urmare, instrumentele și exercițiile de spargere a gheții au fost concepute ținând cont de condițiile din fiecare țară a partenerilor de proiect, de diferitele medii ale migranților și cu o abordare sensibilă la gen și religie.

Trebuie notat că instrumentele și exercițiile de spargere a gheții din fiecare capitol au fost elaborate pentru fiecare fază a programului de mentorat. Și, așa cum am menționat mai devreme, încurajăm mentorii să adapteze și să ajusteze aceste instrumente și exerciții pentru spargerea gheții în funcție de mediul socio-cultural al persoanelor menturate și al comunității gazdă. În plus, vă rugăm să rețineți că aceste instrumente și exerciții pentru a sparge gheața nu sunt prescriptive, ci reprezintă o sugestie pentru un punct de plecare în activitatea mentorilor cu persoanele menturate.



Capitolul I

# Cartografierea nevoilor

# Capitolul I

## Cartografierea nevoilor

În această fază a procesului de mentorat, este fundamental să se identifice nevoile persoanelor mentorate și să se identifice ce doresc cu adevărat să dezvolte și să realizeze în timpul sesiunilor cu mentorul. Pentru a privi mentoratul ca pe un proces de ajutor, această fază vizează stabilirea unor obiective adecvate și realiste, bazate pe nevoile persoanei mentorate (PIA, 2017). Nevoile acestora trebuie să includă probleme specifice și subiecte interesante care să fie discutate și ar trebui să fie incluse în mod natural în sesiunile de mentorat (PIA, 2017).

Atunci când se discută cu persoanele mentorate despre nevoile lor, este important să se sublinieze faptul că nevoile au un rol crucial în bunăstarea umană și în progres, dând sens vieții, și fiind surse de plăcere (sau de neplăcere) (Desmet & Fokkinga, 2020). Astfel, cartografierea nevoilor persoanei mentorate la începutul procesului de mentorat constituie baza pentru identificarea obiectivelor. Trebuie reținut că motivația se poate pierde cu ușurință atunci când obiectivele procesului de mentorat nu sunt obiectivele beneficiarului și/sau nu iau în considerare nevoile acestuia (MPATH, 2017). Prin urmare, mentorii ar trebui să identifice idei și oportunități pentru posibilele modalități de asistare a persoanei mentorate în dezvoltarea abilităților și cunoștințelor pe baza nevoilor acesteia (PIA, 2017). Identificarea nevoilor și definirea obiectivelor se realizează pe baza autoevaluării performanțelor și competențelor persoanei mentorate. Pentru a identifica mai bine nevoile și a stabili obiective adecvate, mentorii pot introduce, de asemenea, unele strategii și activități, și anume: interviuri motivaționale, activități de petrecere a timpului liber, oferirea de feedback cu privire la ideile persoanei mentorate. Astfel de activități ar permite aplicarea întregului potențial al învățării non-formale pentru a cartografia nevoile persoanei mentorate și pentru a asigura că obiectivele fiecărei etape a procesului de mentorat sunt îndeplinite. Pentru a stabili prioritățile pentru acțiunile viitoare, mentorii își pot organiza propriile trasee și materiale (dacă este necesar) pentru a identifica nevoile și obiectivele persoanei mentorate și pentru a le dezvolta pe cele din urmă, luând în considerare nivelul de educație al persoanei mentorate, domeniile de interes, stilul de învățare, capacitățile personale, cognitive și sociale, precum și resursele implicate (MPATH, 2017). Mai jos, puteți găsi diferite instrumente care servesc acestui scop și care sunt explorate în următoarele secțiuni.

## Icebreaker I - Hello Kitty

Această activitate de spargere a gheții poate fi adaptată la un grup de persoane sau chiar unei singure persoane. Vă rugăm să rețineți că unele persoane mentorate ar putea considera acest exercițiu de spargere a gheții ușor invaziv, mai ales dacă sunt timizi și introvertiți. Cu toate acestea, activitatea poate funcționa ca un bun exercițiu de spargere a gheții pentru a construi o relație bună cu persoana mentorată. Acest exercițiu de spargere a gheții este un joc scurt pentru a încerca să ne facem reciproc (mentor și persoană mentorată) să zâmbim și să râdem, prin urmare, să ne relaxăm și să ne cunoaștem în mod informal. Această activitate se bazează pe empatie, deoarece permite mentorului să se pună în locul persoanei mentorate, provocând în același timp o emoție din partea celeilalte persoane. Această activitate de spargere a gheții stimulează de asemenea motivația, deoarece se bazează pe sentimente și emoții pozitive, care marchează începutul experienței de mentorat într-un mod benefic, motivându-i pe mentor și pe beneficiar să meargă mai departe și să spargă gheața împreună.



Chap 1 | Ice breaker 1

### Hello Kitty

1. Set up by drawing a line in the middle of the room with masking tape
2. Mentor and mentee have to stand on opposite sides of the line
3. Mentor and mentee take turns acting like 'kitty' and 'puppy'
4. The kitty cannot smile or laugh
5. The puppy must say hello to the kitty in any way possible and try to make him/her smile or laugh
6. The 'puppy' must not cross the line on the floor, everything else is allowed
7. When a 'kitty' smiles or laughs, it automatically becomes a 'puppy' and must cross to the other side of the line.



 RISING

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

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

- Creați o linie în mijlocul camerei cu bandă adezivă;
- Mentorul și persoana mentorată trebuie să stea de o parte și de alta a liniei;
- Mentorul și persoana mentorată iau pe rând rolurile de "pisicuță" și "cățeluș";
- Pisicuța nu poate zâmbi sau râde;
- Cățelușul trebuie să salute pisicuța și să încerce să o facă să zâmbească sau să râdă în orice mod posibil;
- Cățelușul nu poate trece de linia de pe podea, orice altceva este permis;
- Când o pisicuță zâmbește sau râde, devine automat cățeluș și trebuie să treacă de cealaltă parte a liniei;
- Ultima persoană care rămâne pisicuță este câștigătoare.

În cazul mentoratului pentru un grup de persoane, exercițiul poate fi adaptat în felul următor: mentorul poate crea două grupuri cu același număr de participanți: unul este grupul cățelușilor și celălalt este grupul pisicuțelor. Apoi, urmați aceeași dinamică a exercițiului explicat mai sus, în acest caz, continuați până când o singură pisicuță rămâne câștigătoare. Puteți prelungi jocul, schimbând pisicuțele în cățeluși și să îl reluați; sau faceți din pisicuțele câștigătoare o echipă, vedeți care dintre ele rezistă mai mult.

## **b) Ce putem învăța?**

Această activitate de spargere a gheții îi ajută pe mentor și pe persoana care beneficiază de mentorat să fie creativi și productivi într-un mod spontan și îi ajută să stabilească o legătură între ei.

## **c) Sfaturi pentru mentor**

Pentru a maximiza potențialul acestui exercițiu de spargere a gheții, este important să vă asigurați că participanții se distrează și că se simt bine unii cu alții.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut:**

- Asigurați-vă că toată lumea este pregătită pentru această activitate;
- Asigurați-vă că nivelul de energie al participanților/grupului este ridicat;
- Asigurați-vă că participanții/grupul se simt confortabil și în largul lor pentru a se implica în această activitate.

### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu trebuie să aveți o atitudine critică;
- Nu vă grăbiți să desfășurați această activitate - nu vă grăbiți și aveți răbdare cu ritmul și personalitatea celeilalte persoane.

## **Icebreaker II - Ce se află în rucsac**

Acest exercițiu de spargere a gheții are potențialul de a fi adaptat la participanți multipli și diverși. Spre exemplu, atunci când se lucrează cu persoane care au un trecut ca migranți, ar fi interesant să se pregătească în prealabil această activitate și să se ceară persoanelor mentorate să aducă obiecte care să le reprezinte mediul socio-cultural. De asemenea, această activitate poate fi adaptată și ajustată pentru activități individuale, grupuri mici sau chiar grupuri mari. Această activitate de spargere a gheții este o modalitate simplă de a implica oamenii și de a vă distra făcând cunoștință cu ceilalți. Fiecare echipă primește puncte pentru orice obiecte recunoscute și pentru cele pe care le aduce. Această activitate de spargere a gheții promovează empatia printr-o activitate distractivă.



Clasa 1 | Ice breaker 2

## What's in the bag?

The activity has 3 steps:

- Step 1 - Pre-Task

The mentor gives the mentee a paper bag, and creates a list of 10 things the mentee could have in his/her bag:

- The list should have about 7 ordinary things (for instance, mobile phone, hair tie, a pen, a lip balm, someone else's business card, a public transport ticket, or some object that represents the mentee's social-cultural background)

- Step 2 - The mentor gives the mentee a paper and a pen to keep track of his/her earned points. The mentor calls out random items one at a time.

- If the mentee has the item, he/she gets it out of the bag and stands up.
- For each item the mentor mentions and that is in the bag, the mentor gets one point;
- For each item the mentor mentions and is not in the bag the mentee doesn't have, the mentee gets one point.

- Step 3 - Whoever has the most points wins!



KA204-06B80AE6

## a) Cum se aplică?

Această activitate are 3 pași:

### Pasul 1 - Activitatea premergătoare

- Mentorul le dă persoanelor mentorate o pungă de hârtie și creează o listă de 10 lucruri pe care le-ar putea avea în pungă;
- Lista ar trebui să conțină aproximativ 7 lucruri obișnuite (de exemplu, un telefon mobil, un elastic de păr, un pix, un balsam de buze, cartea de vizită a unei persoane, un bilet de transport public sau un obiect care să reprezinte mediul socio-cultural al persoanei mentorate).

### Pasul 2 - Mentorul le dă persoanelor mentorate o hârtie și un pix pentru a ține evidența punctelor obținute. Mentorul alege obiectele în mod aleatoriu, unul câte unul.

- În cazul în care persoanele mentorate au obiectul, ei îl scot din rucsac și se ridică în picioare;
- Pentru fiecare obiect pe care mentorul îl menționează și care se află în rucsac, mentorul primește un punct;
- Pentru fiecare element pe care mentorul îl menționează și care nu se află în rucsacul pe care îl au persoanele mentorate, acestea primesc un punct.

### Pasul 3 - Cine are cele mai multe puncte câștigă!

- În cazul mentoratului cu un grup de persoane, exercițiul poate fi adaptat în felul următor: Puteți împărți persoanele mentorate în echipe de 3-6 persoane și puteți da fiecărui participant o pungă de hârtie. Dinamica rămâne cea descrisă mai sus.

## b) Ce putem învăța?

Această activitate ne ajută să ne cunoaștem mai bine prin creativitate. De asemenea, ea vizează și alte abilități, cum ar fi abilitățile de joc și cele sociale, iar dacă se face în grup, abilitățile de lucru în echipă.

## c) Sfaturi pentru mentor

Pentru a maximiza potențialul acestui joc de spargere a gheții, mentorul trebuie să se asigure că toată lumea participă activ la joc și că obiectivul principal al activității este atins: să se distreze în timp ce sunt împărtășește detalii despre fiecare participant. Mentorul poate, de asemenea, să împărtășească informații despre el însuși, folosind obiecte pentru a dezvălui informații amuzante despre viața sa.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut:

- Asigurați-vă că folosiți un vocabular captivant.

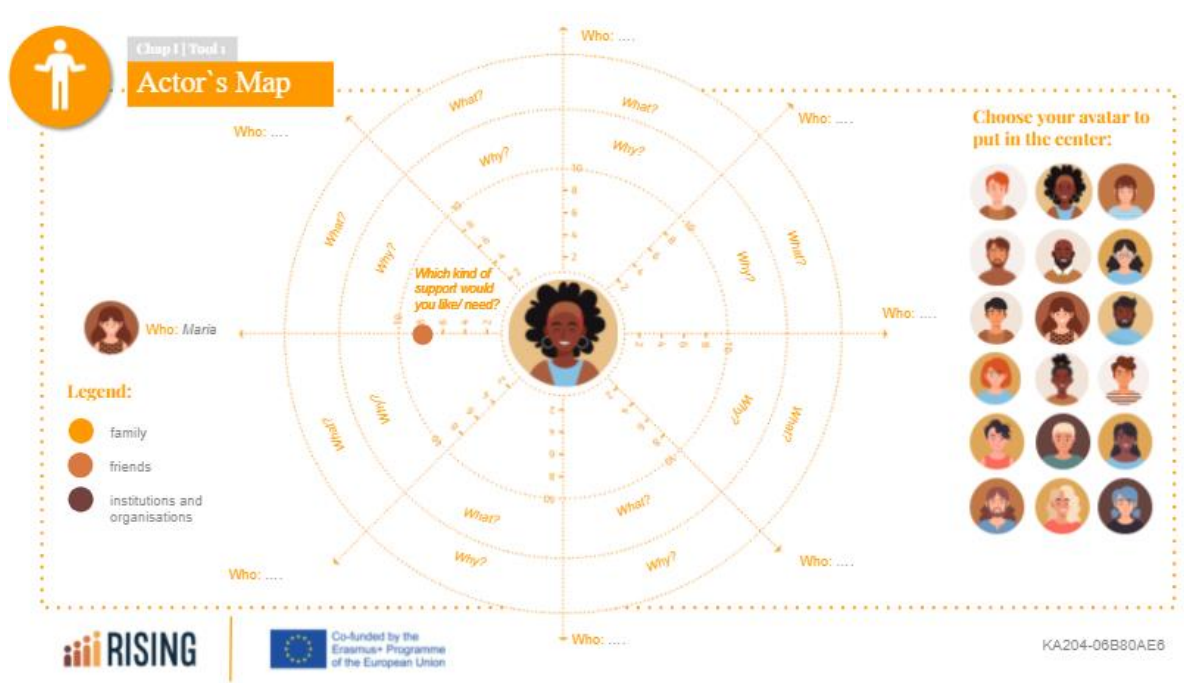
### Ce nu trebuie făcut:

- În cazul în care persoana mentorată nu este un copil, nu folosiți pentru joc un vocabular prea copilăros, pentru că în acest fel puteți demotiva participantul.

## Instrumentul I – *Harta Actorilor*

Harta actorilor este un instrument care promovează reprezentarea vizuală a persoanelor și/sau organizațiilor-cheie care ar putea fi utile pentru a aborda, rezolva sau răspunde unei nevoi specifice a persoanei menturate. De obicei, harta actorilor implică trei etape: pregătirea, facilitarea și revizuirea. Harta actorilor este un instrument care permite vizualizarea stabilirii obiectivelor procesului de mentorat și facilitează cartografierea nevoilor persoanei menturate. Acest instrument urmărește să identifice cine îl poate ajuta pe actorul principal (în acest caz, persoana mentorată) să își atingă obiectivul, prin identificarea nevoilor și scopurilor persoanei menturate (Miolo, 2021; MOBi, 2019). Este necesară identificarea actorilor, a relației dintre acești actori și persoana mentorată, precum și identificarea locului, momentului, motivului pentru care apar anumite situații și a agenților necesari pentru ca acestea să se producă. Acești agenți pot fi oameni, medii, produse, interfețe (Borba et al., 2013, citat în Miolo, 2021).

Instrumentul promovează empatia și motivația, deoarece evidențiază rolurile posibilelor actori care pot sprijini și ghida persoana mentorată în atingerea obiectivelor sale și recunoașterea importanței altor persoane și rețele. Harta creată va ajuta la verificarea actorilor care sunt cei mai relevanți pentru a răspunde unei nevoi specifice.



## a) Cum se aplică?

Pentru a aplica acest instrument, trebuie să Țineți cont de următorii pași:

- Oferiți-le persoanelor mentorate pixuri colorate pentru a completa harta și a ilustra persoanele care vor fi reprezentate pe hărțile lor;
- În centru se află imaginea unei persoane, reprezentând beneficiarul procesului de mentorat, cel care va completa și harta;
- Persoanele mentorate ar trebui să se gândească la nevoile lor în această etapă specifică a vieții;
- Persoanele mentorate vor scrie numele principalilor actori care îi pot ajuta să își atingă obiectivele și importanța fiecăruia. Ar trebui să identifice membri ai familiei, prieteni și/sau instituții;
- Persoanele mentorate trebuie să determine nivelul de importanță al fiecărui actor în procesul de realizare a obiectivelor;
- Mentorii trebuie să detalieze de ce și cum îi pot ajuta acești actori;
- Pentru a explora și vizualiza informațiile obținute, persoanele mentorate trebuie să fie capabile să creeze un sistem de culori pe care să îl illustreze în caseta din colțul din stânga-jos al instrumentului. (familie, prieteni și instituții, care, totuși, pot fi oricând înlocuite) (Check-in Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019).

## b) Ce putem învăța?

Acest instrument ajută la dezvoltarea creativității, precum și la pregătirea persoanei mentorate pentru a căuta și a primi sprijin.



### **c) Sfaturi pentru mentor**

Acordați-le persoanelor mentorate timp pentru a vorbi. Aceasta este o ocazie pentru a-și analiza situația actuală și pentru a înțelege realitatea din jurul lor. Această activitate poate fi emoționantă; prin urmare, este important să aveți răbdare și să respectați punctul de vedere al persoanelor mentorate.

### **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

#### **Ce trebuie făcut:**

- Aveți răbdare cu ritmul persoanelor mentorate în identificarea actorilor care sunt mai importanți pentru ei;
- Încurajați o abordare sensibilă la cultură, gen, orientare sexuală și identitate de gen, în ceea ce privește harta.

#### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu adoptați o atitudine critică;
- Nu influențați alegerea actorilor de către persoanele mentorate.

## **Instrumentul II – *Analiza personală***

Instrumentul de analiză personală permite o autoevaluare a celor mai dezvoltate competențe ale persoanelor care beneficiază de mentorat și a celor care necesită o dezvoltare și/sau îmbunătățire ulterioară. Acest instrument ajută la cunoașterea mai amănunțită a trecutului personal și profesional al persoanelor mentorate, precum și a experienței de viață a acestora (Check-in Emprego, 2020; Miolo, 2021; MOBi, 2019). Instrumentul ajută persoana mentorată să fie mai motivată și, de asemenea, o ajută să vizualizeze, într-un mod realist, nevoile sale și aspectele ce ar trebui îmbunătățite, obținând în același timp motivația de a-și stabili și urmări obiectivele.



Chap 1 | Tool 2

## Personal analyse



AM / IDENTITY <small>identity factors (gender, SOGI, migration, age, ethnicity, religion, among others)</small>	PAST	CAPABILITIES	I THINK	STEPS
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here



KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Persoana mentorată trebuie să completeze instrumentul, răspunzând la următoarele întrebări de autoanaliză:

- Care este trecutul meu personal? Care sunt reperele mele identitare și identitatea mea culturală? (Eu sunt/ Identitate)
- Care este trecutul meu profesional/formația mea? (Trecut)
- Ce știu să fac bine? Care sunt principalele mele abilități? Care sunt principalele mele capacități la nivel profesional și personal? (Capacități)
- Ce vrei să faci în viitorul tău ideal? (Cred)
- Ce pași ar trebui să faci pentru a te îndrepta spre viitorul ideal? (Pași)

### b) Ce putem învăța?

Acest instrument ajută la orientare, încurajare și autocunoaștere. Urmărește să stimuleze autocunoașterea, punerea în discuție a caracteristicilor și experiențelor persoanelor mentorate în raport cu educația și piața muncii (Miolo, 2021). Permite ambelor părți implicate să identifice mai ușor direcția în care persoana mentorată trebuie și își dorește să meargă într-un viitor ideal.

### c) Sfaturi pentru mentor

Acordați-le persoanelor mentorate timp pentru a vorbi. Este important ca acestea să își analizeze situația actuală și să înțeleagă ce pot face, ținând cont de competențele lor deja existente. Încercați să evidențiați realizările lor și să consolidați rezultatele pozitive pentru a-i menține motivați în cardul acestui exercițiu.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut

- Concentrați-vă pe informațiile pozitive;
- Folosiți o abordare pozitivă privind lipsa de formare sau experiență de muncă, subliniind faptul că identificarea nevoilor de dezvoltare este primul pas pentru atingerea obiectivelor dorite.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu adoptați o atitudine critică.

## Instrumentul III - Personalitate, abilități și interese

Acest instrument se concentrează pe personalitatea, aptitudinile și interesele persoanei mentorate. Îi acordă posibilitatea să își autoevalueze în profunzime interesele, oferind în același timp mentorului posibilitatea de a face un profil al persoanelor mentorate și de a identifica principalele nevoi și competențe ale acestora. Instrumentul își propune să ajute mentorul să identifice personalitatea, abilitățile și interesele persoanei mentorate prin intermediul unei liste de cuvinte (Miolo, 2021). Instrumentul creat este împărțit în trei secțiuni majore cu cuvinte și expresii aleatorii pentru ca persoanele mentorate să selecteze cuvintele care cred că le reprezintă personalitatea, abilitățile și interesele. Acest lucru permite o auto-reflecție asupra personalității și a principalelor caracteristici ale persoanelor mentorate. Instrumentul le motivează, ajutând la identificarea calităților pozitive și dând startul procesului de mentorat prin examinarea propriei situații dintr-o perspectivă pozitivă.



Chap 1 | Tool 3

### Personality, Abilities and Interests

Personality					Abilities		Interests (what are your main areas of interest)?
Tolerant	Sensitive	Loyal	Expressive	People-oriented	Communicating	Monitoring	Write here
Competitor	Well-humored	Adventurer	Assertive	Adaptable	Planning	Analysing information	Write here
Affable	Perfectionist	Flexible	Dynamic	Trustworthy	Leading	Managing people	Write here
Artistic	Shrewd	Practical	Curious	Independent	Managing information	Managing projects and tasks	Write here
Controlled	Persistent	Concerned	Sociable	Fun	Decision-making	Selling	Write here
Committed	Impulsive	Dedicated	Original	Responsible	Predicting	Coordinating	Write here
Stimulating	Intuitive	Organized	Energetic	Communicative	Problem solving	Helping others	Write here
Curious	Emotive	Empathetic	Persuasive	Rational	motivating others	Researching	Write here
Reliable	Demanding	Imaginative	Enthusiast	Other (specify):	teamwork	Other (specify):	Write here

## a) Cum se aplică?

- Instrumentul vizează persoanele mentorate;
- Alături de o listă de aptitudini și caracteristici personale, le ajută să reflecteze asupra caracteristicilor lor principale, amintindu-și, de exemplu, ce cuvinte au folosit în CV pentru a se descrie pe sine;
- Persoanele mentorate trebuie să-și identifice competențele și caracteristicile personale folosindu-se de listele pe care le prezintă;
- După ce acestea sunt identificate, persoanele mentorate sunt rugate să își scrie domeniile de interes, pornind de la propriile calități (Miolo, 2021; MOBi, 2019;).

## **b) Ce putem învăța?**

Acest instrument îi permite mentorului să facă profilul persoanelor mentorate, iar acestea din urmă devin conștiente de abilitățile, interesele și personalitatea lor. Pot lucra împreună pentru ghidarea persoanei mentorate (Miolo, 2021).

## **c) Sfaturi pentru mentor**

Este important să încadrați activitatea într-un context și într-o situație realistă (de exemplu, motivați persoana mentorată să își identifice calitățile ținând cont de un obiectiv concret, cum ar fi căutarea unui loc de muncă, reprezentarea propriilor calități în CV etc.).

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut:**

- În cadrul discuției finale sau al feedback-ului, este important să se discute despre caracteristici personale, abilități și comportamente.

### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu atacați și nu devalorizați persoanele mentorate din cauza trăsăturilor, abilităților și intereselor lor personale.
- Nu adoptați o atitudine critică.



## Capitolul II

# Identificați, Clasificați și Potriviviți

# Capitolul II

## Identificați, Clasificați și Potriviți

Scopul acestui capitol este de a colecta diverse instrumente de evaluare a aptitudinilor și competențelor persoanelor mentorate, ajutându-l pe mentor să le cunoască mai bine. Aceste activități îi vor pregăti pentru activitatea ulterioară, descrisă în capitolul III, "Implicare", dar și în cele ce urmează. Pe parcursul folosirii acestor instrumente și exerciții pentru a sparge gheața, mentorul va putea cunoaște în profunzime așteptările, temerile și alegerile persoanei mentorate, care vor acționa ca o barieră sau ca o potențială abilitate în atingerea obiectivelor stabilite într-o fază anterioară a sesiunilor de mentorat.

Atitudinea mentorului în timpul procesului de cunoaștere a persoanei mentorate, stabilirea unei relații și a unei înțelegeri reciproce între cei doi este crucială pentru a reprezenta și evidenția calitățile persoanei mentorate. După cum au subliniat migranții consultați, instrumentele și exercițiile de spargere a gheții ar trebui să fie adaptate la migranți și la cultura acestora, nu invers. De exemplu, nu toate întrebările (de exemplu, cele legate de chestiuni personale) vor fi bine primite sau chiar unele pot fi imposibile de realizat. Exercițiile de spargere a gheții de mai jos: "coada" și "jocul M&M's" și instrumentele: "Chestionarul mentorului/persoanei mentorate", "Piramida lui Maslow" și "Teme și așteptări" pot conține, de asemenea, acest gen de capcane, astfel încât este important să conduceți grupul prin toate aceste elemente cu multă sensibilitate. În această fază, persoanele mentorate sunt invitate să se implice mai mult, li se prezintă noi provocări și obiective, de exemplu, să se cunoască mai bine, să își recunoască și să își exprime nevoile, să reflecteze asupra lor înșiși și asupra acțiunilor ulterioare. Trebuie să realizăm în această etapă că unele persoane nu vor fi capabile să își identifice nevoile și să le numească. Ar putea fi util și necesar să le arătăm exemple pregătite anterior, care să ilustreze modul în care sunt efectuate aceste exerciții.

## Icebreaker I - Sunt....

Mentorul cere grupului de persoane mentorate să se alinieze în fața unei linii marcate (pe podea) în funcție de o anumită schemă, de exemplu, în funcție de vârstă. Pot fi utilizate și alte criterii, cum ar fi preferințele culinare, culoarea hainelor etc. Obiectivele acestui instrument includ:


- Integrarea în grup;
- Depășirea barierei contactului fizic între persoanele mentorate;
- Cunoașterea celorlalte persoane mentorate;
- Observarea grupului de către mentor.

Acest exercițiu de spargere a gheții pune grupul în mișcare, încurajează relaxarea și elimină barierele și stresul.

Chapter 11 | Icebreaker 1

### I am ...

1. Using string or painter's tape make a line on the floor long enough for all mentees to stand on it in a row - one person next to another.
2. Ask everyone to line up next to each other and state the following rules:
  - no one can speak - the only way to communicate is non-verbal (without using words);
  - at least one foot of each person must touch the line or tape at all time;
  - the group's task is to line up in a specific order, e.g. ascending from the youngest to the oldest (year, month, day);
  - no speaking.
3. Indicate on which end the youngest person should stand and on which end the oldest person should stand.
4. Once the group finishes the task ask each mentee their age, to check whether everyone got it right.



18 years old    22 years old    26 years old    34 years old    36 years old

**RISING** | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică instrumentul

Folosind sfoară sau bandă adezivă, creați o linie pe podea, suficient de lungă pentru ca toate persoanele mentorate să stea pe ea într-un rând - o persoană lângă cealaltă. Rugați-i pe toți să se alinieze unul lângă altul și enunțați următoarele reguli:

- nimeni nu poate vorbi - singura modalitate de comunicare este cea nonverbală (fără a folosi cuvinte);
- cel puțin un picior al fiecărei persoane trebuie să atingă întotdeauna linia sau banda;
- sarcina grupului este de a se alinia într-o anumită ordine, de exemplu, în ordine crescătoare de la cel mai tânăr la cel mai în vârstă (an, lună, zi) - fără a vorbi.

Indicați la ce capăt trebuie să stea cel mai tânăr și la ce capăt trebuie să stea cel mai în vârstă. După ce grupul termină sarcina, întrebați fiecare persoana mentorată care este vârsta sa, pentru a verifica dacă toată lumea a înțeles corect.

## **b) Ce putem învăța?**

Integrarea în grup, comunicarea nonverbală.

## **c) Sfaturi pentru mentor**

Acesta este un exercițiu destul de simplu pentru a sparge gheața; aveți nevoie doar de bandă adezivă. În plus, această activitate poate fi ușor modificată. Ar fi utilă o demonstrație inițială a exercițiului, pentru a facilita înțelegerea și punerea în aplicare de către persoanele mentorate. În plus, sarcinile ar putea fi extinse, de exemplu, la sfârșit, persoana mentorată ar putea fi încurajată să vorbească și să își apere poziția. Această abordare îi va ajuta pe cei din grup să fie mai deschiși. Va avea un impact asupra tuturor persoanelor mentorate. Sarcinile trebuie, desigur, să fie oferite într-o formă ușoară, cu sensibilitate, pentru a nu jigni pe nimeni, și, de asemenea, trebuie să se precizeze că exercițiul are ca scop și distracția.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut:**

- Dați o formă ușoară sarcinilor;
- Precizați clar că este un exercițiu creat pentru distracție;
- Fiți atenți la persoanele care resimt un disconfort prea mare și ajutați-le dacă este necesar.

### **Ce nu trebuie făcut:**

- Evitați sortarea în funcție de aspecte care pot avea o încărcătură politică sau religioasă sau care constituie stereotipuri;
- Fiți atenți la aspect sensibil pentru a nu jigni pe nimeni.

## **Icebreaker II - M&M's**

Acest instrument implică utilizarea bomboanelor M&M pentru a da viață unui proces de înțelegere reciprocă a persoanelor mentorate. Fiecăreia i se cere, în funcție de culoarea bomboanelor de ciocolată M&M's, să descrie și să împărtășească un aspect al vieții sale cu restul grupului. Va fi apoi interesant să aflăm câte lucruri au în comun participanții. Obiectivul este de a cunoaște fiecare persoană mentorată, încurajând-o să își împărtășească experiența sa de viață.





1. This tool involves using M&M's chocolates to give life to a process of mutual understanding of the mentees. Each mentee is required, based on the color of M&M's chocolates, to describe and share an aspect of their life with the rest of the group. It will then be interesting to find out how many things and what things the different mentees have in common.
2. Bring in a larger pack of M&M's to introduce the group to each other. Have the group sit in a circle. Pass the bag around and ask the mentees to help themselves, but to not eat the M&M's chocolates yet. When the bag has been around the full circle, each mentee to tell one thing about themselves for every M&M they took. A variation is to assign a number of things a mentee must tell about themselves to every color.  
**RED:** share about your favorite hobbies  
**YELLOW:** share about your hometown  
**BLUE:** share about your job  
**BROWN:** share about something you are good at  
**GREEN:** share about three words a friend would use to describe you  
**ORANGE:** share about anything!



### a) Cum se aplică?

Aduceți un pachet mare de M&M's pentru ca persoanele din grup să se cunoască. Invitați grupul să se așeze în cerc. Dați pachetul grupului și rugați-i să servească M&M's, dar să nu le mănânce încă. După ce pachetul a făcut o tură completă de cerc, fiecare persoană mentorată trebuie să spună câte un lucru despre ea în schimbul fiecărui M&M pe care l-a luat. O variantă este să atribuiți anumite lucruri pe care o persoană mentorată trebuie să le spună despre ea însăși în funcție de fiecare culoare: ROȘU - povestește despre hobby-urile tale preferate; GALBEN - povestește despre orașul tău natal; ALBASTRU - povestește despre locul tău de muncă; MARO - povestește despre ceva la care te pricepi; VERDE - împărtășește trei cuvinte pe care un prieten le-ar folosi pentru a te descrie; PORTOCALIU - împărtășește orice informație dorești!

### b) Ce putem învăța?

Instrumentul le va permite persoanelor mentorate să descopere diferite lucruri, inclusiv pe cele pe care le au în comun.

### c) Sfaturi pentru mentor

O posibilă sugestie este aceea de a adapta diferitele elemente care urmează să fie împărtășite cu restul grupului în funcție de personalitatea persoanelor mentorate, pentru a face schimbul de informații cât mai eficient posibil.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut

- Fiți atenți și concentrați-vă asupra felului în care comunicați persoanele mentorate. Acest exercițiu poate duce la împărtășirea de informații personale.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu trebuie să aveți o atitudine critică. Este important ca persoana mentorată să simtă că poate avea încredere în mentor.

## Instrumentul I - Chestionarul mentorului/persoanei mentorate

Având în vedere faptul că o relație de mentorat de succes este orientată către persoana mentorată și ghidată de către mentor, acest instrument se concentrează pe introspecția persoanelor mentorate cu privire la abilitățile lor. Este utilă pentru crearea profilelor persoanelor mentorate, pe baza răspunsurilor oferite în cadrul sondajului, ceea ce va facilita alocarea unui mentor potrivit fiecărui beneficiar, cu scopul de a realiza o relație de mentorat reușită. Potrivirea dintre mentor și persoana mentorată va contribui la dezvoltarea reciprocă. Mentorul va fi încurajat să îndrume mai eficient persoana mentorată și va dispune de toate resursele și cunoștințele necesare pentru a face acest lucru; persoanele mentorate vor fi încurajate să învețe pe măsură ce descoperă empatia în îndrumarea mentorului.

 Chap II | Tool 1

### Mentor/Mentee survey

**GENDER:**  Male  Female

**AGE:** .....

**ETHNIC BACKGROUND:**  Caucasian,  African  American,  Asian/Pacific  Islander,  Hispanic/Latino,  Lusophone, Native American,  Other:

**RELIGION BACKGROUND:**  Christian,  Muslim,  Hindu,  Buddhist,  Jew,  Sikh,  Atheist,  Other:

**PERSONALITY DATA:** Quiet, Shy, Nervous, Withdrawn, Talkative, Friendly, Insecure, Inquisitive, Confident, Spiritual, Sensitive, Happy, Easygoing, Introverted, Compassionate, Funny, Health-conscious, Creative, High energy, Spontaneous, Outgoing, Adventurous, Moody, Serious, Approachable, Extroverted, Discreet, Risk-taker, Business-oriented, Empathetic, Lively, Intuitive, Passionate, Vibrant, Reserved, Reflective

**HOBBIES AND INTERESTS:** Visual Arts, Electronic Games, Film Travel, Music, Volunteering, Politics, Reading (Fantasy/Fiction), Sports, Travel, Literary Works, Photography, Other:

**PROFESSIONAL INTEREST OR EXPERTISE:** Marketing and Advertising, Arts and Entertainment, Legal and Litigation, Non-Profit Administration, Information Technology, Financial Services, Publishing, Education, Consultancy, Health Care and Medicine, Engineering, Business and Development, Politics, Science and Technology  
What is something unique about you?

**DESCRIBE THREE THINGS ABOUT YOURSELF:**  
What are your expectations in this Mentoring program?

### **a) Cum se aplică?**

Acest instrument confirmă alocarea mentorului și persoanei mentorate în funcție de datele personale, hobby-uri, competențe, mediul social etc. Persoanele care urmează a fi mentorate completează un chestionar cu privire la aceste aspecte ale vieții lor și, ulterior, vor avea un profil. S-a demonstrat că o potrivire conform unor criterii specifice crește succesul și încurajează o implicare mai puternică în procesul de mentorat.

### **b) Ce putem învăța?**

Instrumentul încurajează mentorul și persoana mentorată să lucreze împreună într-un mod compatibil, luând în considerare preferințele și trăsăturile de personalitate.

### **c) Sfaturi pentru mentor**

Evaluati prioritățile de potrivire, așadar încurajați compatibilitatea pe baza hobby-urilor, trecând pe plan secund trăsăturile de personalitate și viceversa. Este important ca mentorul și persoana mentorată să descopere în relația de mentorat lucruri pe care le au în comun.

### **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

#### **Ce trebuie făcut:**

- Să mențineți o abordare prietenoasă și deschisă în timp ce analizați răspunsurile persoanei mentorate.

#### **Ce nu trebuie făcut:**

- Evitați întrebările incomode; nu forțați persoana mentorată să ofere un răspuns.

## **Instrumentul II – Piramida lui Maslow**

Ierarhia nevoilor lui Maslow este un instrument simplu pentru a dezvălui nevoile individuale ale unei persoane mentorate și, prin urmare, un bun punct de plecare pentru activitățile ulterioare. Este o bază bună pentru a înțelege care sunt nevoile persoanelor mentorate - în ce fel diferă nevoile lor - și astfel putem ajunge să le cunoaștem mai bine. Prin colectarea de informații despre persoanele mentorate, mentorul este în măsură să evalueze ce nevoi ar trebui abordate pe parcursul sesiunilor de mentorat.



## Maslow Pyramid

1. The mentor presents the tool to the mentee (e.g. on the board or on a projected presentation), and describes the rules: what to write down.
2. The mentor gives the mentee an individual sheet to fill.
3. Time frame e.g. 10 min minimum.
4. After this time, the mentor asks each mentee to show, present and motivate his/her entries.
5. The mentor summarises the choices and draws conclusions.



### a) Cum se aplică?

- Mentorul îi prezintă instrumentul persoanei mentorate (de exemplu, pe tablă sau în cadrul unei prezentări proiectate), descrie regulile: ce trebuie să noteze;
- Mentorul îi oferă persoanei mentorate o fișă individuală pe care aceasta va trebui să o completeze;
- Un interval de timp (de exemplu, minim 10 minute);
- După epuizarea timpului, mentorul cere fiecărei persoane mentorate să arate, să prezinte și să motiveze răspunsurile;
- Mentorul sintetizează răspunsurile și prezintă concluziile.

### b) Ce putem învăța?

Acest instrument îi oferă mentorului posibilitatea de a cunoaște mai bine persoana mentorată, ceea ce este util pentru continuarea activității în vederea atingerii obiectivelor stabilite.

### c) Sfaturi pentru mentor

- Asigurați-vă că beneficiarul înțelege instrucțiunile, de preferință prin completarea unei părți a exercițiului ca exemplu;
- Un rol important pentru mentor: activitatea depinde în mare parte de încurajarea deschiderii și de ajutorul acordat pentru realizarea completă. Urmăriți dacă persoanele mentorate reușesc să termine activitatea, dacă nu, parcurgeți împreună toate etapele: puneți întrebări și oferiți explicații pentru fiecare nivel al piramidei;

- Agățați materialele obținute într-un loc vizibil, acestea pot ajuta la consolidarea și continuarea ulterioară a activității, faceți referire la materiale în timpul următoarelor sesiuni.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut:

- Observați dacă persoanele mentorate au probleme cu formularea ideilor într-o limbă străină și ajutați-le dacă este necesar;
- În cazul în care există probleme generalizate de completare a piramidei, mentorul poate completa o piramidă comună, pe baza sugestiilor oferite de către persoanele mentorate.

### Ce nu trebuie făcut:

- Nu forțați persoanele mentorate să completeze informații pe care nu doresc să le împărtășească.

## Instrumentul III – *Așteptări și temeri*

Persoanele mentorate sunt rugate să scrie/ordoneze în două coloane așteptările și temerile lor. Scrierea pe hârtie le ajută să își organizeze gândurile. Astfel, această activitate îi ajută să identifice, să numească și să își organizeze sentimentele. În timp ce completează acest instrument, persoana mentorată va deveni mai conștientă și mai stăpână pe influențele emoționale în acțiunile viitoare. În plus, acest instrument poate favoriza și o schimbare de atitudine. În consecință, descrierea așteptărilor și a temerilor ajută la crearea unor gânduri plăcute în mintea persoanei mentorate (de exemplu, temerile sunt trecute pe lista „fricii”, creând spațiu pentru idei mai pozitive) sau la conștientizarea propriilor așteptări.

## Expectation and Fears

1. The mentor distributes a sheet with columns to the mentee. The mentor explains the task and gives an example. The mentor actively helps the mentee to fill in the sheet (if necessary).
2. If the mentee is reluctant to write, the stage of writing on cards can be omitted and the exercise may be completed on the board by the mentor, according to the instructions of the mentee. However, writing individually has more clout for the mentee.



What: ...



What: ...

### a) Cum se aplică?

- Mentorul distribuie o foaie cu o coloană pentru fiecare persoană mentorată, explică exercițiul și oferă un exemplu. Le ajută în mod activ pe persoanele mentorate să completeze chestionarele (dacă este necesar);
- În cazul în care persoana mentorată este reticentă în a scrie, etapa de scriere pe cartonașe poate fi omisă, iar exercițiul poate fi completat pe tablă de către mentor, conform instrucțiunilor oferite de persoana mentorată. Cu toate acestea - scrierea individuală are un efect mai puternic asupra persoanei mentorate;
- Nu aveți nevoie decât de pixuri și hârtie.

### b) Ce putem învăța?

Acest instrument ajută la identificarea nevoilor persoanelor mentorate, la descrierea sentimentelor - astfel învață mai multe despre ele însele. Rezultatul ar putea fi surprinzător pentru persoana mentorată, deoarece ar putea fi prima dată când se gândește la aceste sentimente și le notează.

### c) Sfaturi pentru mentor

Unele persoane mentorate ar putea avea nevoie de încurajare pentru a rezolva exercițiul;

- Răspunsurile persoanelor mentorate pot fi folosite pentru a dezvolta în continuare exercițiul (de exemplu, pot fi scrise pe cartonașe sau fixate pe o tablă). Cereți comentarii din partea persoanei mentorate, aranjați-le începând de la cel mai puțin important și ajungând la cel mai important - pe baza instrumentului nr. 2 - Piramida lui Maslow. Prin urmare, ați putea dori să combinați ambele instrumente. De exemplu, întrebați persoana mentorată ce preocupări o

împiedică să completeze instrumentul II și ce așteptări sunt necesare pentru a-l finaliza (instrumentul III).

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut:**

- De obicei, este mai bine să se respecte o formulă simplă decât să folosiți liste foarte complex structurate;
- Puteți detalia așteptările sau temerile;
- Puteți realiza anumite paralele între răspunsuri sau să cautați teme sau experiențe comune;

### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu insistați asupra temerilor dacă participanții sunt reticenți;
- Evitați să judecați temerile sau așteptările persoanelor mentorate.



# Capitolul III

## **Implicare**



# Capitolul III - Implicare

După ce procesul de alocare este finalizat, beneficiarul va avea șansa de a se întâlni cu mentorul în cadrul primei întâlniri formale.

Pentru a implica persoanele mentorate, mentorul trebuie să fie răbdător, înțelegător și să le sprijine. Persoanele mentorate ar trebui să aibă oportunitatea de a vorbi despre trecutul lor, problemele cu care se confruntă sau sprijinul de care au nevoie. Ar trebui să se pună un accent deosebit astfel încât persoanele mentorate să reflecteze asupra situației și nevoilor lor actuale, în special cele legate direct de integrare, cum ar fi obținerea unui statut legal, învățarea limbii locale, dezvoltarea competențelor, găsirea unei locuințe și a unui loc de muncă adecvat. Persoanele vizate ar trebui să fie angajate într-o discuție cu privire la dorințele și obiectivele lor și la modul în care ar prefera să colaboreze cu mentorul pentru a le atinge. Mentorul trebuie să le demonstreze că este dispus să își dedice timp și efort pentru a-i ajuta. Beneficiarii pot fi implicați doar dacă au încredere și o conexiune cu mentorul.

În plus, persoanele mentorate ar trebui să reflecteze asupra punctelor lor tari și slabe, deoarece autocunoașterea este esențială în definirea planului de lucru. Prin urmare, pentru a obține o implicare eficientă, mentorul ar trebui să promoveze o discuție deschisă cu privire la nevoile și dorințele persoanelor mentorate și la modul în care pot colabora cel mai bine, având în vedere circumstanțele și caracteristicile individuale ale acestora, cu scopul de a obține o mai bună integrare în societatea gazdă.

Pentru a facilita implicarea persoanelor vizate, mentorul trebuie să fie răbdător; este, de asemenea, important să fie creativ și să folosească instrumente și exerciții de spargere a gheții care le vor face pe persoanele mentorate să se simtă interesate să își cunoască mai bine mentorul; ele trebuie să simtă că mentorul este cu adevărat interesat să le sprijine. Scopul este de a crea o conexiune, de a-i ajuta pe cei care beneficiază de mentorat să se deschidă și să aibă încredere în mentor. În același timp, persoanele mentorate trebuie să fie capabile să evalueze domeniile în care pot fi sprijinite de mentor. Cu ajutorul instrumentelor, mentorul poate ajuta persoanele mentorate să își recunoască nevoile, dorințele, obiectivele și să organizeze etapele pentru a le atinge pe cele din urmă. Mai jos sunt enumerate câteva exemple de exerciții de spargere a gheții și instrumente utile care încurajează implicarea:

- "Întrebări rapide" și "N.U.M.E.L.E meu", care sunt exerciții de spargere a gheții menite să încurajeze interesul de a afla mai multe despre ceilalți și de a lucra împreună; acestea promovează, de asemenea, schimbul de experiențe, precum și sensibilizarea culturală și empatia.
- "Analiza SWOT", "Foaia de parcurs" și "Motivația" sunt instrumente importante pentru mentor și persoana mentorată, ajută la identificarea punctelor forte, a celor ce trebuie dezvoltate în continuare și a potențialelor dificultăți cu care persoanele mentorate se vor confrunta în acest proces; aceste instrumente sunt de asemenea utile pentru a face legătura între nevoile și dorințele persoanei care beneficiază de mentorat și caracteristicile acesteia, având o imagine a etapelor care trebuie parcurse în acest proces. În plus, instrumentele ar putea chiar să promoveze un sentiment de încredere pentru cei care beneficiază de mentorat și să îi motiveze să lucreze împreună cu mentorul pentru a atinge obiectivele stabilite.

## Icebreaker I – Întrebări rapide

„Întrebări rapide” este un instrument simplu de promovare a discuțiilor pe o varietate de subiecte, pornind de la întrebări simple și ajungând la unele mai complicate. Permițându-le atât mentorului, cât și persoanei mentorate să răspundă la aceleași întrebări, aceștia se pot cunoaște și relaționa unul cu celălalt, dar pot împărtăși și perspective, asemănări și diferențe. Astfel sunt promovate schimbul de experiențe și perspective; creșterea conștientizării culturale; consolidarea încrederii și dezvoltarea empatiei.

„Întrebările rapide” pot spori empatia, permițând atât mentorului, cât și celor care beneficiază de mentorat, să înțeleagă trecutul și caracteristicile fiecăruia. Pe baza răspunsurilor persoanelor mentorate, mentorul poate relaționa și empatiza față de situația acestora. Pe de altă parte, prin intermediul răspunsurilor mentorului, crește interesul persoanelor care beneficiază de mentorat, iar acestea se pot simți mai motivate să colaboreze cu mentorul.

Chap III | Ice breaker

### Quick Questions

Who...? What...? What if...?

- If you could be any animal, which would you be?
- If you won one million dollars, what would you do?
- What is the weirdest gift you've ever received?
- If money, education and training were no obstacle, what would you do as your profession?
- Who was your hero while growing up?
- Who is your favourite person in the world?
- If you could have any super power, which would it be?
- What skill or talent do you wish you had?

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

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Mentorul pregătește o listă de întrebări ușoare și amuzante, la care să răspundă atât persoanele care beneficiază de mentorat, cât și el însuși. Printre alte opțiuni, întrebările pot fi proiectate pe un ecran, scrise pe o tablă albă sau trimise prin SMS către persoanele mentorate.

Începând cu prima întrebare de pe listă, mentorul va răspunde mai întâi la întrebare și apoi o va adresa celor din grupul de persoane mentorate. Trecând la următoarea întrebare, mentorul le cere de data aceasta persoanelor mentorate să răspundă primii. Întrebările și răspunsurile continuă până la sfârșitul listei. Este în regulă să lăsați discuția să se abată puțin de la subiect; scopul activității este de a se cunoaște reciproc și de a vedea ce au în comun atât mentorul, cât și persoanele mentorate, și cum pot învăța unul de la celălalt.

Ar putea fi benefic ca mentorul să pună întrebări suplimentare și să lase discuția să se dezvolte de la sine. Câteva exemple de întrebări pot fi găsite mai jos:

- Dacă ai putea fi orice animal, care ai fi acesta?
- Dacă ai câștiga un milion de dolari, ce ai face cu acești bani?
- Care este cel mai ciudat cadou pe care l-ai primit vreodată?
- Dacă banii, educația și pregătirea nu ar fi o problemă, ce profesie ți-ai alege?
- Cine a fost eroul tău în copilărie?
- Cine este persoana ta preferată din lume?
- Dacă ai putea avea orice superputere, care ar fi aceea?
- Ce abilitate sau talent ți-ai dori să ai?

## **b) Ce putem învăța?**

„Întrebările rapide” pot promova aptitudinile transversale ale persoanelor mentorate, cum ar fi comunicarea eficientă, ascultarea activă, sensibilizarea culturală și împărtășirea perspectivelor și experiențelor.

## **c) Sfaturi pentru mentor**

- Puteți să le oferiți câteva opțiuni în cazul în care întâmpinați dificultăți cu limba în care se desfășoară exercițiul;
- Oferiți explicații dacă nu înțeleg ceva sau dacă nu sunt familiarizați cu răspunsurile mentorului;
- Cereți mai multe informații persoanelor mentorate, dacă nu sunteți familiarizați cu răspunsurile lor.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut**

- Încercați să păstrați un ton relaxat al discuției;
- În cazul în care persoana mentorată dorește să mărturisească ceva, acordați-i spațiul și timpul necesar.

### **Ce nu trebuie făcut**

- Evitați întrebările care ar putea atinge anumite subiecte sensibile.

## Icebreaker II - N.U.M.E.L.E meu este...

„N.U.M.E.L.E meu” este un joc simplu de spargere a gheții, potrivit pentru persoane care încep să se cunoască. Obiectivul este de a-i face pe toți să cunoască lucruri interesante despre celelalte persoane, folosind literele numelui lor și încurajând discuții. Astfel, obiectivul este acela de a sparge gheața; de a iniția discuții; de a promova împărtășirea experienței de viață a celor mentorați, înțelegând în același timp trecutul lor; și, în final, de a crește interesul de a afla mai multe despre cealaltă persoană și de a lucra împreună.

Chap III | Ice breaker 2  
**My N.A.M.E. is...**

“Hi! My name is **H.a.n.n.a.h.:**

- **H** is for horses, my favourite animal.
- **A** is for Australia, the country I am currently travelling to.
- **N** is for New York, a city I really want to visit.”



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

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

„N.U.M.E.L.E meu” poate favoriza empatia prin facilitarea unei discuții deschise între mentor și mentorat. Acest lucru îi poate ajuta pe aceștia să relaționeze și să își dezvolte empatia și motivația de a colabora. Mentorul le acordă persoanelor mentorate între 3 și 5 minute pentru a se gândi la un lucru interesant care corespunde literelor prenumelui lor. Mentorul va face același lucru pentru numele său. La final, vor face schimb de rezultate. Un exemplu: Bună, eu sunt Heather. H vine de la cai (horses), animalul meu preferat. E vine de la mâncare (eating), activitatea mea preferată. A de la Australia, țara în care călătoresc în prezent. T vine de la televizor, pentru că îmi place să mă uit la televizor seara. H de la vacanță (holidays), ceva ce îmi place să am mai mult de o dată pe an. E, de la exerciții fizice, pe care le fac de cinci ori pe săptămână. Iar R vine de la Roma, un oraș pe care îmi doresc foarte mult să-l vizitez.

### b) Ce putem învăța?

„N.U.M.E.L.E meu” poate promova discuțiile deschise și schimbul de informații, precum și ascultarea activă și empatia.

### c) Sfaturi pentru mentor

În cazul în care prenumele are puține litere, persoanele mentorate pot fi încurajate să își folosească și numele de familie.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut**

- Și ca mentori, oferiți răspunsuri amuzante;
- Ajutați persoanele mentorate dacă întâmpină dificultăți cu răspunsurile lor.

### **Ce nu trebuie făcut**

- Nu adoptați o atitudine critică.

## **Instrumentul I – Analiza Swot**

În tabelul „Puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări” (SWOT), persoanele mentorate pot reflecta asupra caracteristicilor, valorilor și circumstanțelor lor și le pot scrie pe scurt în coloanele relevante ale tabelului de analiză SWOT. Analiza SWOT este un instrument care facilitează conștientizarea de sine a persoanelor mentorate, definirea nevoilor și mijloacele de depășire a dificultăților care pot apărea din cauza caracteristicilor individuale sau a factorilor externi. Analiza SWOT permite atât mentorului, cât și persoanei mentorate să aibă o viziune inițială asupra avantajelor, punctelor tari și punctelor slabe legate de situația individuală a persoanei mentorate. Mentorul poate deveni mai empatic prin înțelegerea problemelor cu care se confruntă persoanele mentorate, precum și a caracteristicilor acestora. În plus, persoanele care beneficiază de mentorat ar putea fi motivate să colaboreze cu mentorul pentru a beneficia de ajutorul acestuia, depășind în același timp dificultățile care ar putea pune în pericol integrarea lor efectivă.



<b>S</b> Strengths Write here...	<b>W</b> Weaknesses Write here...
<b>O</b> Opportunities Write here...	<b>T</b> Threats Write here...

### a) Cum se aplică?

Beneficiarii vor începe prin a reflecta asupra situației lor actuale în legătură cu procesul de integrare; apoi vor completa tabelul de analiză SWOT, făcând referire la punctele forte și punctele slabe, precum și la orice oportunități și amenințări. Punctele tari și punctele slabe sunt factori interni, în timp ce oportunitățile și amenințările sunt factori externi. În timpul acestei activități, persoanele mentorate ar putea avea nevoie de asistență din partea mentorului.

### b) Ce putem învăța?

Analiza SWOT promovează conștientizarea de sine a persoanelor mentorate, precum și o abordare activă pentru a depăși dificultățile legate de integrare. De asemenea, analiza permite mentorului să înțeleagă mai bine situația persoanelor care beneficiază de mentorat și să empatizeze cu problemele acestora.

### c) Sfaturi pentru mentor

- Puteți găsi modalități de a folosi de punctele forte ale persoanei mentorate și de a profita de posibilele oportunități;
- În timpul discuției despre Puncte tari și Oportunități, pot apărea unii indicatori care țin de Punctele slabe și de Amenințări;
- Puteți pune la dispoziția persoanelor mentorate resurse utile în funcție de nevoile lor (de exemplu, numere de telefon ale organizațiilor, autorităților și programelor relevante).

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

#### Ce trebuie făcut

- Detaliați fiecare categorie (puncte forte, puncte slabe, oportunități, amenințări);

- Fiți încurajatori;
- Demonstrați înțelegere.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu adoptați o atitudine critică.

## Instrumentul II - *Ce pași trebuie să fac pentru a...*

În „Foaia de parcurs”, persoanele mentorate trebuie să noteze ce acțiuni și atitudini sunt necesare pentru a-și atinge obiectivele de incluziune în societatea gazdă, stabilind în același timp un plan. Mentorul ar trebui să urmărească încurajarea motivației și responsabilizării persoanei mentorate, precum și dezvoltarea unei anumite empatii și a devotamentului pentru a atinge obiectivele stabilite de către aceasta. Prin stabilirea unor obiective și a unui calendar specific, persoanele mentorate ar putea fi motivate să lucreze în colaborare cu mentorul pentru a le atinge. Acest lucru este benefic pentru implicarea în relația de mentorat, deoarece consolidează structura acestuia și sistematizează planul de lucru care va fi convenit între mentor și persoana mentorată. Pe de altă parte, mentorul are o viziune și o înțelegere mai bună a dorințelor și obiectivelor persoanelor mentorate, ceea ce încurajează empatia și implicarea.

Chap III | Tool 2

What steps to take in order to.....

	1 month	6 months	End of the year
“...be the person I want”	Write here	Write here	Write here
“...get my dream job”	Write here	Write here	Write here
“...have a joyful life”	Write here	Write here	Write here

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

KA204-06B80AE8

### a) Cum se aplică?

Persoanele mentorate vor completa un tabel prin continuarea unor afirmații precum: „Pentru a deveni o persoană așa cum îmi doresc ...”, „Pentru a obține locul de muncă al visurilor mele...”, „Pentru a avea o viață plină de bucurie...”. Afirmațiile sunt generale, pentru a include o serie de atitudini și acțiuni. Persoanele mentorate, cu sprijinul mentorului, vor completa câmpurile respective, având în

vedere un interval de timp în care trebuie îndeplinite sarcinile relevante pentru a atinge obiectivele stabilite.

## **b) Ce putem învăța?**

Acest instrument ajută mentorul și persoanele mentorate să elaboreze un plan cu privire la acțiunile necesare pentru a obține o îmbunătățire a vieții persoanelor care beneficiază de mentorat, urmărind incluziunea în societatea gazdă. De asemenea, ajută la sistematizarea planului prin stabilirea unui calendar specific pentru îndeplinirea sarcinilor. Astfel, instrumentul stimulează motivația persoanelor mentorate de a lucra împreună cu mentorul, promovând în același timp empatia și implicarea mentorului.

## **c) Sfaturi pentru mentori**

Puteți utiliza sistemul Obiective SMART.

(<https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>)

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut**

- Ascultați cu atenție dorințele și perspectivele persoanei mentorate;
- Asigurați-vă că persoanele mentorate se simt confortabil;
- Încurajați persoanele mentorate să fie independente;
- Păstrați un rol moderat.

### **Ce nu trebuie făcut**

- Aveți grijă să nu tratați cu superioritate persoanele mentorate.

## **Instrumentul III - Realizările de până acum...**

Instrumentul de motivare „Realizările de până acum...” le permite celor care beneficiază de mentorat să își dea seama de competențele, abilitățile și potențialul lor, sporind în același timp motivația și implicarea necesare pentru a atinge noi obiective. Mentorul ar trebui să încurajeze persoanele care beneficiază de mentorat să se gândească la realizările lor din ultimele 3, 6 sau 12 luni, sau chiar la realizările anterioare; cum le-au obținut și ce abilități au fost folosite în timpul acestui proces și ce au învățat din această experiență. Instrumentul contribuie la responsabilizarea și motivarea persoanelor mentorate prin analiza realizărilor lor; de asemenea, îl ajută pe mentor să aibă o imagine asupra caracteristicilor și potențialului persoanei care beneficiază de mentorat. Instrumentul contribuie la








responsabilizarea și motivarea persoanelor mentorate, deoarece le ajută să reflecteze asupra obstacolelor anterioare pe care le-au depășit și asupra competențelor pe care le-au dobândit sau folosit; în același timp, încurajează empatia mentorului prin cunoașterea experiențelor și dificultăților persoanelor mentorate, precum și a eforturilor și realizărilor acestora.

**Chap III | Tool 3**

### Achievements so far...

The mentor asks the mentee to fill in the motivation table (see below) by listing his/ her achievements; then the mentor will ask the mentee to answer the questions: "Describe your actual situation" and "How can you apply the answers in the previous questions to motivate yourself?". The latter can lead to a fruitful discussion on how mentee's skills, already exercised in previous achievements, can now be used to promote his/ her integration in the host society.

	Fill in the table	Describe your actual situation	How can you apply the answers of the previous questions to motivate yourself?
 Achievements #1	Write here	Write here	Write here
 Achievements #2	Write here	Write here	Write here
 Achievements #3	Write here	Write here	Write here

  Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Mentorul le cere persoanelor mentorate să completeze tabelul de motivație prin enumerarea realizărilor lor; apoi, mentorul le va cere să răspundă la următoarele întrebări: „Descrieți situația dumneavoastră actuală”; și „Cum puteți aplica răspunsurile de la întrebările anterioare pentru a vă motiva?”. A doua întrebare ar putea conduce la o discuție benefică despre modul în care competențele persoanei mentorate, deja exersate în realizările anterioare, pot fi folosite pentru a promova integrarea lor în societatea gazdă.

### b) Ce putem învăța?

Acest instrument consolidează conștientizarea de sine și motivația persoanelor mentorate, precum și înțelegerea modului în care caracteristicile și abilitățile personale pot contribui la procesul de integrare.

### c) Sfaturi pentru mentori

Sprijiniți-i și arătați-vă entuziasmul față de realizările persoanelor mentorate.

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

#### Ce trebuie făcut

- Felicități persoanele mentorate pentru evoluția lor de până acum;
- Enumerați realizările de succes ale persoanelor pe care le mentorați.

### **Ce nu trebuie făcut**

- Nu scoateți în evidență greșeli sau alegeri greșite.



Capitolul IV  
**Acțiunea**


# Capitolul IV

## Acțiunea

În această secțiune, ne vom concentra asupra celei de-a patra faze a programului de mentorat - faza de acțiune. În această fază, relația dintre mentor și mentorat este dezvoltată în profunzime și este momentul potrivit pentru a evalua dacă unele dintre obiectivele stabilite la începutul programului de mentorat au fost atinse, dacă sunt aproape de a fi atinse sau dacă este necesar să se revizuiască obiectivele stabilite la începutul programului de mentorat. Mai mult, în acest moment, cu sprijinul mentorilor, persoanele mentorate ar trebui să ia măsuri concrete pentru a-și atinge obiectivele. În acest capitol, au fost concepute exerciții specifice de spargere a gheții și instrumente pentru ca mentorul să ajute persoanele mentorate să își atingă obiectivele. De obicei, unele dintre obiectivele persoanelor mentorate cu un trecut ca migrant sau refugiat sunt obținerea unui statut legal, obținerea unui loc de muncă și a unui sentiment de integrare și de includere în societatea gazdă. Prin urmare, instrumentele furnizate în această secțiune ar putea contribui la evidențierea acestor obiective.

## Icebreaker I – Jocurile numelor


Acest exercițiu de spargere a gheții ajută persoanele mentorate să se simtă în largul lor alături de coordonator, prin împărtășirea unor informații personale. Acest exercițiu de spargere a gheții este util într-un grup de persoane mentorate în care acestea sunt împărțite în două grupuri de dimensiuni egale și formează două cercuri, unul în interiorul celuilalt. Acest exercițiu de spargere a gheții le ajută, de asemenea, pe persoanele mentorate să se relaxeze și să interacționeze împreună într-un mod distractiv.





Chap IV | Ice breaker 1

### Name Games

1. This icebreaker is useful with a group of mentees. Divide mentees in two groups.
2. Those in the inner circle face outwards and those in the outer circle face inwards.
3. Mentees take turns to introduce themselves, e.g. "Hello, I'm Andrea. Pleased to meet you." - "My name is Alex - it's nice to meet you."
4. The outside circle then moves round while the inside circle stays still. Repeat until everyone has had at least one turn.
5. Then ask half the mentees in the outside circle to change places with the same number of mentees in the inside circle. They can then take turns to introduce people to each other; e.g. "Hello Andrea. This is Victor". - "Hello. It's nice to meet you" etc.
6. The mentees then introduce each other to the group, e.g. "This is Hakim/Mr. He comes from Afghanistan. He can speak Pashto and Arabic. He likes playing football. He supports Manchester United".



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

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Acest exercițiu de spargere a gheții este util pentru un grup de persoane mentorate. Împărțiți-le în două grupuri. Cele din cercul interior se află cu fața spre exterior, iar cele din cercul exterior cu fața spre interior. Persoanele mentorate se prezintă pe rând (de exemplu, „Bună, sunt Andrea. Mă bucur să te cunosc”. – „Numele meu este Alex - mă bucur să te cunosc.”). Cercul exterior se mișcă apoi în sens circular, în timp ce cercul interior rămâne nemișcat. Repetați până când cercul exterior a făcut o tură completă. Apoi, rugați jumătate dintre persoanele mentorate din cercul exterior să schimbe locul cu același număr de persoane mentorate din cercul interior. Apoi pot face pe rând prezentările (de exemplu: „Bună, Andrea, eu sunt Victor” – „Bună, mă bucur să te cunosc” etc.). Apoi, persoanele mentorate se prezintă reciproc grupului (de exemplu: „El este Hakim/ A venit din Afganistan. Poate vorbi pashto și arabă. Îi place să joace fotbal. Este suporter al echipei Manchester United”).

### b) Ce putem învăța?

Mentorul și persoanele mentorate se vor cunoaște mai bine și vor afla detalii specifice unul despre celălalt.

### c) Sfaturi pentru mentor

Mentorul trebuie să se asigure că fiecare persoană mentorată se simte confortabil.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut

- Asigurați-vă că fiecare persoană mentorată participă la această activitate;
- Luați măsuri pentru a împiedica persoanele mentorate să se simtă jenate.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu faceți presiuni asupra persoanelor mentorate care ezită să participe la activitate;
- Nu adoptați o atitudine critică.

## Icebreaker II - *Cald și rece*

Acest exercițiu de spargere a gheții este ideal pentru un grup de persoane mentorate și este o modalitate creativă, veselă și distractivă de a exersa determinarea persoanelor mentorate de a-și atinge obiectivele, în ciuda faptului că sunt „legate la ochi”, ceea ce poate fi o metaforă pentru provocările zilnice cu care se confruntă pentru a-și atinge obiectivele.



Chap IV Icebreaker 2

### Hot and Cold

1. The mentees are divided into pairs and each pair receives an object (pencil, rubber, piece of paper etc.). When both persons in the pair see and memorise what their object is, one of them should be blindfolded. The other one goes to the mentor who hides the object somewhere within the playing field. After hiding the objects, all pairs should be lined up at a certain starting point.
2. From there they receive the "Start" signal, and the blindfolded person should find the object, while the other person is guiding them. Only the words HOT and COLD are allowed to be used for guidance. HOT means getting closer, COLD means going in the wrong direction.
3. The game ends when all pairs find their objects. Then, it is possible to switch the blindfolded person.
4. The mentor should monitor if the mentees are following the rules. Make sure that the mentees use only HOT and COLD to guide, and make sure they do not mention other directions and avoid touching.



**RISING** | Co-funded by the Erasmus Programme of the European Union

KA204-06880AEE

## a) Cum se aplică?

Persoanele care beneficiază de mentorat sunt împărțite în perechi și fiecare pereche primește un obiect (de exemplu, un creion, un cauciuc, o bucată de hârtie etc.). Atunci când ambele persoane din pereche văd și memorează care este obiectul lor, una dintre ele trebuie legată la ochi. Cealaltă se duce la mentor, cel care va ascunde obiectul undeva în interiorul spațiului de joc. După ce au ascuns obiectele, toate perechile trebuie să fie aliniate la un anumit punct de plecare.

De acolo primesc semnalul „Start”, iar persoana legată la ochi trebuie să găsească obiectul, în timp ce cealaltă persoană o ghidează. Este permisă doar folosirea cuvintelor CALD și RECE pentru ghidare. CALD înseamnă că se apropie, iar RECE înseamnă că se îndepărtează.

Jocul se încheie atunci când toate perechile își găsesc obiectele. Apoi, poate fi schimbată persoana legată la ochi. Mentorul trebuie să monitorizeze dacă persoanele mentorate respectă regulile. Asigurați-vă că folosec doar CALD și RECE pentru a se ghida și că nu menționează alte direcții. Este, de asemenea, important să evitați ca participanții să se atingă.

## **b) Ce putem învăța?**

Această exercițiu de spargere a gheții va crea un sentiment de încredere în rândul persoanelor mentorate și le va oferi posibilitatea de a îmbunătăți lucrul în echipă, contribuind în același timp la capacitatea lor de a-și atinge obiectivele, în ciuda faptului că sunt „legate la ochi”.

## **c) Sfaturi pentru mentor**

Mentorul poate face o scurtă prezentare sau un rezumat în fața persoanelor mentorate, subliniind importanța încrederii și a dezvoltării unei baze comune de lucru.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut**

- Asigurați-vă de participarea activă a fiecărei persoane mentorate la activitate;
- Asigurați-vă că toată lumea înțelege regulile jocului;
- Asigurați-vă că persoanele care beneficiază de mentorat nu ezită să stabilească legături reciproce.

### **Ce nu trebuie făcut**

- Adoptarea unei atitudini critice;
- Ezitarea de a reveni asupra regulilor jocului și a le explica persoanelor mentorate.

# **Instrumentul I - Seară de gătit interculturală**

Acest eveniment cultural ar putea fi folosit ca un instrument pentru a promova crearea de legături între diferite persoane. Un astfel de eveniment de socializare poate fi util, ajutând persoanele mentorate să cunoască oameni noi (în afara cercului lor social). Socializarea este un exercițiu important, putând fi o poartă de acces către noi oportunități, noi interacțiuni sociale și, astfel, o modalitate de a atinge obiectivele personale. Există două alternative pentru organizarea acestui tip de eveniment:

- (1) să fie organizat ca un fel de masă festivă, în care toată lumea (inclusiv persoanele mentorate) aduce un fel de mâncare din țara lor și mănâncă împreună;
- (2) în cazul în care este disponibilă o bucătărie mare, participanții (inclusiv persoanele mentorate) pot aduce ingredientele de care au nevoie și pot găti împreună. Organizatorul ar trebui să întrebe participanții ce intenționează să aducă în prealabil pentru a se asigura că există o selecție echilibrată de feluri de mâncare. De asemenea, este important să se țină cont de restricțiile alimentare și de eventualele diferențe în ceea ce privește consumul de alcool.



Chap IV | Tool 1

## Intercultural Cooking Evening

1. An adequate room/space with a large table, comfortable seating
2. A large well-equipped kitchen

The mentee/s and other participants should prepare and present some local dishes and dishes from the mentees' country of residence/ home country. A dinner event will be held which will foster a friendly environment for networking between mentee/s and other participants who can help the mentee/s to achieve the goals set-up at the beginning of the mentoring programme.



\*Prepare and present some local dishes from your country and share information from traditions, culture, meaning of each dish.



KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Grupul va avea nevoie de:

- O cameră/un spațiu adecvat, cu o masă mare, scaune confortabile;
- O bucătărie mare și bine echipată.

Persoanele mentorate și ceilalți participanți ar trebui să pregătească și să prezinte câteva feluri de mâncare locală din țara de reședință/țara de origine a persoanelor care beneficiază de mentorat. Se va organiza o cină care va promova un mediu prietenos pentru crearea de legături între persoanele mentorate și ceilalți participanți, care îi pot ajuta să își atingă obiectivele stabilite la începutul programului de mentorat.

### b) Ce putem învăța?

Modalități inovatoare de socializare și de realizare a obiectivelor persoanelor mentorate, depășind în același timp eventualele bariere lingvistice, religioase, etnice sau chiar stereotipuri de gen.

### c) Sfaturi pentru mentor

Participanții ar trebui să fie informați că gustul și aspectul alimentelor care urmează să fie preparate nu sunt importante. Participanților trebuie să li se transmită faptul că scopul principal al acestui exercițiu este de a dobândi capacitatea de a lucra în comun și de a promova socializarea.

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut



### Ce trebuie făcut

- Motivați participanții să se implice activ;
- Ajutați participanții să creeze o bază comună de lucru și promovați socializarea;
- Explicați că interacțiunile participanților sunt mai importante decât rezultatul.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu îi forțați pe participanți (în special pe cei care beneficiază de mentorat) să facă ceva ce nu își doresc;
- Nu-i forțați pe participanți (în special pe cei care beneficiază) să își prezinte felul de mâncare dacă nu doresc acest lucru.

## Instrumentul II - Povestirea

Acest instrument le permite celor care beneficiază de mentorat să își dezvolte aptitudini, cum ar fi realizarea unei prezentări (fie că se folosește sau nu o înregistrare video), care poate fi utilă pentru a atinge unul dintre obiectivele stabilite la începutul programului de mentorat. De asemenea, acest instrument respectă și oferă un spațiu în care persoanele mentorate să își folosească vocea pentru a prezenta o idee și a atinge un anumit obiectiv.



Chap IV | Tool 2

### Storytelling

#### Requirements:

1. The mentor along with a team of volunteers will collect the mentees' submission / footage and will edit them into a video.
2. The mentor and the team of volunteers will create a platform to disseminate the video.
3. The mentees will be asked to shoot a theatrical video about how they define themselves in the hosting country (2 hours). The mentees will explain the whole process from the beginning of their journey until their present experience in the hosting society.



### a) Cum se aplică?

Mentorul, împreună cu o echipă de voluntari, va colecta înregistrările/filmele trimise de către persoanele mentorate și le va edita într-un videoclip. Mentorul și echipa de voluntari vor crea o platformă pentru a publica videoclipul. Persoanelor mentorate li se va cere să filmeze un videoclip despre modul în care se definesc pe ei înșiși în țara gazdă (2 ore - fiecare grup de mentori și persoane

mentorate ar trebui să își stabilească propriile reguli). Vor explica întregul proces, de la începutul călătoriei lor, până la experiența lor în societatea gazdă.

## b) Ce putem învăța?

Vor fi învățate practicile, dificultățile, facilitățile, diferențele, viața socială, afacerile și oportunitățile economice din diferite țări. În plus, persoanele mentorate vor exersa realizarea unei prezentări, o aptitudine care poate fi utilă pentru a își atinge anumite obiective.

## c) Sfaturi pentru mentor

Rețineți că persoanele mentorate care sunt timide sau care nu sunt dispuse să filmeze ar trebui să li se ofere alternative (de exemplu, să folosească fotografii). Rezultatul important este ca persoanele mentorate să exerseze realizarea unei prezentări.

## d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut

- Încurajați persoanele mentorate să folosească o metodă pentru a exersa realizarea unei prezentări.

### Ce nu trebuie făcut

- Nu trebuie folosită nicio metodă care îi poate face pe participanți să se simtă stânjeniți, iar persoanele mentorate nu trebuie să fie presate să folosească o metodă cu care nu se simt confortabil.

# Instrumentul III – *Acceptă-mă*

În cadrul acestei activități, persoanele mentorate vor învăța cum să pregătească o scrisoare de intenție pentru a fi acceptate pe piața muncii. Această aptitudine este foarte importantă, deoarece îi ajută să obțină un loc de muncă (un obiectiv stabilit de multe persoane mentorate). Acest instrument scoate în evidență câteva aspecte-cheie care trebuie incluse atunci când se realizează o scrisoare de intenție.



Chap IV | Tool 3

## Accept Me

- 1 – Ask the mentee which ideas come to their mind when they think of writing a cover letter.
- 2 – Ask the mentee to provide the do's and don'ts while writing a cover letter.
- 3 – Ask the mentee to draft a cover letter based on the example provided below.

**Name:**  
Address:  
Phone/email address:

**Date:**  
Subject: (e.g. Application for the position of Salesperson)

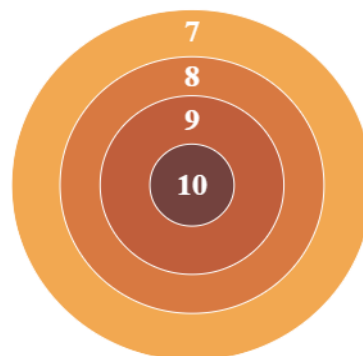
**Opening Greeting:**  
(Ex: Dear Sir/Madam)

**Letter Content:**  
**Opening Paragraph:**  
In response to/a... / I would like to express my interest in... / I would like to apply for...  
I would like to be considered for the... / I am a... interested in...

**Main body:**  
For the past... years I have been working... / I've always enjoyed working with... / My experience with... / I have qualifications in... / My training has prepared me for... / The key skills that qualify me / The added value that I could bring to...

As requested, I am sending you my résumé for your consideration in the hope that I can provide more details in a future interview.

**Final greeting:** (e.g.: Thank you for your attention, and best regards)



## **a) Cum se aplică?**

- Întrebați persoanele mentorate ce idei le vin în minte atunci când se gândesc la o scrisoare de intenție;
- Cereți-le persoanele mentorate să prezinte ce trebuie să facă și ce nu trebuie să facă în pregătirea unei scrisori de intenție (lucrurile pe care trebuie să facă îi va apropia de țintă, de atingerea obiectivelor, iar lucrurile pe care nu trebuie să facă îi va îndepărta de țintă, de atingerea obiectivelor);
- Cereți-le persoanelor să redacteze o scrisoare de intenție pe baza exemplului furnizat în cadrul instrumentului.

## **b) Ce putem învăța?**

Persoanele care beneficiază de mentorat vor învăța mai mult decât elementele de bază pentru redactarea unei scrisori de intenție. Ei se vor familiariza cu elementele esențiale, care sunt cruciale pentru a sublinia punctele forte ale candidatului în ceea ce privește experiența și competențele sale profesionale.

## **c) Sfaturi pentru mentor**

Mentorul ar putea sublinia punctele forte ale scrisorilor de intenție ale persoanelor mentorate, precum și să dezbată cu acestea diferite tipuri și formate de scrisori de intenție.

## **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

### **Ce trebuie făcut:**

- Explicați în detaliu formatul, conținutul și caracteristicile esențiale ale unei scrisori de intenție și de ce toate acestea sunt atât de importante pentru succesul unei candidaturi la un loc de muncă.

### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu faceți comparații între scrisorile de intenție ale persoanelor mentorate;
- Nu-i împiedicați pe cei care doresc să redacteze o scrisoare de intenție în limba lor. Doar asigurați-vă că aveți o traducere pentru a înțelege și pentru a discuta cu această persoană aspectele importante.



Capitolul V

**Evaluați, raportați și  
reînnoiți**

# Capitolul V

## Evaluați, raportați și reînnoiți

Faza finală a programului de mentorat este faza de evaluare, care este împărțită în două etape:

**1. Evaluarea formativă:** Informații care sunt colectate în timpul programului de mentorat și care vor fi folosite pentru a contribui la îmbunătățirea programului.

**2. Evaluarea sumativă:** Informații care sunt colectate la încheierea programului pentru a afla dacă programul și-a atins obiectivele.

Ca un prim pas, trebuie să se decidă ce fel de informații îl interesează mai mult pe mentor în această etapă. În cazul în care programul de mentorat se află la început, este posibil să doriți să vă concentrați asupra informațiilor de evaluare formativă, care vor ajuta la revizuirea programului înainte de a întreprinde o evaluare sumativă. Dacă se consideră că programul este relativ stabil, atunci ar putea fi momentul pentru o evaluare sumativă. În mod obișnuit, veți dori să colectați ambele tipuri de informații, dar accentul pe una sau cealaltă evaluare poate varia în funcție de stadiul de dezvoltare a programului.

Pe măsură ce vă pregătiți pentru o evaluare sumativă, trebuie să vă gândiți ce fel de informații ar fi cele mai utile. De exemplu, doriți să știți ce părere au persoanele mentorat despre program în general? Ce valoare îi acordă? Cum le-a afectat programul percepția pe care o au despre ei înșiși în diferite situații de viață?

Exercițiile și instrumentele propuse au scopul de a sprijini mentorul în procesul de evaluare, începând cu o celebrare a rezultatelor obținute și o evaluare a ceea ce a mers bine și a ceea ce poate fi îmbunătățit. Apoi, vor fi oferite câteva exerciții care ar trebui să consolideze legătura creată între mentor și mentorat. În cele din urmă, ultimele două exerciții sunt mai mult axate pe continuarea relației. Aceasta ar putea fi fie o continuare a relației de mentorat sau începutul unei relații mai informale. Este de asemenea faza în care persoanele mentorate aleg să devină ele însele mentori.

## Icebreaker I - Sărbătoriți victoriile în echipă

Organizați o sesiune și împărtășiți o poveste - o sarcină, o decizie sau un rezultat - care poate, și ar trebui, să fie lăudată atât de mentor, cât și de persoana mentorată. Ceva ce a fost atins dincolo de responsabilitățile lor obișnuite și unde au excelat. Recunoașteți și oferiți felicitări pentru depășirea așteptărilor. Puneți accentul pe etapele procesului de mentorat. Este important să încurajați starea de spirit pozitivă a persoanei mentorate la finalul procesului și să vă reamintiți cele mai frumoase momente trăite pe parcursul acestui proces. Această activitate pune în lumină latura empatică a ambelor persoane (mentor și persoana mentorată) și încurajează validarea acțiunilor întreprinse. Poate stimula motivația mentorului de a continua să lucreze cu alți migranți, precum și a persoanelor mentorate de a deveni și ele mentori.



Chap V | Ice breaker I

### Celebrate the wins in your team

Organise a session and share a story – an action, a decision, or a result – that can and should be praised by both, the mentor and the mentee. Something that was reached beyond their typical responsibilities and excelled. Acknowledge and thank each other for surpassing expectations. Put the focus on the mentoring process steps.



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

KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Alegeți un loc liniștit și sigur pentru a discuta.

### b) Ce putem învăța?

Să vă amintiți și să apreciați ceea ce ați câștigat din întregul proces de mentorat.

### c) Sfaturi pentru mentor

Oricine se bucură de recunoaștere. Exercițiul de spargere a gheții îi va oferi persoanei mentorate șansa de a sărbători succesul și ajută la stabilirea unei atmosfere plăcute pentru întâlnirile care vor urma.

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

### Ce trebuie făcut:

- Mentorul poate fi cel care începe exercițiul, pentru a crește încrederea între mentor și persoana mentorată.

### Ce nu trebuie făcut:

- Nu forțați persoana mentorată să vorbească dacă nu își dorește acest lucru.

## Icebreaker II - Două adevăruri și o minciună

Cereți fiecărei persoane să facă trei afirmații despre ea însăși: două adevărate și una falsă. De exemplu: „Nu mi-am rupt niciodată un os. Am cinci surori. M-am născut în Polonia”. Cealaltă persoană încearcă să ghicească ce afirmație este falsă. Această activitate este importantă pentru a întări legătura creată între mentor și persoana mentorată în timpul programului. Empatia și încrederea se construiesc atunci când mentorii sunt atenți la diferitele realități ale persoanelor mentorate. Acest lucru evidențiază cât de puternică poate fi relația dintre ei.

Chap V | Ice breaker 2

### Two truths and one lie

Have each person make three statements about him or herself: **two true statements and one lie**. The other person must try to guess which statement is the lie.

RISING | Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union | KA204-06B80AE6

### a) Cum se aplică?

Alegeți într-un loc liniștit, unde discuțiile pot fi continuate fără întreruperi.

### b) Ce putem învăța?

Activitatea este foarte importantă pentru a practica ascultarea activă și comunicarea empatică.

### c) Sfaturi pentru mentor

Atât mentorul, cât și persoana mentorată, ar trebui să împărtășească ceva unic despre ei înșiși. Aceasta este o activitate care poate fi pusă în aplicare la sfârșitul procesului de mentorat, fiindcă până în acest moment se va fi stabilit o relație bună și ambii ar trebui să se cunoască îndeajuns.

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

#### Ce trebuie făcut:

- Împărtășiți lucruri despre voi înșivă, care vor încuraja persoana mentorată să vorbească mai mult;
- Nu uitați să încurajați o discuție în care să se implice ambele părți.

#### Ce nu trebuie făcut

- Nu adoptați o atitudine critică.

## Instrumentul I - *Reflectați asupra experienței voastre și stabiliți următorii pași*

Oferiți-vă mulțumiri reciproc și recunoașteți ceea ce ați realizat în timpul petrecut împreună. Care au fost cele mai utile exerciții? Care au fost cele mai importante lucruri de reținut? Ce urmează? Stabiliți dacă și cum doriți să păstrați legătura. Dacă puteți realiza mai multe lucruri împreună, stabiliți mai multe sesiuni. Împărtășiți-vă succesele: anunțați dacă au loc schimbări în viața voastră. Deveniți mai apropiați de persoana mentorată și înțelegeți mai bine ce nevoi are fiecare dintre voi.

Chap V | Tool 1

### Reflect on your experience and determine next steps

 <i>What were the most useful exercises?</i>	 <i>What were the biggest takeaways?</i>	 <i>What is next?</i>
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here

\*Did you find the experience rewarding and fulfilling?

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

KA204-06B80AE6



### **a) Cum se aplică?**

Alegeți un loc liniștit, unde nu vă pot deranja alte persoane. Simțiți-vă confortabil în acel loc, astfel încât atât mentorul, cât și persoana mentorată, să poată aduce diferite subiecte în discuție.

### **b) Ce putem învăța?**

Sfârșitul procesului de mentorat nu înseamnă sfârșitul relației și, dacă simțiți că se poate continua, puteți aranja o perioadă de timp pentru a revizui obiectivele pe care le-ați stabilit, pentru a reînprospăta și (re)energiza parteneriatul.

### **c) Sfaturi pentru mentor**

Alegeți un loc confortabil în care să puteți discuta cu persoana mentorată. Se recomandă ca la această activitate să participe doar mentorul și persoana mentorată. Acceptați faptul că poate deveni o discuție emoționantă.

### **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

#### **Ce trebuie făcut:**

- Ascultați cu atenție persoana mentorată. Acest exercițiu este o modalitate foarte bună de a recapitula realizările din timpul programului de mentorat.

#### **Ce nu trebuie făcut:**

- Nu forțați răspunsuri. Respectați și acceptați diferențele de opinie.

## **Instrumentul II – *Momentul de reflecție***

Rugați persoanele mentorate să ia câteva momente pentru a reflecta asupra lor înșiși și să-și scrie temerile pe o bucată de hârtie. Procesul de reflecție poate fi ajutat de întrebări precum: Ce nivel de energie au? La ce lucruri, care nu au legătură cu această întâlnire, se gândesc în acest moment? Care au fost temerile lor la începutul mentoratului? Care sunt preocupările lor în ceea ce privește următoarele zile? Îi sperie planurile lor în această țară? Asigurați-vă că persoanele mentorate știu că nu sunt obligate să împărtășească răspunsurile lor. După ce au terminat exercițiul, persoanele mentorate ar trebui să rupă bucata de hârtie cu răspunsurile și să o arunce. Acest lucru îi ajută să își identifice starea de spirit, să renunțe la griji și să se concentreze mai bine și să aibă mai multă empatie față de ceilalți. De asemenea, îi face să conștientizeze grijile, temerile și preocupărilor lor, ceea ce îi poate ajuta să le depășească. Această activitate va motiva persoanele mentorate să analizeze toate realizările pe care le-au făcut în timpul procesului de mentorat și le va da posibilitatea de a crea noi planuri de viitor.



Chap V | Tool 2

## Mindfulness Moment



<i>What energy level have you arrived with?</i>	<i>What is on your mind that is unrelated to this meeting?</i>	<i>What were your fears at the beginning of mentoring?</i>	<i>What are your concerns regarding the next days?</i>	<i>Do your plans in this country scare you?</i>
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here
Write here	Write here	Write here	Write here	Write here



KA204-06B80AE8

### a) Cum se aplică?

Va fi mai bine să aplicați acest instrument într-un loc unde nu vă este distrasă atenția, astfel încât persoanele mentorate să se poată gândi în liniște la răspunsurile lor.

### b) Ce putem învăța?

Persoanele mentorate vor fi conștiente de temerile pe care le-ar putea avea în viața lor și de ceea ce este necesar pentru a le gestiona, accepta și depăși în mod corespunzător.

### c) Sfaturi pentru mentor

Încercați să puneți întrebări referitoare la preocupările personale descoperite în timpul procesului de mentorat, astfel încât persoanele mentorate să se gândească mai atent la întregul proces și la modul în care acesta i-a ajutat să aibă noi realizări.

### d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut

#### Ce trebuie făcut:

- Acordați-i persoanei mentorate timp pentru a se gândi la răspunsul fiecărei întrebări, atât cât considerați că este necesar.
- Discutați ideile principale după terminarea exercițiului.

#### Ce nu trebuie făcut

- Nu grăbiți acest proces.

## Instrumentul III - *La revedere, dar nu adio*

Mentorul va crea o listă de posibile activități de realizat împreună în viitor:

- Adăugați adresele de e-mail ale persoanelor mentorate într-o listă pe care să o folosiți pentru a distribui idei și articole de interes;
- Programați luna viitoare un prânz sau o cafea cu persoanele mentorate anterior;
- Oferiți-le șansa să participe la sesiuni comune de brainstorming sau de rezolvare a problemelor;
- Participați împreună la proiecte comunitare;
- Ajutați persoanele mentorate să devină mentori, dacă își doresc acest lucru.

Este important să reflectați asupra relației de mentorat și să identificați următorii pași pentru a continua dezvoltarea personală. Încercați să rămâneți în legătură cu persoana mentorată și încurajați-o să creeze cât mai multe conexiuni în cadrul comunității.



Chap V | Tool 3

### Farewell but Not Goodbye

The mentor will create a list of possible activities to be done in the future together:

1. Add your mentee to an email follow up list that you use to distribute ideas and articles of interest
2. Schedule with your former mentee a lunch or coffee next month
3. Offer to participate in one another's brainstorming or problem-solving sessions
4. Participate together in community projects
5. Support your mentee to become a mentor if they wish that



### a) Cum se aplică?

Organizați o sesiune pentru a discuta această continuare a procesului.

### b) Ce putem învăța?

Sfârșitul parteneriatului de mentorat este o parte firească a procesului și una din care puteți învăța foarte multe. Tranziția nu înseamnă că beneficiarul și mentorul nu vor mai avea niciun contact ulterior - adesea foștii parteneri de mentorat rămân colegi apropiați și îndrumători informali. Înseamnă doar

că ați atins obiectivele relației și că nu mai este nevoie să mențineți structura unui parteneriat de mentorat.

### **c) Sfaturi pentru mentor**

Trebuie înțeles că acest proces de mentorat s-a încheiat, dar puteți păstra o relație cu persoanele mentorate. În cazul în care dorește să păstreze legătura, luați în considerare această opțiune.

### **d) Ce trebuie făcut și ce nu trebuie făcut**

#### **Ce trebuie făcut**

- Fiți receptivi și respectați decizia persoanei mentorate.

#### **Ce nu trebuie făcut**

- Nu forțați menținerea legăturii dacă persoana mentorată nu dorește să facă acest lucru.

# Concluzii

Parteneriatul RISING consideră că unul dintre primii pași spre integrarea migranților în societatea gazdă ar trebui să fie căutarea unui program de mentorat. Astfel, acest consorțiu crede în pregătirea mentorilor cu aptitudinile și competențele potrivite pentru a-i ajuta să facă față acestei provocări.

Cu toate acestea, acest instrument nu ar trebui să fie utilizat fără discernământ, ci trebuie adaptat la nevoile specifice ale persoanelor mentorate. Mentorul ar trebui să fie întotdeauna proactiv și trebuie să adapteze conținutul la nevoile persoanelor mentorate.

Fiecare capitol al acestui manual reprezintă diferite faze ale programului de mentorat, oferind instrumente și exerciții de spargere a gheții pentru a sprijini mentorii în activitatea lor cu persoanele mentorate pe parcursul diferitelor etape. Fiecare instrument poate fi adaptat și ajustat pentru a fi orientat către beneficiar. De fapt, ajustarea instrumentelor este recomandată. În consecință, pe parcursul sesiunilor de mentorat este esențial ca mentorul să adopte o abordare sensibilă la cultură, etnie, gen, religie, în timp ce lucrează cu persoana mentorată. Acest lucru îi va permite mentorului să ia în considerare contextul social, cultural și religios al persoanei mentorate, să adapteze și să ajusteze în mod corespunzător instrumentele astfel încât sesiunile de mentorat să se desfășoare în conformitate cu identitatea și mediul de proveniență al persoanei vizate. În plus, este important de subliniat faptul că aceste instrumente și exerciții de spargere a gheții nu sunt prescriptive, ci reprezintă o sugestie pentru un punct de plecare pentru activitatea de mentorat.

Acest manual este o modalitate perfectă de a încuraja profesioniștii și alte persoane care lucrează cu migranții. Cu instrumentele potrivite pe care să le folosească pe parcursul întregului proces de mentorat a migranților, integrarea socială ar putea fi mai ușoară și mai eficientă.

# Referințe

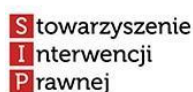
- Alberta Mentoring Partnership (n.d.) *Mentoring Refugee, Immigrant & Newcomer Children and Youth*. [Ebook]. Preluat de la: <https://albertamentors.ca/wp-content/uploads/2020/03/Resources-for-Mentoring-Refugee-Immigrant-Newcomer-Children-and-Youth.pdf>.
- CareerConnect, (2006). *Mentoring Guide*. [Ebook]. Preluat de la: [https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring\\_Guide.pdf](https://cdn2.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/31/2015/10/Mentoring_Guide.pdf)
- Check-in Emprego. (2020). *Programa Check-in Emprego*.
- Clutterbuck, D. (n.d.). *Evaluating Mentoring* [Ebook]. Preluat de la: <https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf>
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychol. Inq.* 11, pp. 227–268.
- Desmet, P. & Fokkinga, S. (2020). *Beyond Maslow’s Pyramid: Introducing a Typology of Thirteen Fundamental Needs for Human-Centered Design*. *Multimodal Technologies and Interaction*.
- *European Resettlement & Integration Technical Assistance (2019) Mentoring Refugees, A handbook for volunteers*. [Ebook]. Preluat de la: [https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees\\_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm](https://www.google.com/url?q=https://www.ritaresources.org/wp-content/uploads/2019/09/Mentoring-Refugees_A-Handbook-for-Volunteers.pdf&sa=D&source=docs&ust=1642162350175851&usg=AOvVaw0RgJu0AX4hew8-GLby6INm).
- Harper, H. (2022). The 10 Best Icebreakers for Adults (Tried & Tested) - QuizBreaker. Preluat de la: <https://www.quizbreaker.com/icebreakers-for-adults>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *Hello Kitty*. Preluat de la: <https://toolbox.hyperisland.com/hello-kitty>
- Hyper Island Toolbox. (2021). *What’s in the bag?*. Preluat de la: <https://toolbox.hyperisland.com/what-s-in-the-bag>
- Kovacevic, M., Yoga-Yieke, P., Dickson-Hoyle, S., & Mukhebi, D. (2018). *Coordinating a Mentoring Program a toolkit for agriculture, forestry, landscapes and other sectors* [Ebook]. Preluat de la: <https://70.32.95.168/resources/coordinating-mentoring-program-toolkit-agriculture-forestry-landscapes-and-other-sectors-0>
- Miolo, C. (2021). *O Desenvolvimento de uma Plataforma Habilitante para a Reinserção Social de Pessoas que Cumprem Pena em Reclusão ou na Comunidade: um Processo de Inovação Social através do Design*. Tese de Doutoramento em Design - Universidade de Lisboa.
- MOBi. (2019). *Methodology on Community Engagement in Criminal Justice System*. MOBi
- MPATH. (2017). *Modelo de Mentoria para desempregados de longa duração e com baixas competências*. Aproximar & ASSOC

- *National Center for Women & Information Technology (2011) Evaluating a Mentoring Program* [Ebook]. Preuat de la: [https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide\\_web1.pdf](https://stemmentor.epscorspo.nevada.edu/wp-content/uploads/2016/10/evaluatingmentoringprogramguide_web1.pdf)
- PIA - Planning Institute Australia. (2017). *Mentoring Program Handbook for Mentees and Mentors*. Kingston: PIA
- Schniller, K., & Rummell, C. (2009). *Mentoring Immigrant and Refugee Youth. A Toolkit for Program Coordinators* [Ebook]. Preuat de la: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED522073.pdf>
- SmartDraw, SWOT Analysis. Preuat de la: <https://www.smartdraw.com/swot-analysis/>
- *Start a Mentoring Program | Alberta Mentoring Partnership*. Albertamentors.ca. (2022). Retrieved from: <https://albertamentors.ca/start-a-mentoring-program/>.
- Student Sponsor Partners NYC. (n.d.). Preuat de la: <https://sspnyc.org/wp-content/uploads/2020/05/Virtual-Icebreaker-Games-for-Your-Mentorship.pdf>



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

*Parteneri:*



Această lucrare este licențiată sub licența Creative Common Attribution-NonCommercial 3.0  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/deed.en>

Număr proiect: 2020-1-PL01-KA204-081815

Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o avizare a conținutului acesteia, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru nicio posibilă utilizare a informațiilor conținute în prezentul document.