

STUDIU TRANSNATIONAL PRIVIND NEVOIŢE DE MENTORAT



CUPRINS

4 GLOSAR

4 INTRODUCERE

- 4 Context
- 4 Relevanța și obiectivul studiului

6 METODOLOGIE

- 6 Referințe teoretice ale studiului
- 8 Organizarea anchetei
- 9 Grupul țintă

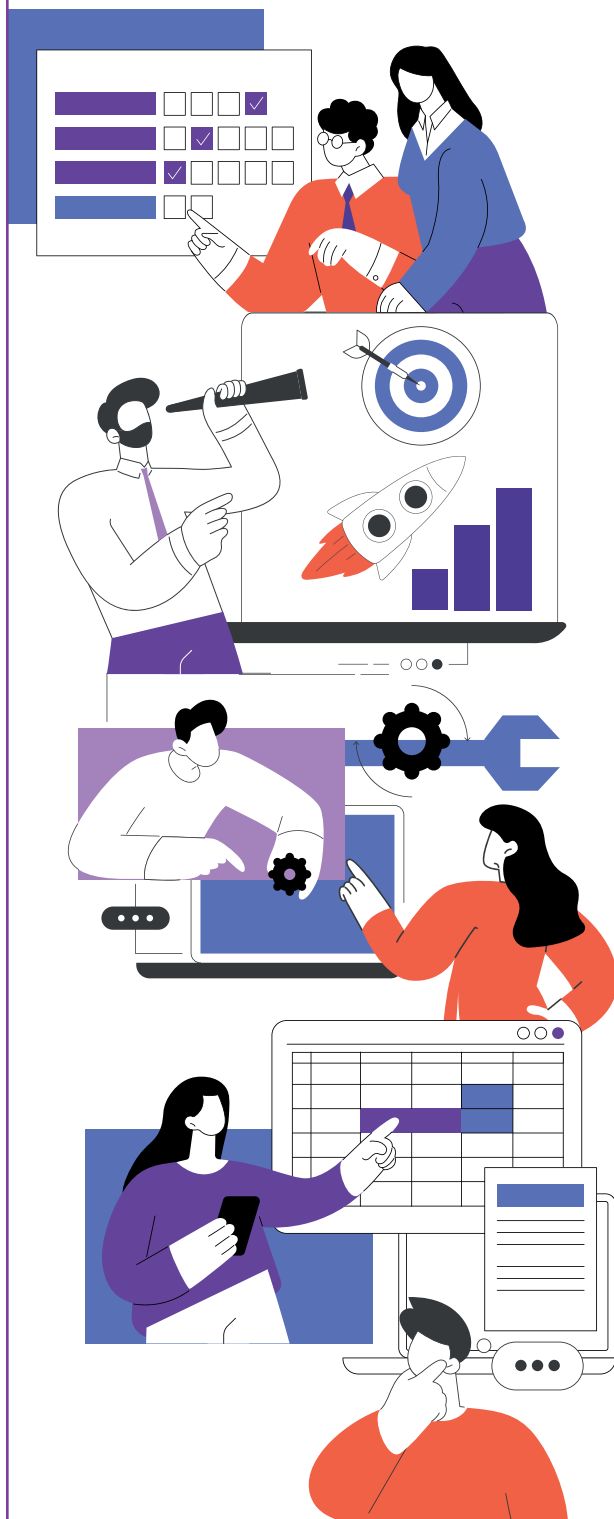
10 PERSPECTIVE DE MENTORAT ÎN TIMPUL MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE ÎN EUROPA

- 10 159 de respondenți dintr-o varietate de mentori și persoane îndrumate din cinci țări europene
- 12 Percepția rolului și a competențelor mentorilor
- 17 Nevoi
- 21 Priorități diferite: Conexiuni personale (mentori) VS experiență profesională (beneficiari)
- 29 Disponibilitate, limite și canale de comunicare
- 34 Relația dintre mentori și persoanele îndrumate
- 37 După mobilitatea internațională

39 DISCUȚII PRIVIND REZULTATELE

41 RECOMANDĂRI

42 BIBLIOGRAFIE



PREFAȚĂ

Proiectul MENTOR, cofinanțat de Uniunea Europeană în cadrul programului Erasmus+¹, este coordonat de ADICE (Franța) și implementat în parteneriat cu ASPEm (Italia), VCS (Macedonia), PiYA (Turcia) și Curba de Cultură (România).



PARTENER 1: ADICE

Fondată în 1999 la Roubaix, ADICE promovează egalitatea de șanse prin facilitarea mobilității internaționale pentru cei cu oportunități reduse. Prin diverse programe de mobilitate franceze și europene, ADICE își propune să dezvolte competențele sociale, profesionale și interculturale ale participanților, sporindu-le în cele din urmă șansele de angajare.

PARTENER 2: ASPEm

Cu sediul în Cantù, Lombardia, ASPEm este implicată în cooperarea internațională, ajutorul umanitar, dezvoltarea durabilă, educația pentru cetățenie globală, mobilitatea tinerilor și voluntariatul încă din 1979. Organizația crede în puterea transformatoare a voluntariatului pentru dezvoltarea personală și profesională, încurajând punțile culturale și cetățenia activă.

PARTENER 3: VCS

Înființată în 2006, organizația a implementat peste 70 de proiecte în cadrul programelor «YiA» și «Erasmus+», precum și inițiative finanțate de donatori locali, naționali și internaționali. Concentrată pe conectarea, implicarea și responsabilizarea tinerilor prin intermediul voluntariatului, VCS promovează valorile europene și oferă diverse oportunități de participare a tinerilor.

PARTENER 4: PIYA

Fondată în 2014 la Izmir, PiYA își propune să dezvolte cunoștințe, abilități, atitudini pozitive și comportamente în rândul tinerilor turci. Asociația își aliniază activitățile la deciziile Uniunii Europene, ale Consiliului Europei și ale Organizației Națiunilor Unite, punând accentul pe sensibilitățile universale, drepturile omului, participarea și problemele de mediu. PiYA acordă prioritate activității de tineret.

PARTENER 5: CURBA DE CULTURĂ

ONG cu sediul în Izvoarele, dedicat învățării non-formale, culturii și implicării comunitare. Cu accent pe îmbunătățirea nivelului de educație și pe implicarea comunității în mediul rural, organizația funcționează ca o inițiativă pilot care abordează probleme de dezvoltare rurală, acces la educație și oportunități pentru tineri. Curba de Cultură utilizează educația non-formală pentru a completa sistemul educațional formal pentru tinerii din România.

¹ Acest proiect este cofinanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorilor și nu reflectă în mod necesar cele ale Uniunii Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea de finanțare nu pot fi trase la răspundere pentru acest lucru.

CONTEXT

Acest studiu este realizat în cadrul proiectului Mentors' engagement through Training and Oriented Results (MENTOR). Proiectul MENTOR își propune să consolideze capacitatea organizațiilor de tineret, oferindu-le instrumente care să faciliteze punerea în aplicare a activităților de mentorat în cadrul proiectelor lor. Având în vedere creșterea mentoratului în Europa și faptul că proiectele de mobilitate sunt considerate o oportunitate reală de educație non-formală, este important să se evalueze impactul mentoratului asupra participanților la mobilitatea internațională.

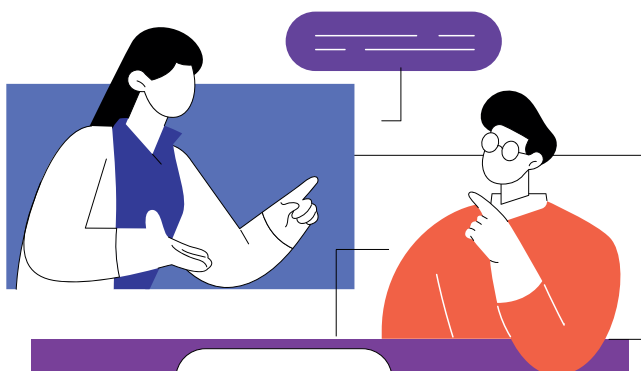
Obiective specifice ale proiectului sunt:

- să valorifice nevoile și așteptările existente privind mentoratul în sectorul tineretului;
- să creeze un instrument pedagogic pentru organizațiile de tineret/profioniști pentru a implementa activități de mentorat în propria organizație;
- să dezvolte un curs de formare pentru formarea și implicarea viitorilor mentori;
- pentru a permite mentorilor și elevilor să urmărească progresul perechii lor.

Primii beneficiari ai proiectului MENTOR sunt viitorii participanți la mobilitate (mentees), care vor beneficia de un sprijin mai bun pe parcursul proiectului lor de mobilitate prin intermediul mentoratului. În plus, proiectul se adresează foștilor participanți la mobilitatea internațională și/sau oricărei persoane care a locuit deja în străinătate timp de cel puțin 3 luni și care dorește să intre într-o relație de mentorat cu viitorii participanți. În cele din urmă, lucrătorii de tineret vor beneficia de instrumentele dezvoltate în cadrul proiectului pentru a-i ajuta să pună în aplicare un sistem de mentorat în propria lor organizație.

RELEVANȚA ȘI OBIECTIVUL STUDIULUI

În 2023, rata șomajului în rândul tinerilor (sub 25 de ani) din Europa era de aproximativ 14,7%, comparativ cu o rată medie de 7,4% în Statele

**Glosar****MENTORAT**

În conformitate cu European Mentoring & Coaching Council (EMCC) [1], mentoratul este o relație de învățare, care implică schimbul de competențe, cunoștințe și expertiză între un mentor și un mentorat prin conversații de dezvoltare, schimb de experiență și modelare. Relația poate acoperi o mare varietate de contexte și este un parteneriat bidirecțional incluziv pentru învățare reciprocă care valorizează diferențele.

MENTOR

Un mentor este un supervisor sau un consilier experimentat și de încredere care, de comun acord, se interesează în mod activ de dezvoltarea și educația unei persoane mai tinere și mai puțin experimentate (Crosby, F. J., 1999) [2].

MENTEE

Un mentorat este o persoană care își realizează ambițiile cu sprijinul cuiva care a parcurs un drum similar înainte. Datorită relației de mentorat, persoanele mentorate își recunosc oportunitățile și învață să nu renunțe. [3]

Unite și de 4% în Japonia. Se observă disparități în cadrul țărilor Uniunii Europene, cu rate de până la 4,8 % în Germania și de până la peste 27 % în Spania [4]. Aceste diferențe sunt rezultatul unor factori contextuali între țări, regiuni și clase sociale. Pentru a aborda aceste disparități, o mare varietate de inițiative sunt inițiate de părțile interesate din sectorul tineretului la mai multe niveluri. Mobilitatea internațională a fost recunoscută pe scară largă ca un răspuns adecvat la această problemă și este sprijinită de numeroase instituții.

Cu toate acestea, programele de mobilitate se confruntă, de asemenea, cu provocări care decurg din factorii socioeconomiici și alte obstacole generate de societățile moderne. În ciuda deceniilor de programe de mobilitate internațională puse în aplicare în întreaga UE, participanții care se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, care au dificultăți sociale și/sau economice și care pot fi supuși discriminării sunt încă mai puțin înclinați să participe la oportunități de mobilitate internațională.

Pentru a face față acestor provocări, **mentoratul a fost recunoscut ca un răspuns adecvat**. Programele de mentorat au fost adoptate progresiv în întreaga Europă și sunt sprijinite pe scară largă de UE². Mentoratul este promovat ca o inițiativă care permite tinerilor să fie mai bine sprijiniți în dezvoltarea lor până la realizarea proiectului lor viitor, eliminând potențialele obstacole. Beneficiind de un sprijin personalizat, tinerii au șansa de a depăși provocările socio-economice sau personale pentru a intra pe piața muncii.

Cu toate acestea, în ciuda dezvoltării mentoratului în Europa și a eficacității sale în anumite domenii, nu este o metodă care să fie pusă în aplicare în mod sistematic, în special în ceea ce privește mobilitatea internațională. Motivațiile de a pune în aplicare sau de a fi implicat într-un program de mentorat variază foarte mult în funcție de populație și de țară. Prin urmare, rămâne necesară evaluarea principalelor motivații și nevoi ale persoanelor care sunt înclinate să participe la un program de mentorat și înțelegerea factorilor care permit mentorilor și beneficiarilor să asigure o experiență de succes în contextul unei mobilități internaționale.

Prin intermediul acestui studiu, proiectul MENTOR își propune **să înțeleagă nevoile și așteptările mentorilor și ale persoanelor îndrumate pentru a dezvolta un sistem de mentorat adaptat la experiențele de mobilitate internațională la nivelul UE**. Obiectivul proiectului este de a oferi toate cheile profesioniștilor din domeniul tineretului pentru a informa, forma și pregăti foștii participanți la mobilitate și pe toți cei care au locuit deja în străinătate și doresc să se implice, pentru a deveni mentori. Prin sprijinirea viitorilor participanți la mobilitate, mentorii vor face mobilitatea europeană mai accesibilă și vor atenua temerile participanților, cu un accent special pe tinerii cei mai dezavantajați și pe cei care nu au avut niciodată ocazia să plece în străinătate.



Acest studiu furnizează elementele pentru dezvoltarea produselor și activităților ulterioare, care vor fi implementate în cadrul proiectului MENTOR:

- **Ghid pentru profesioniștii din domeniul tineretului** pentru a-i determina să contribuie la punerea în aplicare a unui program de mentorat la scară europeană, în conformitate cu ambițiile Comisiei Europene și ale programului Erasmus+;
- **Formare pentru viitorii mentori:** Mentorii, fie foști participanți la mobilitatea internațională, fie persoane care au locuit deja în străinătate timp de cel puțin 3 luni, vor fi instruiți cu privire la rolul lor de mentori și li se vor oferi formare și instrumente care să le permită să aibă toate cheile necesare pentru rolul lor de mentor și să însoțească în mod corespunzător persoanele îndrumate (viitorii participanți la mobilitatea internațională);

² De exemplu, în timpul Summitului european al mentoratului din 2022, <https://mentoringsummit.eu/>

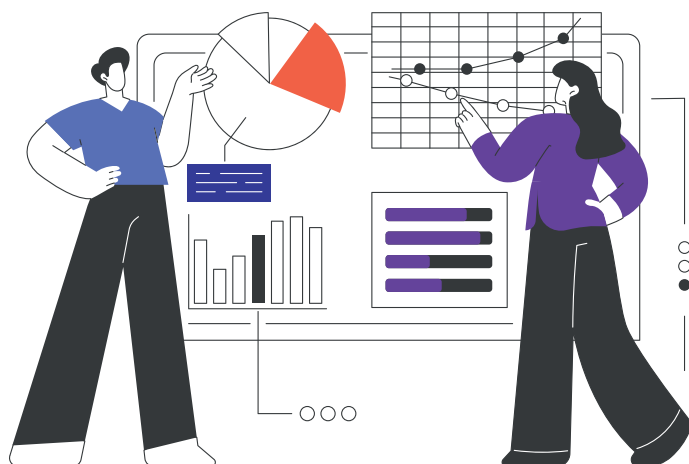
- **Portofoliul mentorilor și discipolilor** pentru ca aceștia să fie informați și îndrumați cu privire la modul de a însoți sau de a fi însoțiți.

Acest studiu transnațional colectează și analizează răspunsurile obținute prin difuzarea în **Franța, Italia, Macedonia de Nord, Turcia și România** a două chestionare care au avut ca obiectiv investigarea nevoilor și așteptărilor existente cu privire la mentorat în sectorul de tineret.

Datorită contribuției participanților la sondaj, partenerii de proiect au posibilitatea de a identifica strategii și instrumente eficiente care vor fi utilizate pentru a crea un ghid pentru lucrătorii de tineret pentru a implementa cu succes activități de mentorat în cadrul organizațiilor lor.

Studiul transnațional privind mentoratul va fi disseminat nu numai în cele cinci țări partenere, ci și în **întreaga Uniune Europeană**, cu intenția de a permite diseminarea extinsă a nevoilor de mentorat ale tinerilor profesioniști în legătură cu proiectele de mobilitate internațională.

Toate instrumentele dezvoltate vor fi open source, disponibile gratuit pentru consultare și descărcare prin intermediul site-urilor web ale partenerilor în limbile engleză, franceză, italiană, macedoneană, turcă și română.



REFERINȚE TEORETICE ALE STUDIULUI

Pentru a dezvolta un program de mentorat substanțial și eficient, consorțiul s-a bazat pe două teorii principale pentru a permite dezvoltarea pozitivă și sănătoasă a tinerilor. Acesta intenționează să utilizeze aceste teorii ca bază pentru dezvoltarea modelului. Conceptul de mentorat a existat dintotdeauna și este o parte integrantă a dezvoltării personale pozitive a fiecăruia. Originea cuvântului «mentor» provine din Odiseea lui Homer [5], unde este evidențiată una dintre primele relații de mentorat: dezvoltarea unui tânăr către vârsta adultă prin îndrumarea altuia. Mentor, numele figurii de tranziție, este termenul utilizat pentru a descrie o persoană care joacă un rol important în dezvoltarea personală a unui tânăr.

Decenii de cercetări au arătat că dezvoltarea pozitivă a tinerilor este legată de tranziția lor reușită către vârsta adultă. Acest lucru este evidențiat în special de teoria dezvoltării tinerilor, care apreciază că o dezvoltare eficientă vine odată cu acumularea a numeroși factori, cum ar fi crearea unui mediu pozitiv care sprijină creșterea, oferă stimulente pentru asumarea responsabilității pentru dezvoltare și sprijină dezvoltarea competențelor necesare pentru a face față provocărilor, problemelor și deciziilor cu care se pot confrunta pe parcurs.

Dezvoltarea cu succes a tinerilor poate fi, prin urmare, realizată prin sprijinul adulților, persoane semnificative care joacă un rol de mentorat pentru a-i sprijini pe tineri de-a lungul experienței lor. Conform R. Lerner și colab. (2009) [6], teoria dezvoltării tinerilor identifică 5 caracteristici (5C) care definesc comportamentele care indică o dezvoltare sănătoasă a tinerilor: **competență, încredere, caracter, conexiune și grijă.**

Prin observarea acestor caracteristici la adulții tineri, este posibil să se distingă avantajele care decurg din dezvoltarea pozitivă în timpul procesului de învățare.

O altă teorie semnificativă privind dezvoltarea tinerilor este **Teoria învățării sociale**, formu-

lată de psihologul canadian A. Bandura (1977) [7]. Această teorie postulează că procesul de observare a celorlalți și de asimilare a acestor observații în propriul comportament poate exercita o influență pozitivă asupra dezvoltării personale. Astfel, indivizii pot avansa în dezvoltarea lor prin implicarea în practicile de observare, imitare și modelare ale colegilor sau mentorilor lor.

Pe baza acestor abordări, mentoratul vine ca o completare a figurilor importante deja existente în cadrul unui proiect de mobilitate internațională. **Relația dintre mentor și mentorat este menită să creeze un cadru de încredere și sprijin în care tinerii se pot dezvolta pozitiv.**

În timpul mobilității internaționale, participanții sunt adesea supravegheați de tutori, profesioniști sau manageri de proiect. Aceștia din urmă oferă cadrul necesar pentru a se asigura că plasamentele participantului se desfășoară fără probleme și că acesta se dezvoltă personal și profesional pe parcursul proiectului. Prin urmare, mentorii ar trebui să reprezinte componenta finală care ar trebui să permită cursanților să depășească orice provocări integrate care nu pot fi abordate de alți actori ai proiectului de mobilitate internațională.

Pentru a adapta programul de mentorat la contextul mobilității internaționale, cele 5C vor fi utilizate ca bază metodologică pe care mentorii se pot baza pentru a se asigura că toate

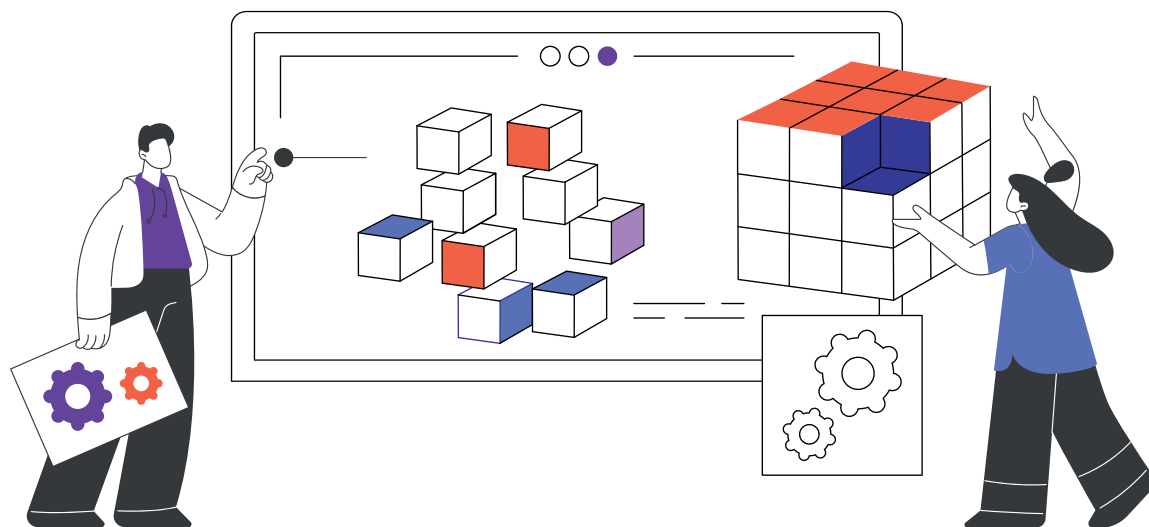
aspectele dezvoltării tinerilor sunt abordate în timpul perioadei de mobilitate a participanților. Teoria învățării sociale alimentează această abordare prin furnizarea metodelor teoretice și comportamentale pe care mentorii ar trebui să le adopte pentru a oferi un sprijin sensibil și semnificativ participanților.

În acest scop, studiul transnațional va aborda în special rolul celor 5C evidențiate de teoria dezvoltării tinerilor și de teoriile învățării sociale pentru a evalua importanța lor în timpul unei mobilități internaționale și pentru a încadra programul de mentorat în consecință.

Prin colectarea feedback-ului din partea mentorilor și a persoanelor îndrumate, consorțiul MENTOR se așteaptă ca studiul să participe la elaborarea unui program de mentorat adaptat și care să ofere instrumentele necesare profesioniștilor din domeniul tineretului din întreaga UE pentru a-și implementa propriul program.

Rezultatele studiului vor ajuta consorțiul să dezvolte procese de mentorat pentru tinerii profesioniști, care vor ajuta participanții să își adapteze comportamentul și să facă față provocărilor zilnice cu care se pot confrunta în timpul mobilității lor internaționale.

În al doilea rând, sprijinul oferit participantului prin împărtășirea experiențelor anterioare și a sfaturilor constructive încurajează participantul să facă introspecție și să analizeze ceea ce este bine să păstreze, să reproducă sau nu.





ORGANIZAREA ANCHETEI

Pentru a crea acest studiu, partenerii consorțiului au realizat un sondaj pentru a colecta date care au fost analizate pentru a înțelege mai bine nevoile de mentorat în Europa. Sondajul a fost realizat între iunie și iulie 2023, iar ultima revizuire a studiului a fost finalizată în septembrie 2023.

Partenerii proiectului au participat la elaborarea chestionarelor, care s-au axat pe obiectivele proiectului și pe informațiile necesare pentru activitățile ulterioare și construirea instrumentelor planificate. Scopul chestionarelor a fost de a colecta informații și date despre mentori și persoane îndrumate în domeniul proiectelor de mobilitate internațională.

Întrucât toate cele 5 organizații participante au experiență în domeniul mobilității internaționale în calitate de organizații de trimitere și/sau de primire, acestea au putut difuza chestionarele prin propriile canale și rețele, deoarece marea majoritate a beneficiarilor lor sunt tineri (tineri care au participat la proiecte de voluntariat, inclusiv internaționale, sau care au luat parte la activități de cetățenie activă)

Pe baza metodologiei propuse, partenerii de proiect au efectuat cercetări pentru a defini subiectul studiului și pentru a elabora un chestionar adaptat la activitatea de zi cu zi a **profesioniștilor din domeniul tineretului din întreaga Europă care lucrează în sectorul tineretului, în special în domeniul mobilității internaționale.**

Pentru a se asigura că studiul rămâne axat pe nevoile mentorilor și ale elevilor, partenerii de

proiect au identificat **șase teme legate de practica zilnică a mentoratului.**

Următorul cadru a fost evaluat colectiv pe baza experienței fiecărui partener de proiect și a cercetării aprofundate pentru a evalua relevanța unei discuții pe fiecare subiect selectat.

PROFILUL RESPONDENȚILOR

Pentru a colecta rezultate relevante, au fost mai întâi colectate informații despre respondenți pentru a le încadra mai bine răspunsurile. (de exemplu, tipuri specifice de experiențe anterioare de mobilitate internațională, grupe de vârstă și motivațiile lor pentru a deveni mentori).

ROL

După cum se subliniază în teoria dezvoltării tinerilor, importanța adulților care oferă sprijin în încurajarea dezvoltării pozitive este crucială, iar mentorii ar trebui să joace un astfel de rol în această privință. Importanța modelelor în modelarea comportamentului prin observare și imitare este, de asemenea, subliniată în teoria învățării sociale.

Definirea rolurilor mentorilor și ale persoanelor îndrumate oferă claritate și structură, asigurând alinierea procesului de mentorat la rezultatele de dezvoltare preconizate. Această demarcație clară ajută la stabilirea unui cadru în care mentorii pot îndruma în mod eficient, iar persoanele îndrumate se pot implica activ în procesul de învățare.

COMPETENȚE

Ambele teorii subliniază dezvoltarea competențelor ca un aspect cheie al dezvoltării pozitive a tinerilor. Teoria dezvoltării tinerilor identifică competența ca fiind una dintre cele 5 C esențiale pentru o dezvoltare sănătoasă.

Prin abordarea competențelor în cadrul programului de mentorat, mentorii pot ajuta persoanele mentorate să dobândească și să perfecționeze competențele necesare pentru dezvoltarea personală și profesională în timpul și după perioada de mobilitate.

Acest lucru este în concordanță cu teoria învățării sociale, care presupune că indivizii își îmbunătățesc dezvoltarea prin observarea și modelarea comportamentului altor persoane

competente. Astfel, accentul pus pe competențe în contextul mentoratului servește drept catalizator pentru dezvoltarea holistică a persoanelor mentorate.

RESPONSABILITĂȚI ȘI LIMITE

Stabilirea unor responsabilități și limite clar definite este fundamentată de ambele perspective teoretice. Teoria dezvoltării tinerilor pledează pentru crearea unui mediu pozitiv care sprijină creșterea, încurajează responsabilitatea și echipează indivizii cu abilitățile necesare pentru a face față provocărilor. Prin delimitarea responsabilităților și recunoașterea limitelor în cadrul relației de mentorat, programul aderă la principiile dezvoltării pozitive. În plus, teoria învățării sociale subliniază importanța stabilirii limitelor și a așteptărilor pentru a ghida comportamentul. Abordarea responsabilităților și a limitelor asigură un mentorat etic și eficient, favorizând un mediu propice unor rezultate optime de dezvoltare.

CUMPĂRARE

Conceptul de potrivire este imperativ pentru implementarea cu succes a unui program de mentorat. Ambele teorii subliniază influența figurilor adulte semnificative în învățarea prin observație, sugerând că potrivirea eficientă facilitează modelarea comportamentelor pozitive și sănătoase.

Prin alinierea mentorilor și a persoanelor îndrumate pe baza intereselor, obiectivelor și experiențelor comune, programul optimizează potențialul pentru conexiuni semnificative și mentorat cu impact, contribuind la dezvoltarea generală pozitivă a participanților.

ALTE ELEMENTE RELEVANTE

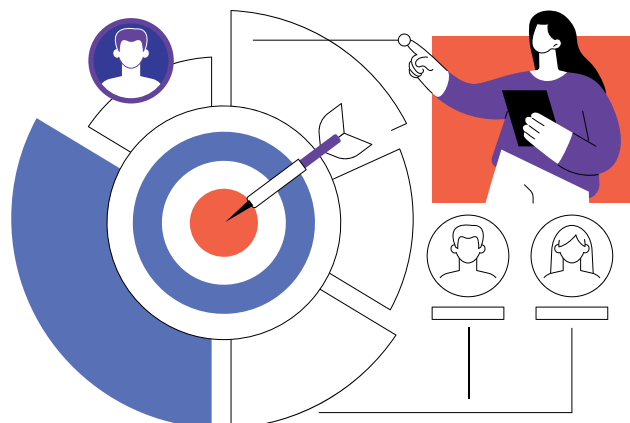
Înțelegerea modului în care viitorii mentori intenționează să utilizeze experiența de mentorat oferă o oportunitate de a explora în continuare modul în care experiența de mentorat poate fi cât mai formativă și utilă posibil în sfera profesională, dar și în cea personală.

GRUP ȚINTĂ

Studiul este conceput pentru a sprijini profesioniștii din domeniul tineretului care lucrează la nivelul UE. Acesta este conceput pentru a-i sprijini să pună în aplicare activități de mentorat relevante, oferind o imagine de ansamblu a ceea ce este necesar și se așteaptă atât de la mentori, cât și de la persoanele mentorate. Acest grup țintă include o mare varietate de profiluri cu abilități, competențe și responsabilități diferite: **lucrători în domeniul tineretului (cum ar fi manageri de proiect, directori, administrație), profesori, formatori, educatori și alți profesioniști.** În esență, aceștia sunt profesioniști responsabili de punerea în aplicare a programelor de dezvoltare a tineretului în diferite contexte, cum ar fi centrele de agrement, centrele de informare pentru tineret, organizațiile de plasare a forței de muncă etc.

Lucrătorii de tineret joacă un rol important în dezvoltarea personală a tinerilor și sunt, prin urmare, un grup țintă important pentru studiu. În primul rând, ei sunt actori-cheie în sprijinul educațional al tinerilor. Fie că sunt profesori sau consilieri pentru găsirea unui loc de muncă, ei îi însoțesc pe tineri în călătoria lor. În al doilea rând, ei pot influența dezvoltarea personală a acestora și atingerea obiectivelor lor.

Prin acest studiu, proiectul MENTOR își propune să le ofere instrumente care să le permită să aibă un impact semnificativ asupra tinerilor și să îi sprijine în dezvoltarea lor profesională și personală.



PERSPECTIVE DE MENTORAT ÎN TIMPUL MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE ÎN EUROPA

Chestionarele au fost create folosind instrumente online pentru a facilita distribuția lor. Acestea au fost traduse în cele cinci limbi ale țărilor partenere (franceză, italiană, macedoneană, română și turcă), astfel încât respondenții să le poată completa în propria lor limbă.

55 de persoane au răspuns la chestionarul adresat mentorilor. Respondenții au fost persoane care au participat deja la proiecte de mobilitate internațională și profesioniști care ar dori să fie mentori în viitor:

12 din Franța
(21,82% dintre respondenți)

11 din Italia
(20% dintre respondenți)

10 din Macedonia
(18,18% dintre respondenți)

9 din România
(16,36% dintre respondenți)

13 din Turcia
(23,64% dintre respondenți)

104 persoane au completat chestionarul destinat persoanelor îndrumate. Respondenții au fost tineri care au participat sau doresc să participe la experiențe de mobilitate internațională.

47 din Franța
(45,19% dintre respondenți)

15 din Italia
(14,42% dintre respondenți)

14 din Macedonia
(13,46% dintre respondenți)

10 din România
(9,62% dintre respondenți)

18 din Turcia
(17,31% dintre respondenți)

Datele colectate prin intermediul chestionarelor au fost analizate cu colaborarea tuturor partenerilor. În acest scop, rezultatele din fiecare țară au făcut obiectul unor referințe încrucișate pentru a oferi o imagine de ansamblu extinsă a răspunsurilor. În cursul analizei, ipotezele formulate în timpul fazei teoretice au fost verificate și au fost elaborate reflecții și considerații suplimentare, care sunt incluse în studiu.

159 DE RESPONDENȚI DINTR-O VARIETATE DE MENTORI ȘI PERSOANE ÎNDRUMATE DIN CINCI ȚĂRI EUROPENE

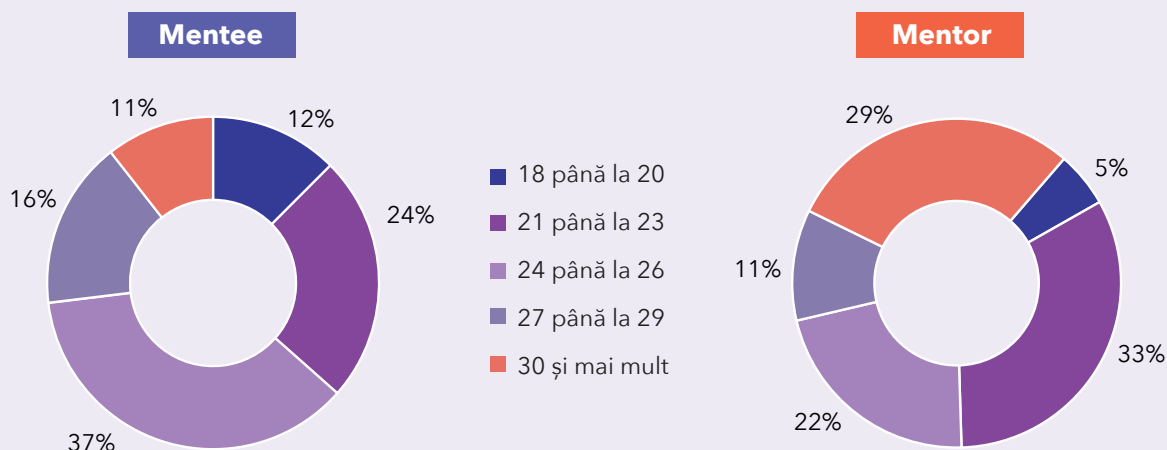
Sondajul efectuat în rândul mentorilor și al persoanelor îndrumate deja implicate într-o relație de mentorat a primit 159 de răspunsuri din cinci țări (Franța, Italia, Macedonia, Turcia și România). Dimensiunea eșantionului fiind suficient de semnificativă pentru a reprezenta fidel persoanele îndrumate și mentorii, consorțiul este în măsură să tragă concluzii relevante din datele colectate.

Studiul realizat în urma sondajului urmărește să înțeleagă nevoile de mentorat din Europa pentru un proiect de mobilitate internațională.

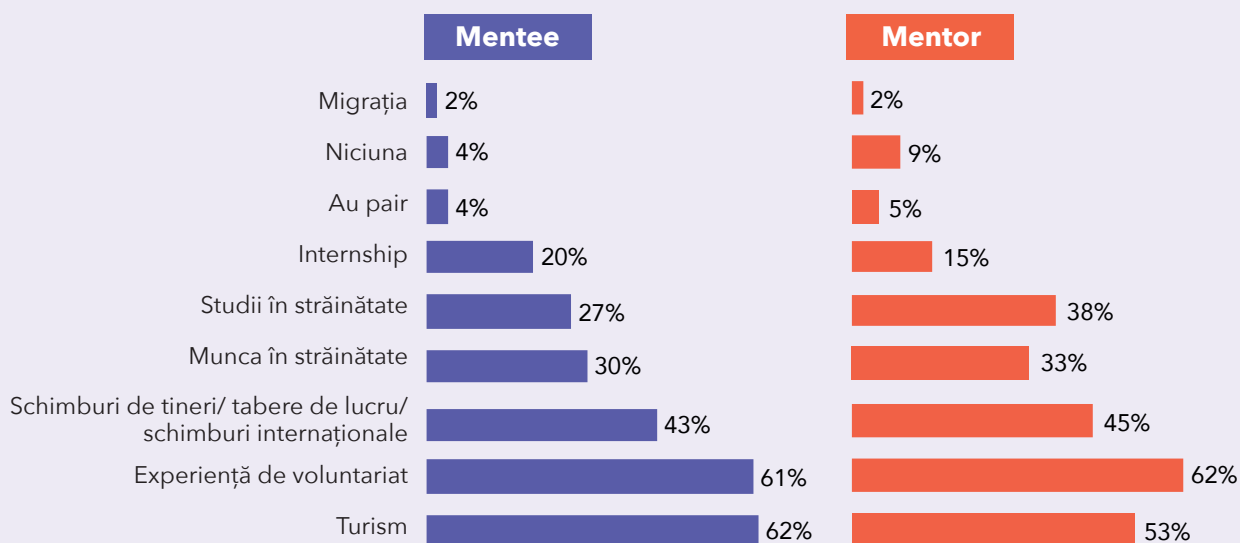
În ceea ce privește grupa de vârstă a participanților, există o predominanță a respondenților cu vârste cuprinse între 21 și 23 de ani. Pentru grupul de mentori, un alt număr semnificativ de respondenți a fost de 30 de ani și peste. Cu toate acestea, pentru grupul mentee, primul număr mai mare de respondenți a fost situat între 24 și 26 de ani.

Această informație este relevantă, deoarece intenția partenerilor de proiect este de a sublinia mentoratul pentru lucrătorii de tineret ca o relație între doi tineri.

GRUPA DE VÂRSTĂ



DOMENIUL DE APLICARE AL MOBILITĂȚII INTERNAȚIONALE ANTERIOARE



Majoritatea mentorilor (62%) avuseseră deja o experiență anterioară de voluntariat.

Mai mult de jumătate dintre respondenți au avut parte de mobilitate internațională prin turism, iar 45% prin schimburi de tineri, tabere de lucru sau schimburi internaționale.

Un alt număr semnificativ de mentori au răspuns că experiența lor internațională constă în studierea și munca în străinătate (38% și 33%).

Persoanele îndrumate au trăit în principal o experiență de mobilitate internațională prin turism (62%) și în al doilea rând printr-o experiență de voluntariat (61%).

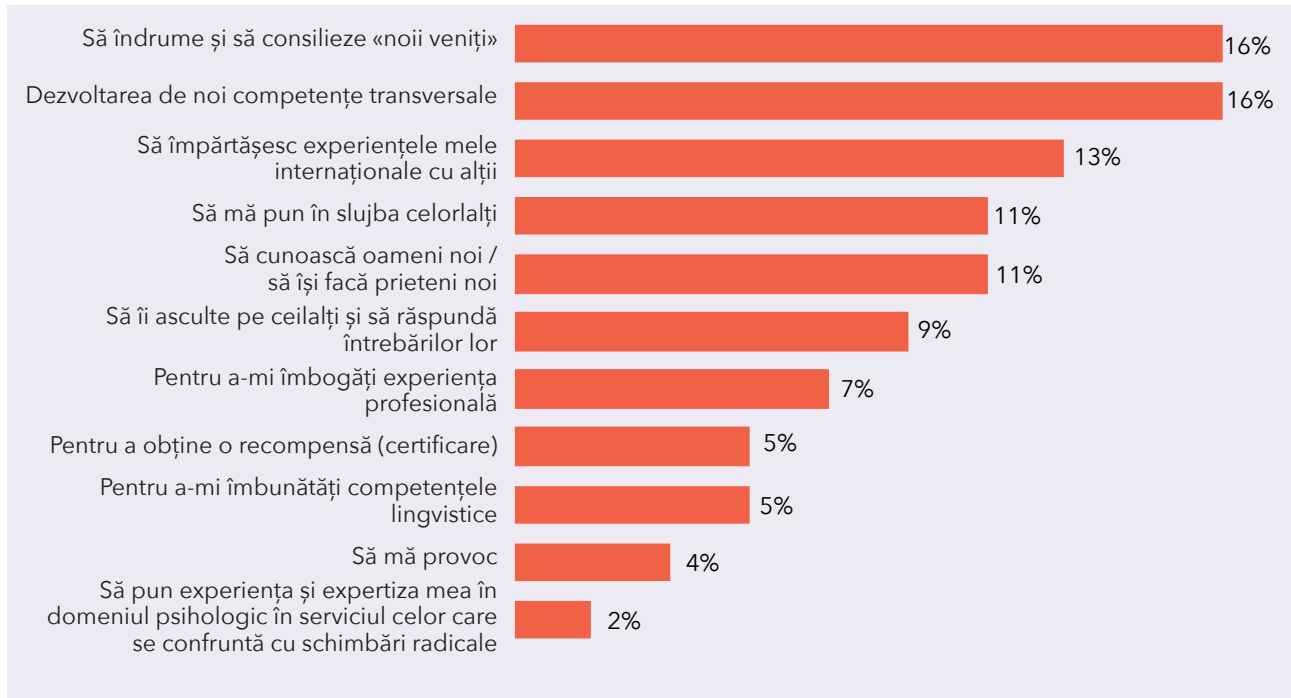
O minoritate de respondenți au luat parte la schimburi de tineri, tabere de lucru sau schimburi internaționale (43%).

În plus, un număr destul de mare de mentee au lucrat (30%), au studiat (27%) sau au efectuat un stagiu (20%) în străinătate.

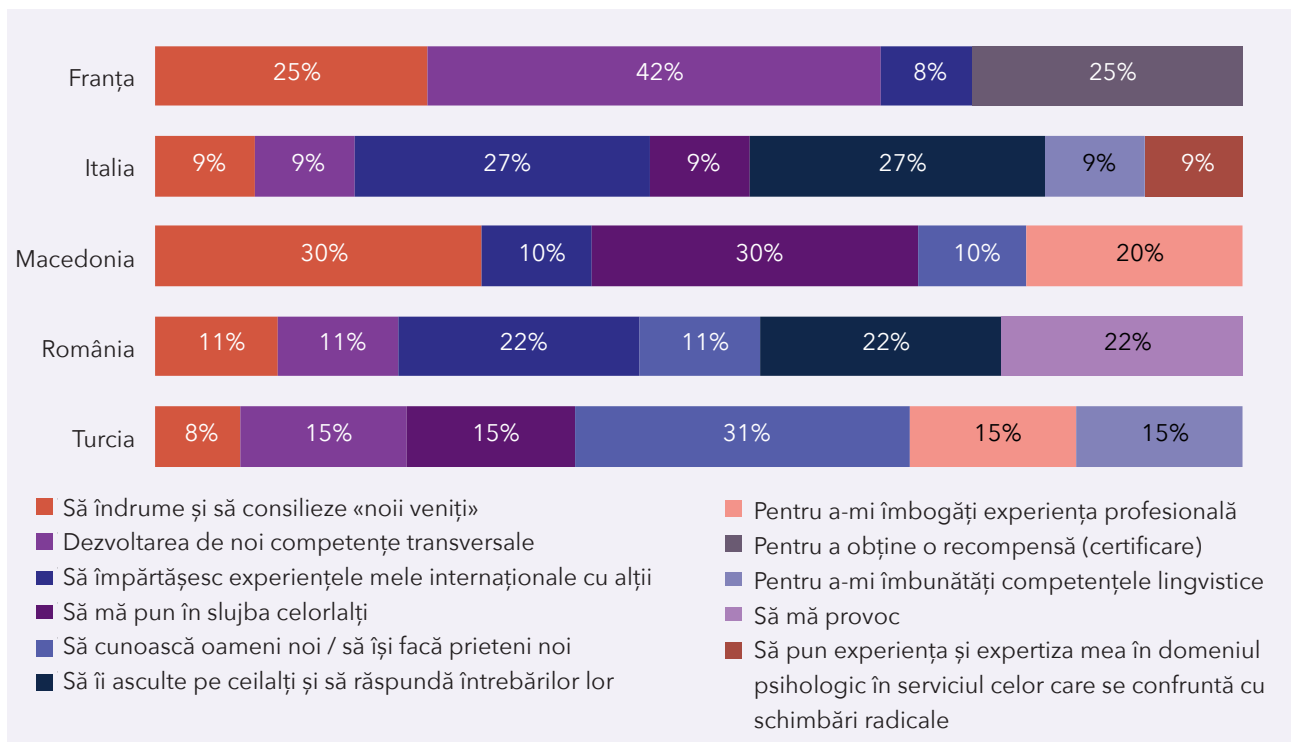
PERCEPȚIA ROLULUI ȘI A ROLULUI MENTORILOR ROLUL ȘI COMPETENȚELE MENTORILOR

16% dintre principalele motivații ale mentorilor sunt îndrumarea și consilierea noilor veniți și dezvoltarea de noi competențe transversale.

MOTIVAȚIA MENTORULUI



MOTIVAȚIA MENTORULUI PE ȚARĂ



În primul rând, majoritatea mentorilor au subliniat că principalele lor motivații pentru a deveni mentori sunt îndrumarea și consilierea noilor veniți (16%) și dezvoltarea de noi competențe transversale (16%).

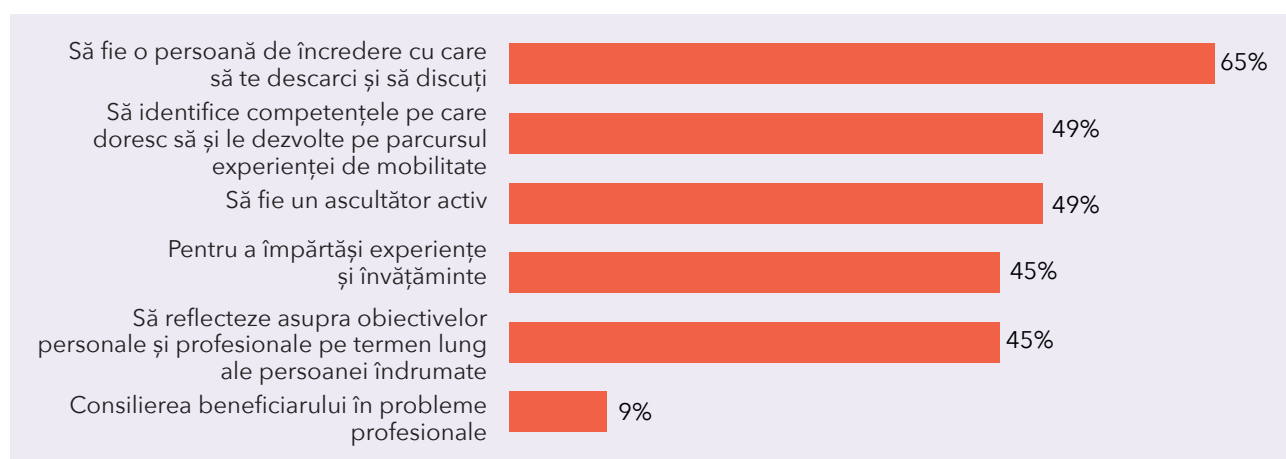
Luând în considerare rezultatele specifice fiecărei țări, se observă diferențe în ceea ce privește motivația. 42% dintre mentorii din Franța au declarat că dezvoltarea de noi competențe transversale este principala lor motivație pentru a deveni mentori, în timp ce 31% dintre mentorii din Turcia au declarat că întâlnirea cu oameni noi/facerea de noi prieteni este motivația lor. În Italia, principalele motivații pentru a deveni mentor sunt ascultarea celorlalți și răs-

punsul la întrebările lor (27 %) și împărtășirea experiențelor lor internaționale cu alții (27 %).

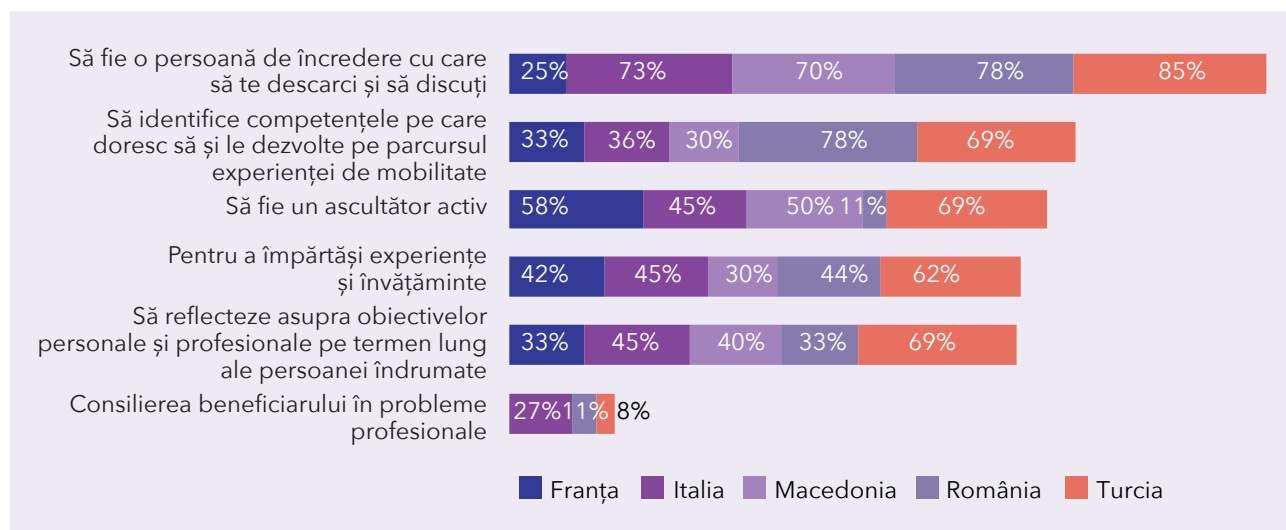
În Macedonia, mentorii au indicat atât îndrumarea și consilierea noilor veniți (30%), cât și punerea lor în slujba celorlalți (30%) ca fiind principalele lor motivații. În fine, provocarea de sine (22%), ascultarea celorlalți și răspunsul la întrebări (22%) și împărtășirea experiențelor internaționale cu ceilalți (22%) sunt principalele motivații pentru a deveni mentor pentru români.

Aceste disparități în rezultate ar trebui luate în considerare la elaborarea unui program de mentorat care să satisfacă toți mentorii.

ROLUL MENTORULUI



ROLUL MENTORULUI PE ȚARĂ



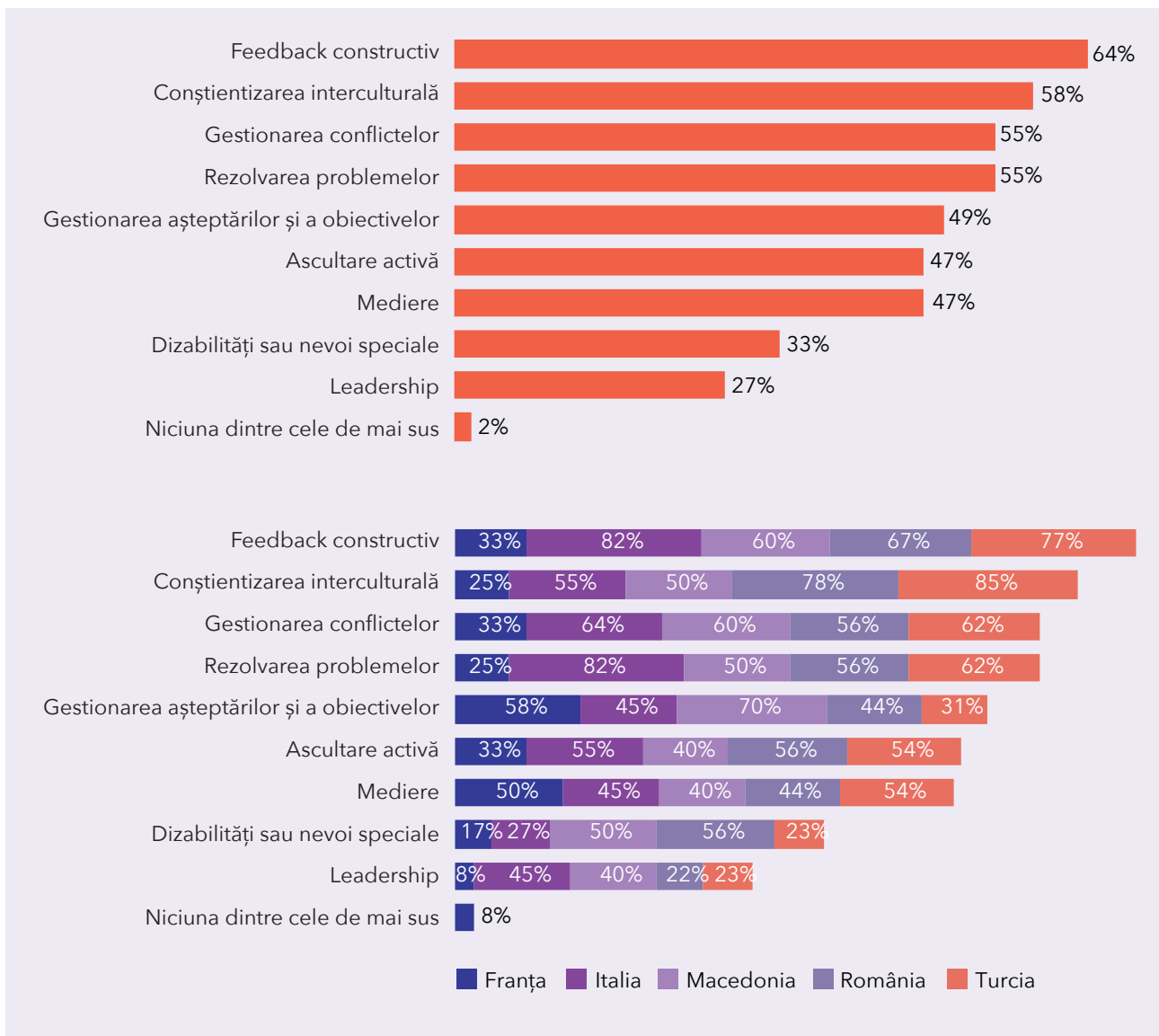
Rolul principal pe care ar trebui să îl aibă mentorii a fost identificat de respondenți ca fiind acela de a fi o persoană de încredere cu care să te descarci și să discuți (65%). Acest rol este evidențiat în special de rezultatele din Turcia (85%), Italia (73%), România (78%) și Macedonia (70%), fiind cel mai ales răspuns.

Nu este și cazul Franței, deoarece rolul principal al unui mentor ales este acela de a fi un ascultător activ (58%).

Foarte puțini respondenți (9%) au răspuns că rolul unui mentor este acela de a consilia ele-

vii pentru viitoarele lor proiecte profesionale. Aceasta arată că doar câțiva dintre mentori au luat în considerare faptul că programele de mentorat ar putea include, de asemenea, furnizarea de sprijin la nivel profesional. Această abordare specială a mentoratului este destul de revelatoare pentru modul în care programele de mentorat au fost percepute în sectorul mobilității internaționale, iar rezultatele obținute de la persoanele îndrumate vor demonstra ulterior că există într-adevăr o disparitate între ambele profiluri în această privință.

Nevoile de formare ale mentorilor înainte de a-și începe rolul de mentor



Deși majoritatea subiecților propuse au fost selectate atunci când mentorii au fost întrebați în ce ar dori să fie instruiți înainte de a-și începe rolul de mentor, potrivit majorității respondenților, este necesar să fie instruiți în ceea ce privește capacitatea de a oferi feedback constructiv (64%), sensibilizarea interculturală (58%), gestionarea conflictelor (55%) și rezolvarea problemelor (55%).

Cel mai puțin ales răspuns a fost necesitatea formării în leadership, cu doar 27% din voturi.

Temele de formare sunt un element semnificativ care influențează calitatea și relevanța unui program de mentorat. Variațiile specifice fiecărei țări și programele de formare cele mai evidențiate ar trebui luate în considerare la elaborarea și punerea în aplicare a unui program de mentorat.

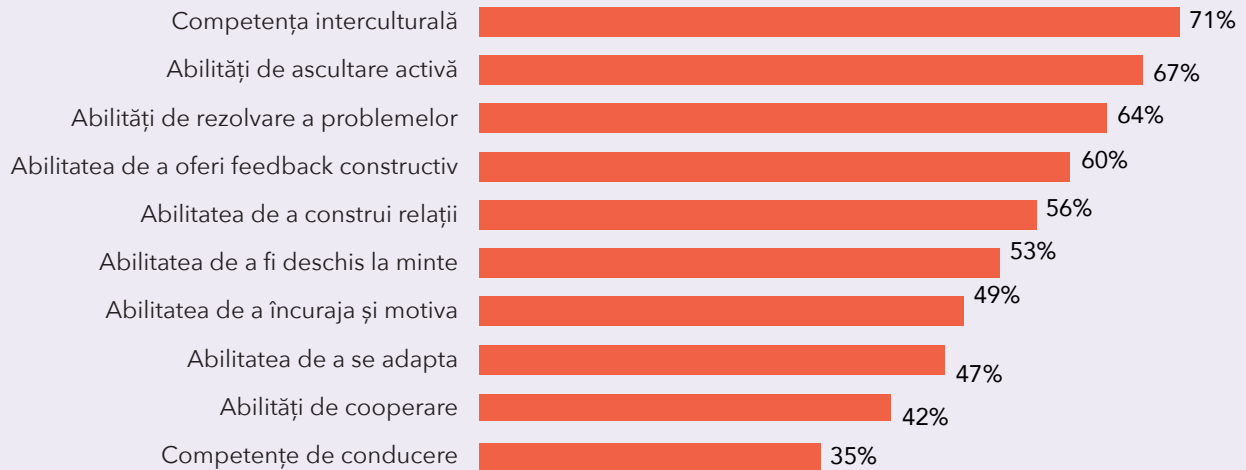
93% dintre mentori consideră că trebuie să aibă abilități de ascultare activă pentru a fi un mentor bun.



Conform rezultatelor globale, 93% dintre mentori au afirmat că «ascultarea activă» este o abilitate de care mentorii au nevoie pentru a fi un mentor bun. În ordine, 80% dintre mentori au ales «abilitățile de comunicare» ca fiind o altă abilitate de care au nevoie. Aceasta a fost urmată de «capacitatea de a oferi feedback

constructiv» cu 78%. 75% dintre mentori au ales «capacitatea de a încuraja și motiva», iar 73% au ales «capacitatea de a construi o relație». Leadership-ul a fost cea mai puțin selectată abilitate de către mentori ca fiind necesară pentru a fi un mentor bun, cu 36%.

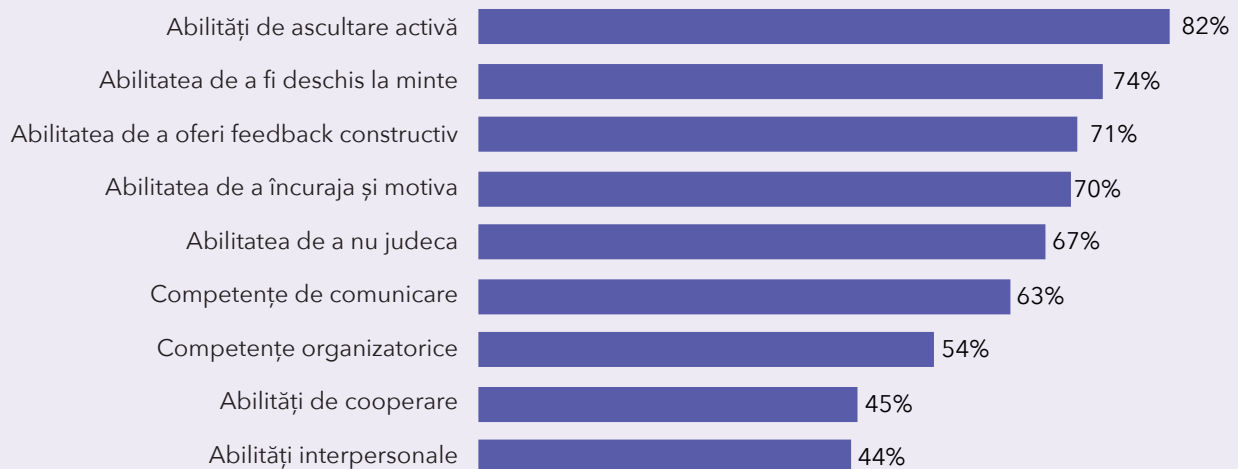
71% dintre mentori consideră că își pot dezvolta competența interculturală în calitate de mentor.



În timp ce sprijină un mentorat, mentorii doresc să își dezvolte în mod prioritar competențele transversale, cum ar fi competențele interculturale (71%), abilitățile de ascultare activă (67%) și abilitățile de rezolvare a problemelor (64%). În plus, competențele de leadership sunt cele mai puțin dezvoltate competențe în timpul mentoratului (35%) în opinia mentorilor, acesta fiind răspunsul cu cea mai mică rată de voturi.

Aceste rezultate sugerează că mentorii pun accentul pe abilitățile care au o abordare pragmatică a mentoratului: furnizarea de feedback pentru a sprijini elevul la sosire, rezolvarea problemelor ori de câte ori este necesar, sprijin pentru integrarea locală, cu membrii comunității.

Candidații se așteaptă ca mentorii lor să fie ascultători activi și deschiși la minte.



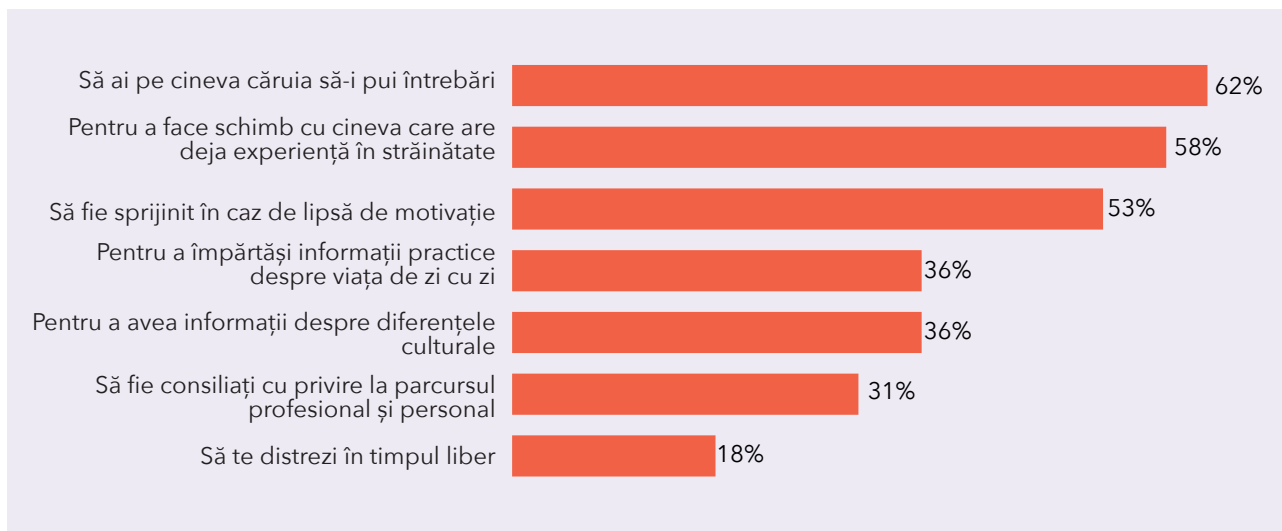
Rezultatele sondajului arată că minorii se așteaptă de la mentori să aibă mai ales abilități de ascultare activă (82%) și capacitatea de a fi deschiși la minte (74%) pe o listă extinsă de

competențe. Aceste constatări vin în sprijinul percepției rolurilor mentorilor și a competențelor necesare pentru o relație de succes.

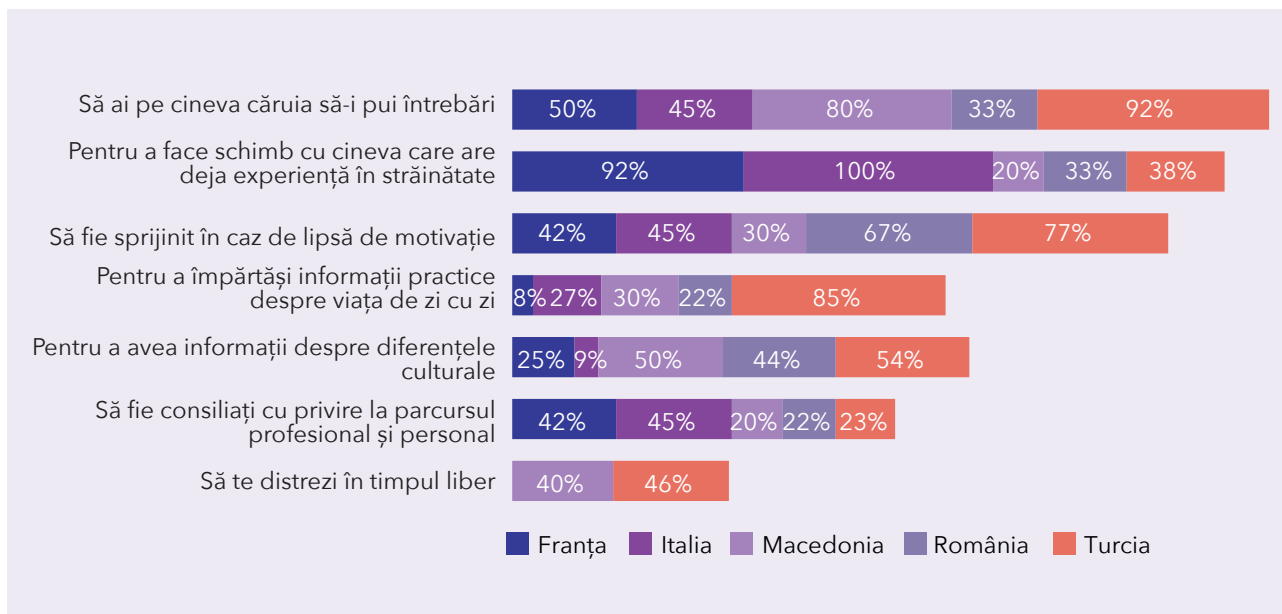
NEVOI

Potrivit mentorilor, persoanele îndrumate au 3 nevoi principale

NEVOILE PERSOANELOR ÎNDRUMATE



NEVOILE PERSOANELOR ÎNDRUMATE ÎN FUNCȚIE DE ȚARĂ



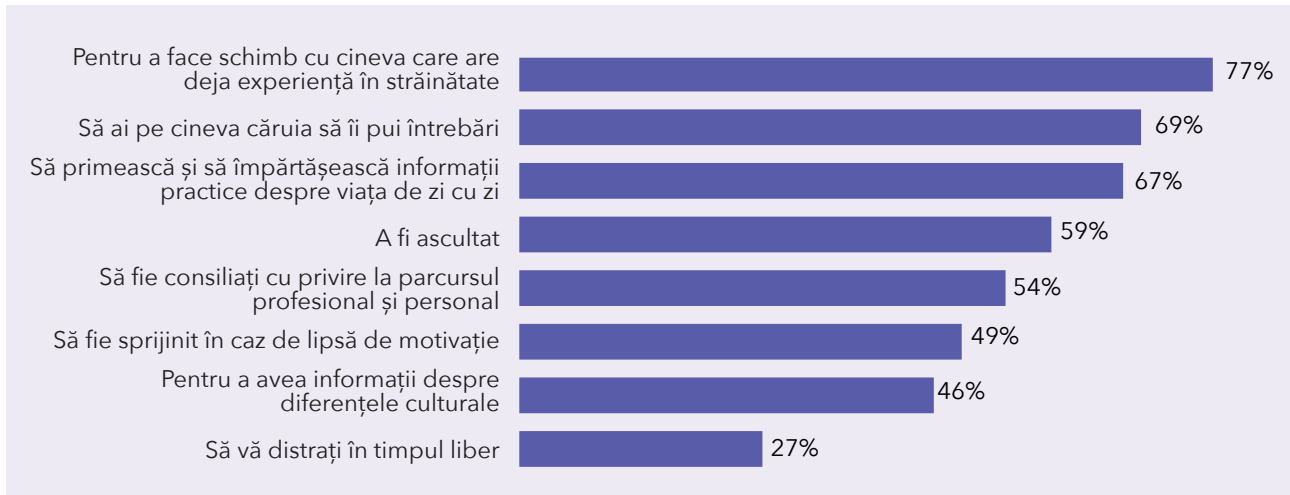
În medie, mentorii au identificat principalele nevoi ale elevilor ca fiind de a fi sprijiniți în caz de lipsă de motivație (53%), de a avea pe cineva căruia să îi pună întrebări (62%) și de a face schimb cu cineva care are deja experiență în străinătate (58%).

Pentru a detalia rezultatele specifice fiecărei țări, 92% dintre mentorii turci și 80% dintre mentorii macedoneni au răspuns că principala

nevoie a persoanelor îndrumate a fost să aibă pe cineva căruia să îi pună întrebări, în timp ce francezii și italienii au răspuns că principala lor nevoie a fost să facă schimb de experiență cu cineva care are deja experiență în străinătate.

Mai mult, 67% dintre mentorii români au răspuns că principala nevoie a mentee-ului este să fie sprijinit în caz de lipsă de motivație.

NEVOI IDENTIFICATE DE PERSOANELE MENTORATE



În general, cursanții și-au identificat principalele nevoi ca fiind acelea de a avea pe cineva căruia să îi pună întrebări (69%), de a primi și de a împărtăși informații practice despre viața de zi cu zi (67%) și de a face schimb cu cineva care are deja experiență în străinătate (77%).

Nevoile identificate de persoanele îndrumate sunt foarte practice și legate în mod specific de mobilitatea internațională: obținerea de informații utile, sfaturi și răspunsuri pe care mentorii le pot oferi înainte, în timpul și după mobilita-

tea lor, prin urmare, posibilitatea de a beneficia de experiențele mentorilor în străinătate.

Statisticile care regroupează ambele categorii (mentori și persoane îndrumate) au evidențiat câteva rezultate interesante. S-a observat că există două nevoi principale identificate de ambele categorii, și anume nevoia de a face schimb cu cineva care are deja experiență în străinătate și de a avea pe cineva căruia să îi pună întrebări cu privire la cultura și tradiția țării gazdă.

65% dintre mentori consideră că o persoană mentorată are nevoie de informații despre cultura și tradițiile țării gazdă.

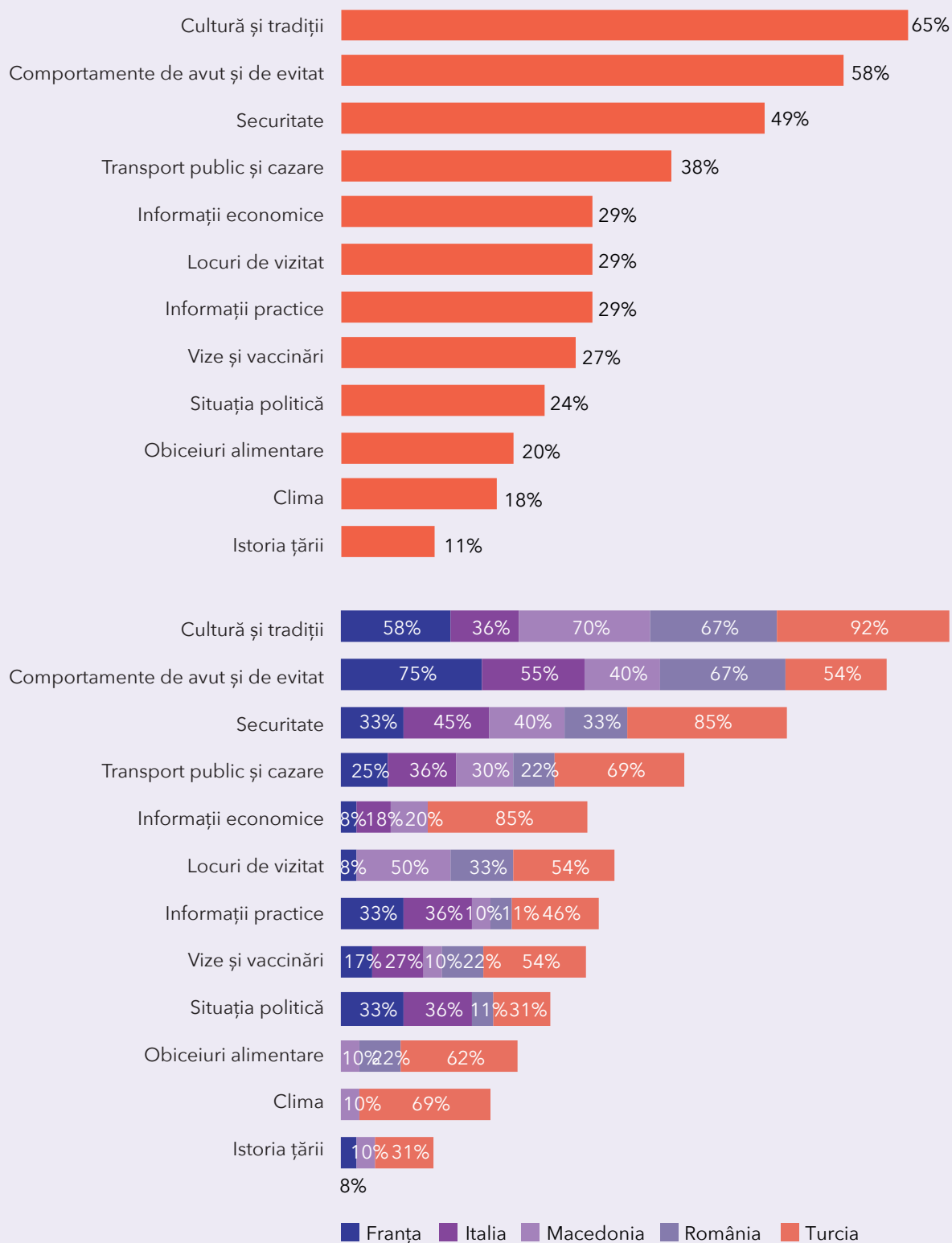
Potrivit mentorilor, cele 3 informații principale de care ar avea nevoie elevii pentru experiența lor de mobilitate se referă la cultură și tradiții (65%), comportamente de adoptat sau de evitat (58%) și securitate (49%).

În plus, rezultatele arată că respondenții turci sunt interesați în principal de situația economică a țării gazdă, în timp ce italienii își pun interesele în situația politică a acesteia. Respondenții români și macedoneni sunt interesați în principal de locurile de vizitat, în timp ce respondenții

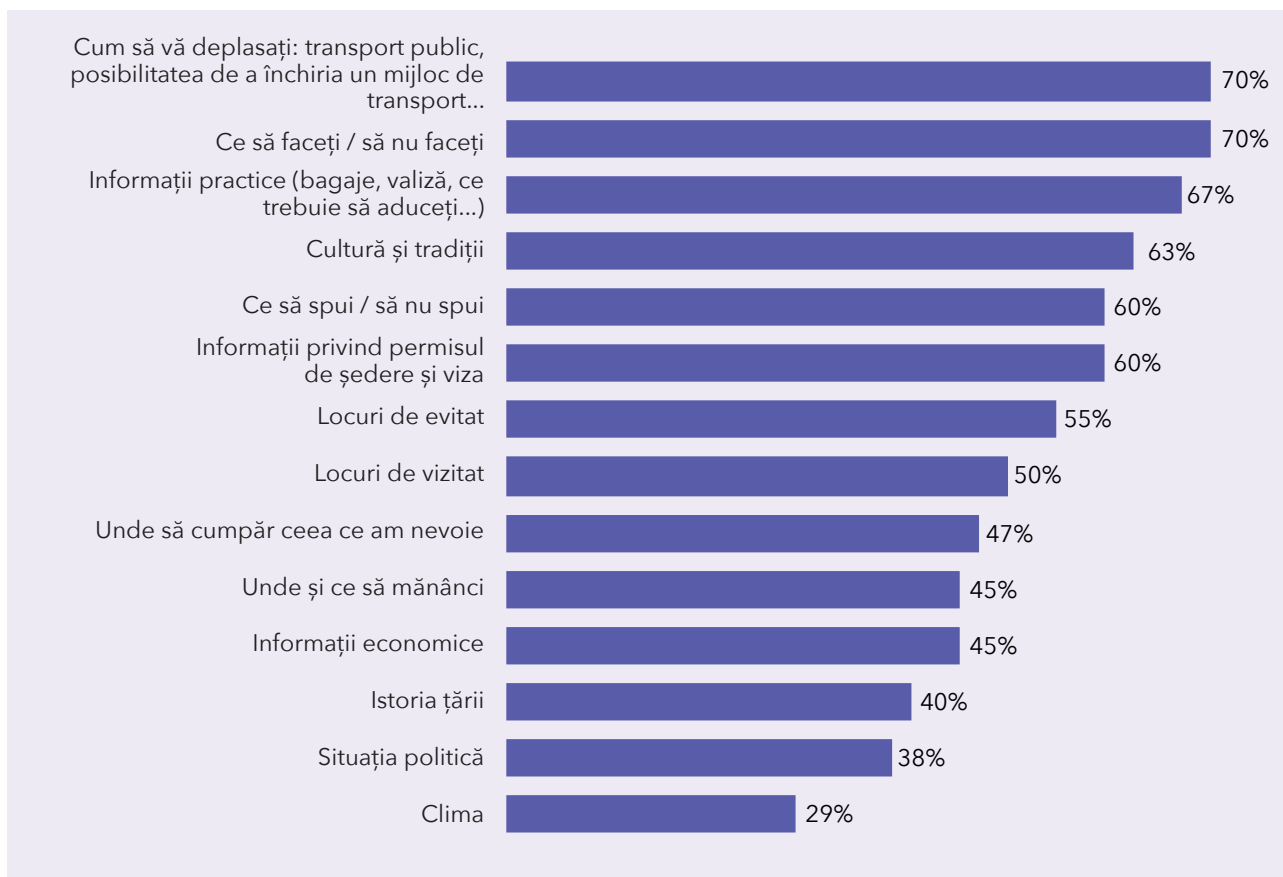


francezi sunt interesați în egală măsură să primească informații privind siguranța, informații practice și situația politică din țară.

DE CE INFORMAȚII CRED MENTORII CĂ AU NEVOIE PERSOANELE MENTORATE PENTRU EXPERIENȚA LOR DE MOBILITATE?



Ce informații generale așteaptă persoana mentorată să primească de la mentor?



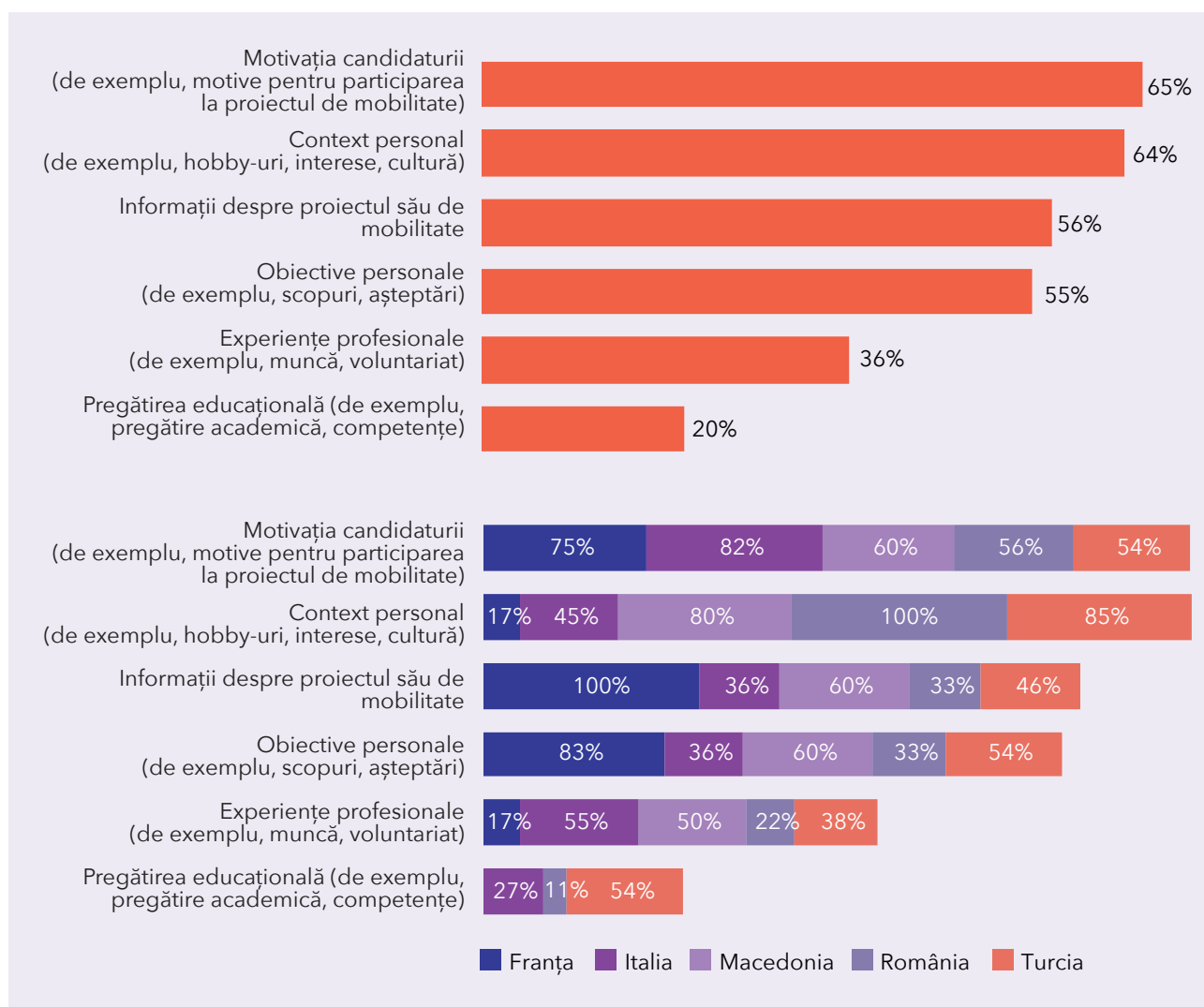
În ceea ce privește răspunsurile persoanelor îndrumate, a fost ales un număr mai mare de opțiuni, ce să faci și ce să nu faci, precum și cum să te deplasezi reprezentând 70% din selecțiile respondenților, urmate îndeaproape de toate tipurile de informații practice (67%) și cultură și tradiții (63%). Celelalte opțiuni sunt destul de apropiate ca rezultate, reprezentând peste 40% din voturi. Acest lucru ar putea fi tradus într-o cerință generală ca elevii să fie cât mai pregătiți posibil pentru o mobilitate în străinătate.

Pentru a se concentra pe țară, toți respondenții italieni au menționat că informațiile despre cum să se deplaseze sunt foarte relevante, în timp ce toți respondenții români au menționat că cele mai relevante informații de obținut sunt despre cultură și tradiții.

Mentorii și persoanele îndrumate sunt în general de acord cu privire la necesitatea schimbului de informații privind cultura, modul de evitare a neînțelegerilor, modul de acțiune și ceea ce ar trebui sau nu ar trebui făcut. Cu toate acestea, pot fi observate unele disparități. Persoanele îndrumate doresc să fie reasigurate cu privire la locul și cultura în care intră, iar mentorii se concentrează mai mult pe schimbul de informații privind modul de funcționare practică în comunitatea locală. În cele din urmă, pentru mentori, învățămintele personale și provocările cu care s-au confruntat în timpul experiențelor lor de mobilitate sunt cele mai importante fapte pe care trebuie să le împărtășească cu persoana mentorată.

PRIORITĂȚI DIFERITE: RELAȚII PERSONALE (MENTORI) VS EXPERIENȚĂ PROFESIONALĂ (ELEVI)

DE CE FEL DE INFORMAȚII DESPRE PERSOANA ÎNDRUMATĂ ARE NEVOIE UN MENTOR PENTRU A-ȘI ÎNDEPLINI ROLUL DE MENTOR?

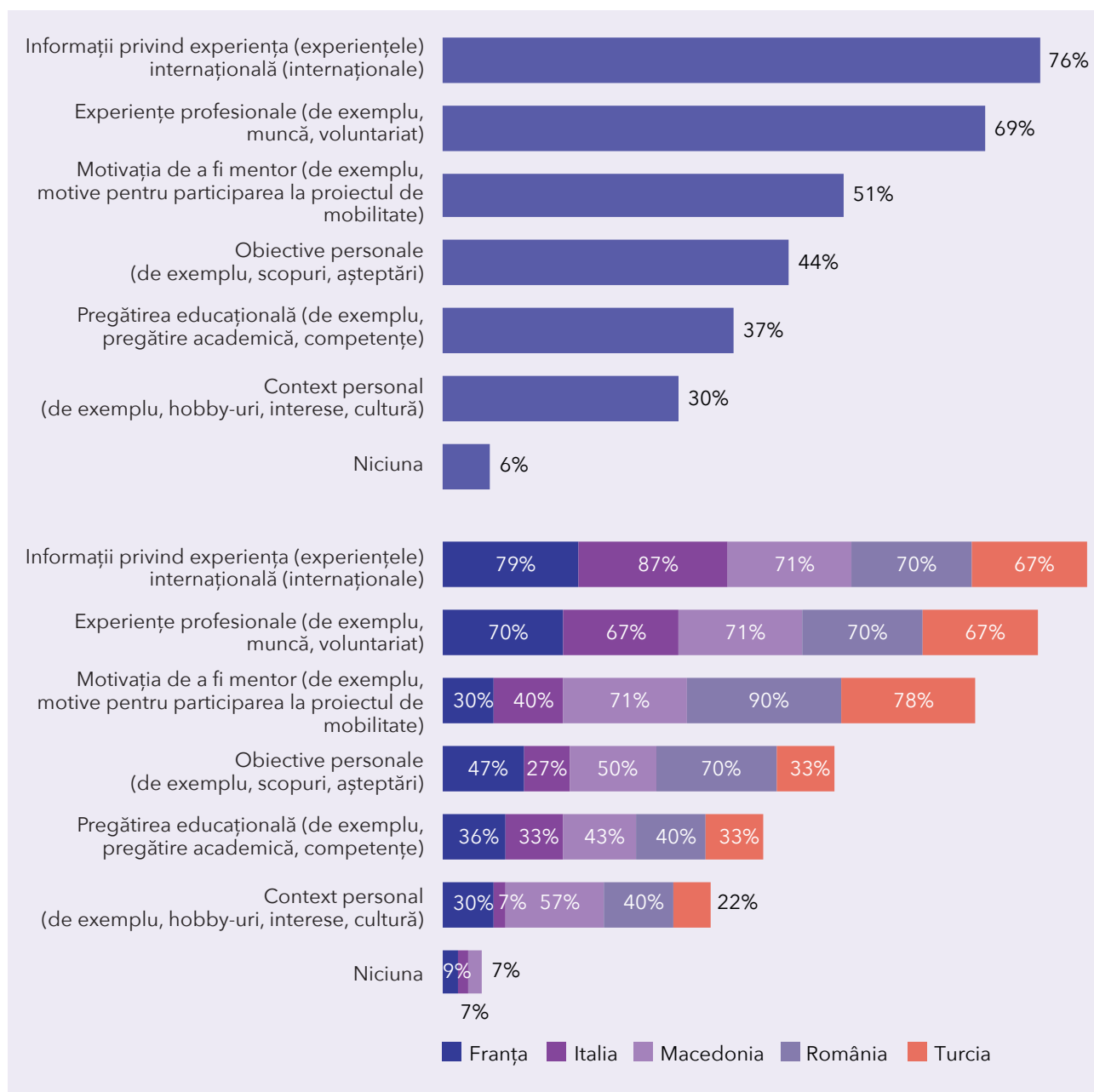


În general, informațiile pe care cei mai mulți mentori ar dori să le afle despre persoana îndrumată se referă la motivația acesteia de a aplica într-un proiect de mobilitate internațională (65%) și la trecutul său personal (64%).

Răspunsurile din Italia și România reflectă această tendință; mentorii macedoneni și turci

se arată mai interesați de obiectivele personale (60% pentru Macedonia și 54% pentru Turcia) și de parcursul educațional (54% pentru Turcia); răspunsurile participanților francezi, pe de altă parte, arată mai mult interes pentru a afla informații despre proiectul de mobilitate anterior (100%) și obiectivele personale (83%).

CE FEL DE INFORMAȚII TREBUIE SĂ ȘTIE PERSOANELE MENTORATE DESPRE MENTORUL LOR?



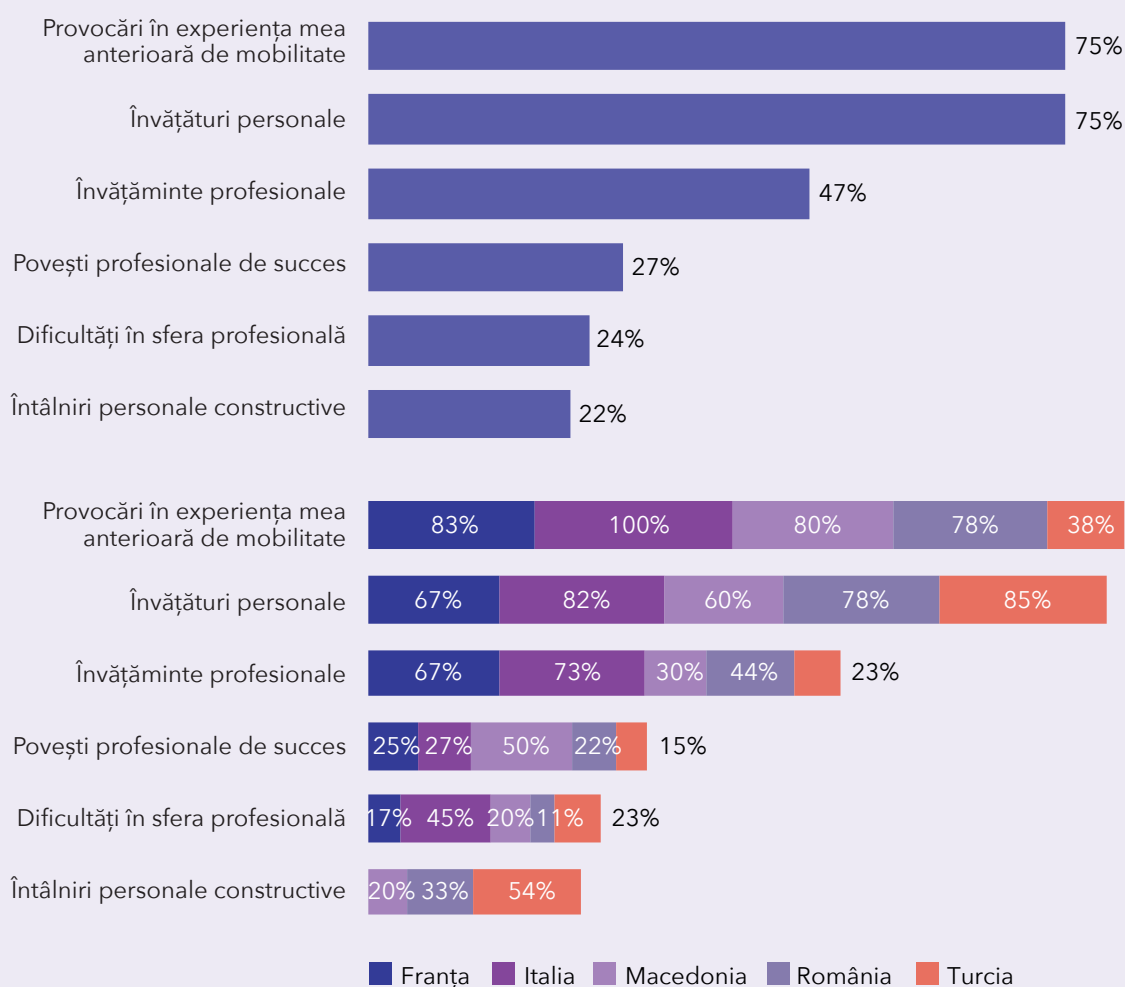
În general, informațiile pe care majoritatea beneficiarilor ar dori să le afle despre mentorul lor se referă la experiența (experiențele) internațională (76%) și profesională (69%). Un procent foarte scăzut de persoane îndrumate (6%) nu doresc să afle nicio informație despre mentorul lor.

Tendința generală este reflectată în special prin răspunsurile din Franța (79%) și Italia (87%). Participanții din Macedonia (71%), Turcia (67%)

și România (71%) confirmă, de asemenea, interesul față de experiențele internaționale și profesionale. Respondenții din aceleași trei țări exprimă, în plus, un interes puternic pentru cunoașterea motivației mentorului lor de a se alătura unui program de mentorat. În cele din urmă, răspunsurile din România adaugă un interes suplimentar pentru cunoașterea obiectivelor personale ale mentorului lor (70%).

75% dintre cei mentorați consideră că ar fi util să împărtășească învățarea personală și provocările întâmpinate de mentori în timpul experiențelor lor anterioare de mobilitate.

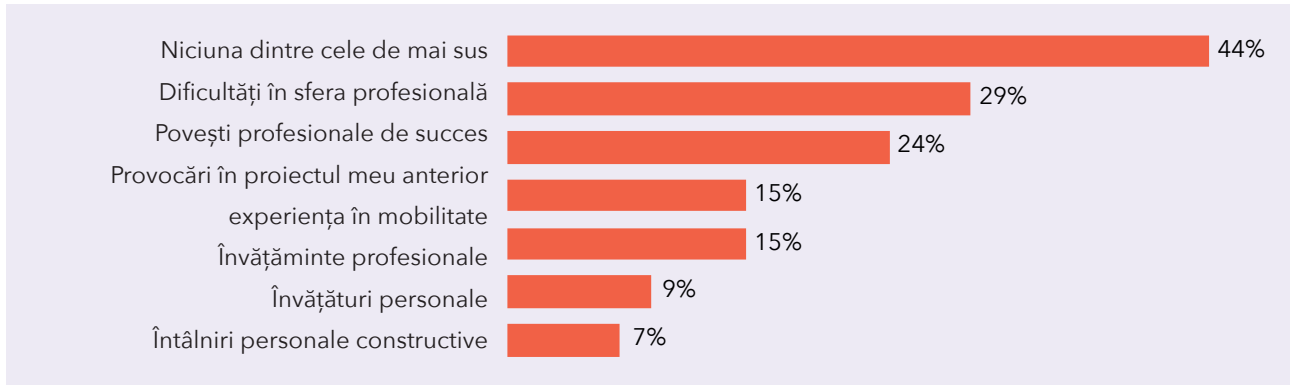
CE FEL DE ÎNVĂȚĂMINTE AR FI UTIL SĂ ÎMPĂRTĂȘIȚI CU PERSOANA ÎNDRUMATĂ?



Conform rezultatelor globale, 75% dintre mentori consideră că învățămintele și provocările personale cu care s-au confruntat ar fi utile pentru a fi împărtășite mentee-urilor. În afară de aceste două învățături, învățăturile profesionale sunt considerate utile pentru a fi împărtășite de 47% dintre ei.

Cu toate acestea, în conformitate cu rezultatele pe țări, 54% din mentorii din Turcia și 33% din mentorii din România consideră că întâlnirile personale constructive reprezintă o învățare care ar fi utilă pentru a fi împărtășită mentee-ului. În plus, 50% dintre mentorii din Macedonia au declarat că împărtășirea unor povești profesionale de succes ar fi utilă pentru persoana mentorată.

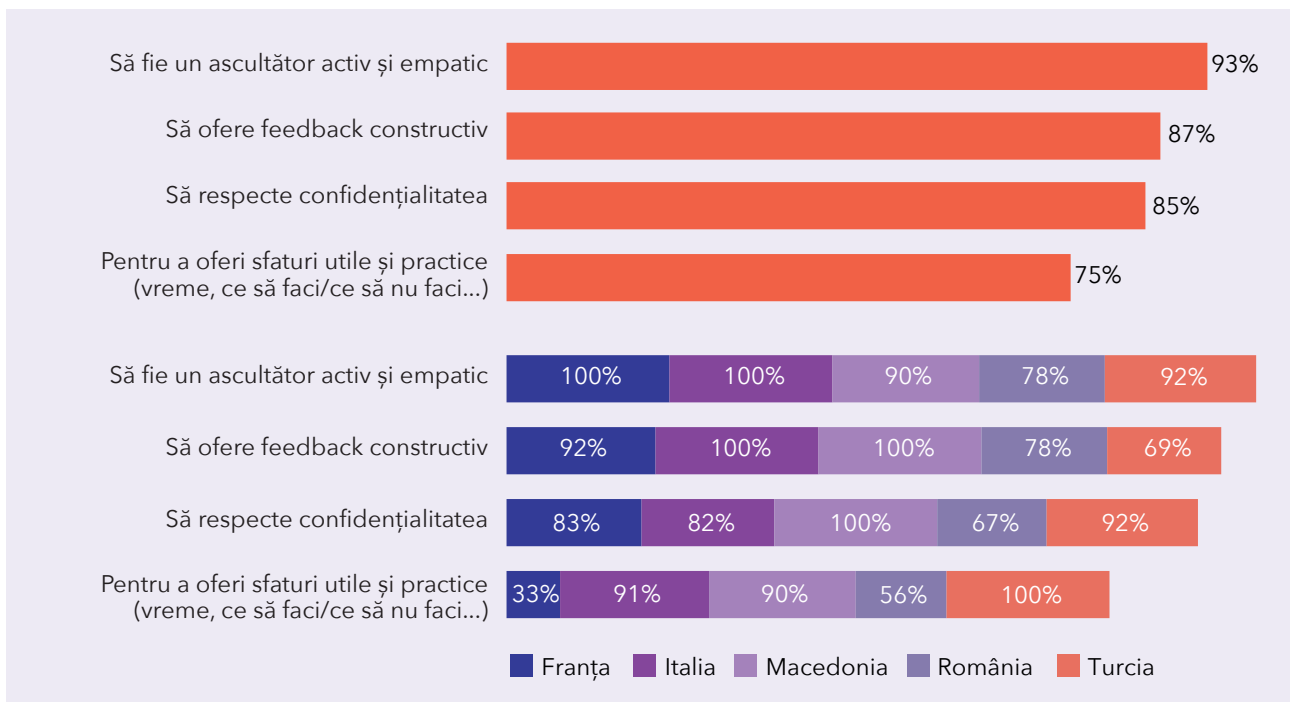
Ce fel de învățături sau informații considerați că nu sunt adecvate pentru a fi împărtășite cu cel mentorat?



44% dintre mentori au răspuns că niciunul dintre subiectele menționate nu li s-a părut nepotrivit. Acest lucru implică faptul că mentorii sunt deschiși să discute aceste subiecte cu elevii lor dacă le consideră relevante sau necesare.

Pe de altă parte, mentorii au raportat că discutarea dificultăților profesionale (29%) și împărtășirea poveștilor de succes profesional (24%) au fost considerate subiecte nepotrivite pentru discuțiile cu elevii.

Care consideră mentorii că sunt responsabilitățile lor?



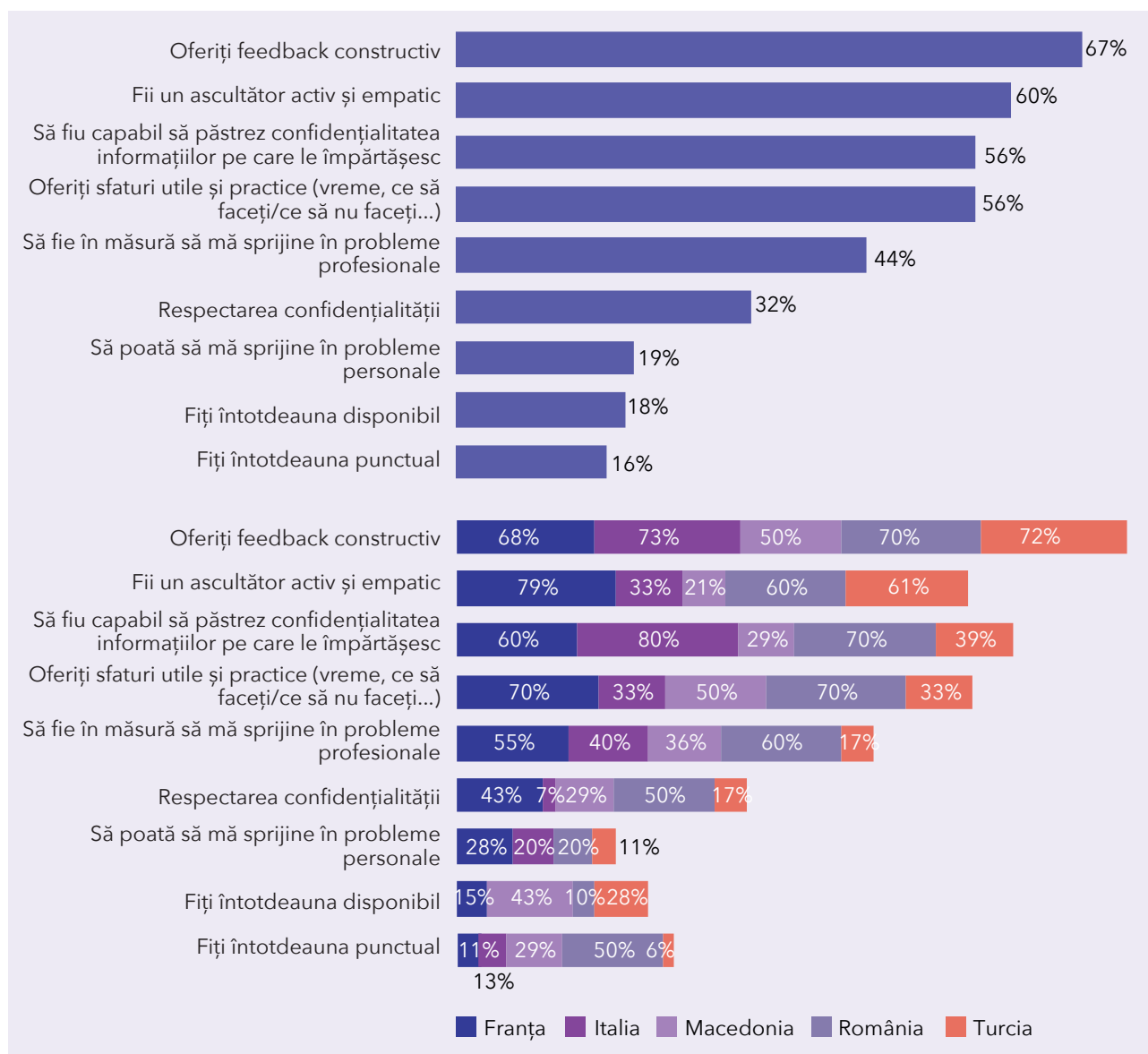
În esență, respondenții au identificat următoarele responsabilități ca fiind cele mai importante pentru mentor: să fie un ascultător activ și un empatic (93%), să ofere feedback construc-

tiv (87%), să respecte spațiile personale (87%), să respecte confidențialitatea (85%), să ofere sfaturi utile și practice (75%).

Răspunsurile date de participanții din cele cinci țări implicate în studiu confirmă media; doar respondenții din Franța și România au raportat

mai rar responsabilitatea de a oferi sfaturi utile și practice.

Care sunt responsabilitățile mentorilor?



În general, respondenții au identificat următoarele ca fiind principalele responsabilități pe care mentorii ar trebui să le aibă: să ofere feedback constructiv (67%), să fie un ascultător activ și empatic (60%), să fie capabili să păstreze confidențialitatea informațiilor împărtășite (56%), să ofere sfaturi utile și practice (56%) și să fie capabili să sprijine persoanele mentorate în chestiuni profesionale (44%).

Răspunsurile mai puțin frecvente sunt: să fie capabil să sprijine persoanele îndrumate în probleme personale (19%), să fie întotdeauna disponibil (18%) și să fie întotdeauna punctual (16%).

Această tendință generală este confirmată atunci când se analizează rezultatele specifice fiecărei țări, chiar dacă respondenții din Macedonia (43%) și Turcia (28%) au evidențiat opțiunea «să fie întotdeauna disponibil», contrar tendinței generale.

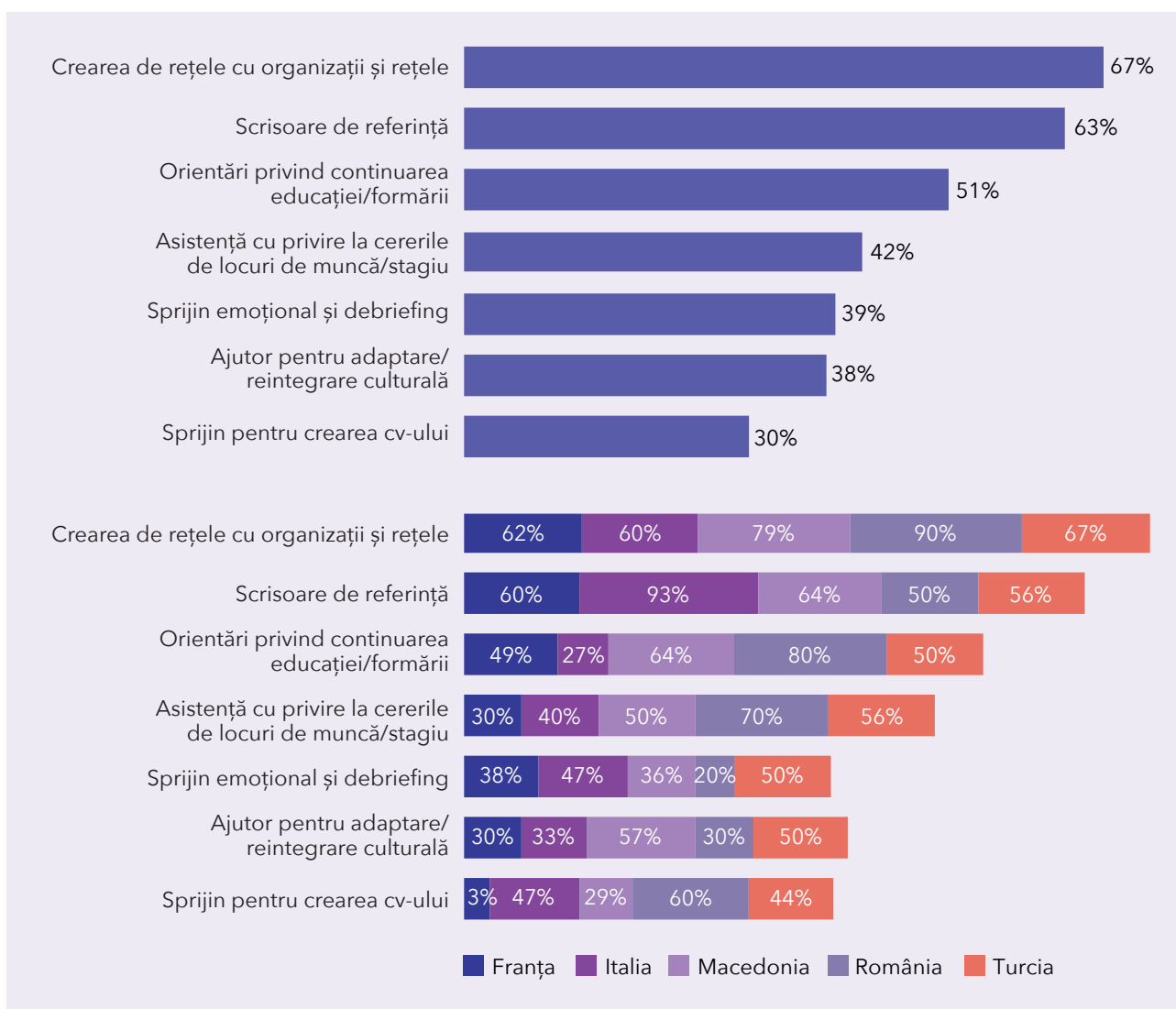
Faptul că răspunsurile «să fie capabil să sprijine mentorul în probleme personale», «să fie întotdeauna disponibil» și «să fie întotdeauna punctual» au fost cele mai puțin selectate conduce la presupunerea că, pe de o parte, mentorii sunt considerați de către mentee drept profesioniști cu care se poate împărtăși o relație bazată pe sprijin, încredere și cunoaștere reciprocă, dar, pe de altă parte, de la care este prioritar să primească sprijin pentru probleme profesionale și nu personale. Prin aceste răspunsuri, minorii demonstrează că recunosc necesitatea unor li-

mite și granițe în rolul mentorului, deoarece nu se așteaptă ca acesta să fie disponibil în permanență.

Dacă comparăm răspunsurile mentorilor și ale persoanelor îndrumate, se pare că cele două grupuri împărtășesc așteptări similare de la un program de mentorat. Dintre responsabilitățile pe care ambele grupuri le atribuie rolului de mentor, cele mai subliniate sunt oferirea de feedback constructiv, ascultarea activă, empatia și furnizarea de sfaturi utile și practice.

Persoanele îndrumate doresc să obțină scrisori de recomandare și să își extindă rețeaua.

REZULTATELE PRECONIZATE LA SFÂRȘITUL MOBILITĂȚII



Răspunsurile persoanelor îndrumate demonstrează că acestea ar mai aștepta și ar mai avea nevoie de sprijin din partea mentorilor la sfârșitul proiectului de mobilitate. Persoanele îndrumate ar dori să beneficieze de sprijinul mentorilor pentru viitoarele lor proiecte profesionale: 63% dintre respondenți doresc să beneficieze de experiența mentorului lor prin primirea de scrisori de referință. De asemenea, 67 % dintre respondenți ar dori să fie puși în legătură cu alte organizații sau rețele cu care mentorul a intrat în contact la întoarcerea în țară, iar 51 % dintre respondenți își exprimă nevoia de îndrumare în ceea ce privește formarea sau educația ulterioară.

Dacă ne concentrăm asupra rezultatelor pe țară, majoritatea respondenților din Turcia

(67%), România (90%), Macedonia (79%) și Franța (62%) au identificat că principala lor nevoie după mobilitate este să fie sprijiniți pentru a accesa rețele profesionale. Cu toate acestea, 93% dintre respondenții italieni au răspuns că ar avea nevoie de o scrisoare de referință cu ajutorul mentorului lor.

Având în vedere rezultatele în ansamblu, se pare că persoanele îndrumate caută sprijin din partea mentorilor dincolo de monitorizarea pragmatică pe care aceștia o pot oferi înainte și în timpul mobilității. Aceștia își exprimă dorința de a beneficia de experiența de mentorat după mobilitate, pentru a contribui la valorificarea profesională a experienței și pentru a beneficia de orientare și sprijin profesional personalizat.

Ce abilități transversale se așteaptă să își dezvolte minorii cu sprijinul mentorului?

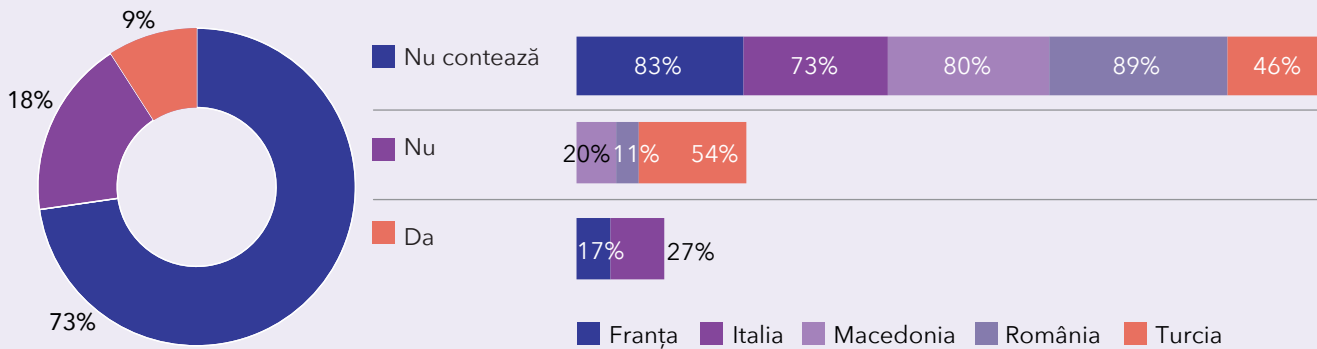


Principalele competențe transversale pe care minorii se așteaptă să le dezvolte cu sprijinul mentorului sunt: rezolvarea problemelor (59%), capacitatea de a construi relații (54%), orientarea către obiective și rezultate (52%), abilitățile interpersonale și de exprimare (50%), capacitatea de organizare și planificare (49%), flexibilitatea și adaptabilitatea (48%), abordarea interculturală (48%).

Deși unele opțiuni au fost alese mai des decât altele, toate competențele indicate în chestionar au fost selectate de mai multe ori: acest lucru reflectă tendințele actuale de a considera competențele transversale drept competențe importante / esențiale de dobândit în viața profesională, personală și socială a unei persoane.

Pentru 73% dintre mentori, nu contează dacă cei pe care îi îndrumă au același trecut ca și ei.

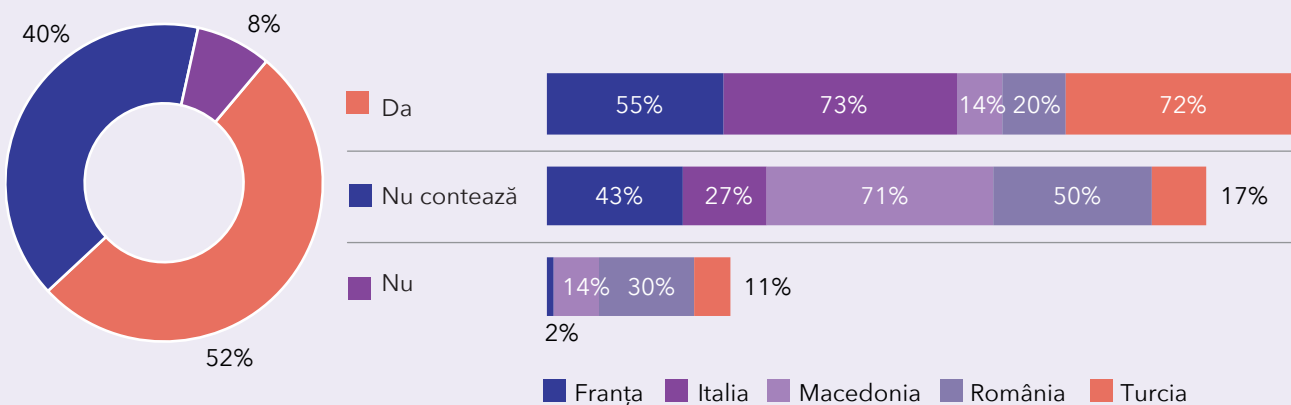
MENTORII PREFERĂ SĂ AIBĂ UN MENTORAT CU ACEEAȘI PREGĂTIRE CA ȘI EI?



În medie, se pare că mentorii nu doresc neapărat ca persoanele îndrumate să aibă aceeași pregătire ca a lor. 73% dintre respondenți nu și-au exprimat nicio preferință în această privință. Ei sunt încrezători în faptul că relația poate fi fructuoasă și relevantă chiar dacă trecutul lor este diferit.

În detaliu pe țară, peste 70% dintre francezi, italieni, macedoneni și români au răspuns că «nu contează». Cu toate acestea, respondenții turci au avut o opinie mai categorică, 54% dintre ei considerând că persoanele îndrumate nu pot avea același trecut.

52% dintre respondenți au declarat că ar prefera să aibă un mentor care a avut o experiență similară cu a lor.



52% dintre respondenți au declarat că ar prefera să aibă un mentor care a avut o experiență similară cu a lor. 40% au răspuns că nu contează. Rezultatele pe țară prezintă disparități semnificative. Respondenții francezi, italieni și turci preferă ca mentorii lor să aibă o experiență si-

milară, în timp ce respondenții macedoneni și români consideră că nu contează. 30% dintre respondenții români au răspuns chiar că nu doresc ca mentorii lor să aibă o experiență similară.

Rezultatele obținute de la mentori și persoanele îndrumate se corelează cu tendințele identificate în întrebările anterioare. În timp ce 73% dintre respondenții mentorilor au răspuns că nu le pasă dacă mentee-urile lor au o experiență similară, 52% dintre mentee-uri au răspuns că

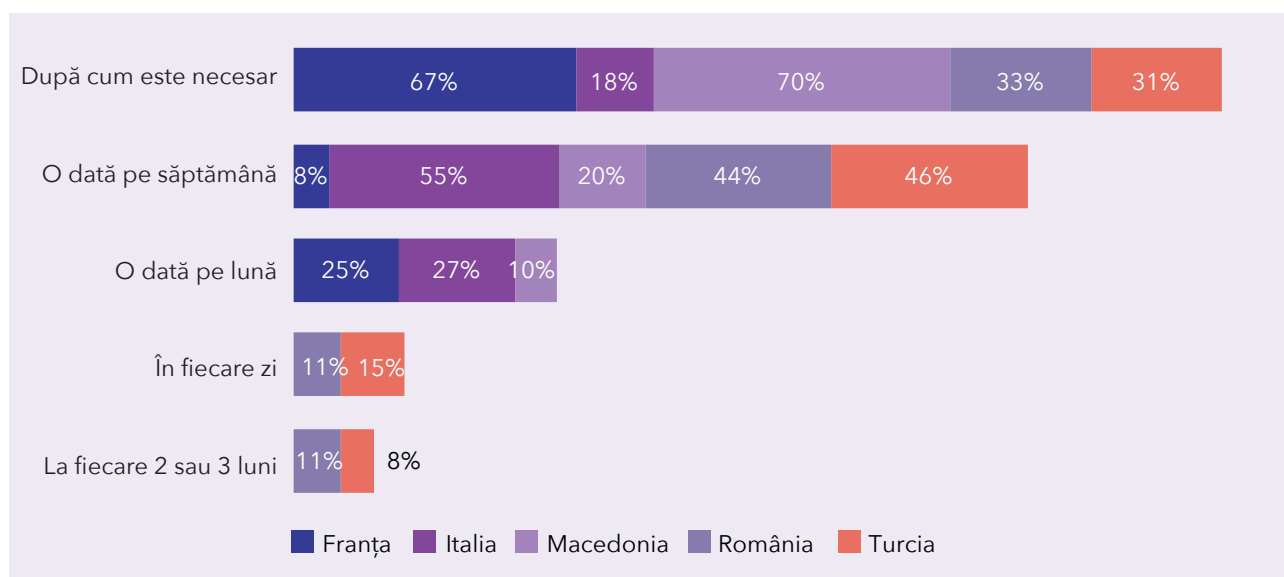
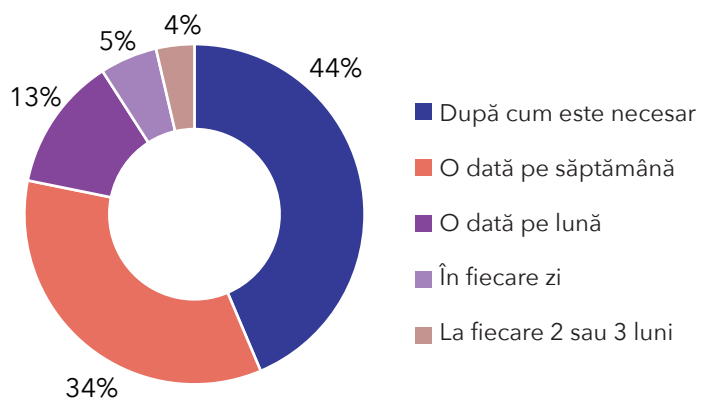
ar prefera acest lucru. Această diferență de așteptări ar putea fi explicată prin nevoia exprimată de mentee de a beneficia de îndrumare și sprijin profesional din partea mentorilor.

DISPONIBILITATEA, LIMITELE ȘI CANALELE DE COMUNICARE

În general, 78% dintre mentori declară că sunt disponibili pentru elevii lor ori de câte ori este nevoie de ei sau cel puțin o dată pe săptămână (45% pe opțiune, atât în general, cât și pe țară). Respondenții din Macedonia și Franța își demonstrează dorința de a se implica mai clar decât cei din celelalte țări participante.

Dacă mentorii sunt disponibili la nevoie sau o dată pe săptămână, doar respondenții turci (15%) și români (11%) sunt disponibili în fiecare zi pentru a-și sprijini elevii, niciunul dintre respondenții macedoneni, francezi și italieni nealegând această opțiune.

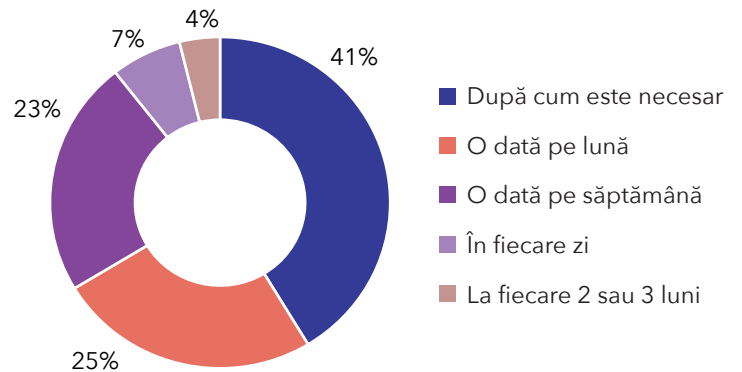
Cât de des sunt disponibili mentorii pentru a sprijini persoana îndrumată?



41% dintre persoanele îndrumate se așteaptă să ia legătura cu mentorii lor în funcție de necesități.

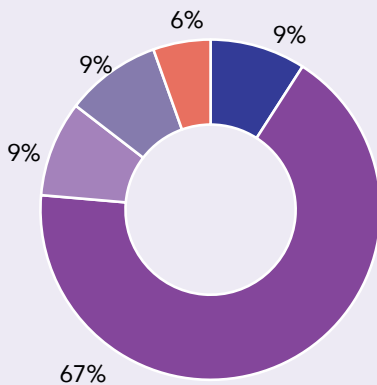
41% dintre persoanele îndrumate se așteaptă să ia legătura cu mentorul atunci când au nevoie de el. În plus, 23% și 25% dintre persoanele îndrumate se așteaptă să ia legătura cu mentorii lor o dată pe săptămână și, respectiv, o dată pe lună.

Atât mentorii, cât și persoanele îndrumate sunt de acord cu privire la frecvența contactelor, aproximativ 41% dintre respondenții ambelor grupuri declarând că trebuie să ia legătura unul cu celălalt atunci când este necesar. Mentorii sunt mai predispuși să fie disponibili o dată pe săptămână, în timp ce persoanele îndrumate acordă aceeași importanță faptului de a fi contactate o dată pe lună.



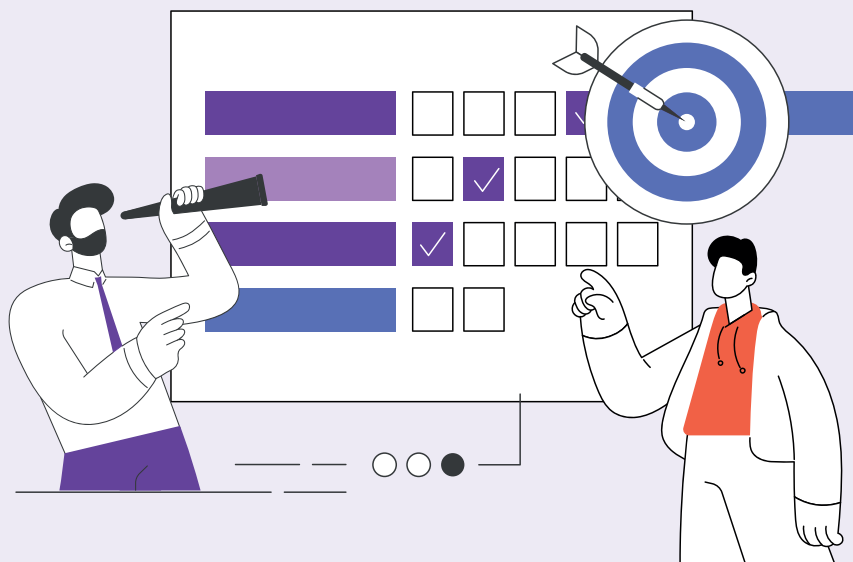
Mentorii sunt dispuși să fie disponibili pe toată durata perioadei de mobilitate, indiferent de lungimea acesteia.

CÂT TIMP VA FI DISPONIBIL UN MENTOR?

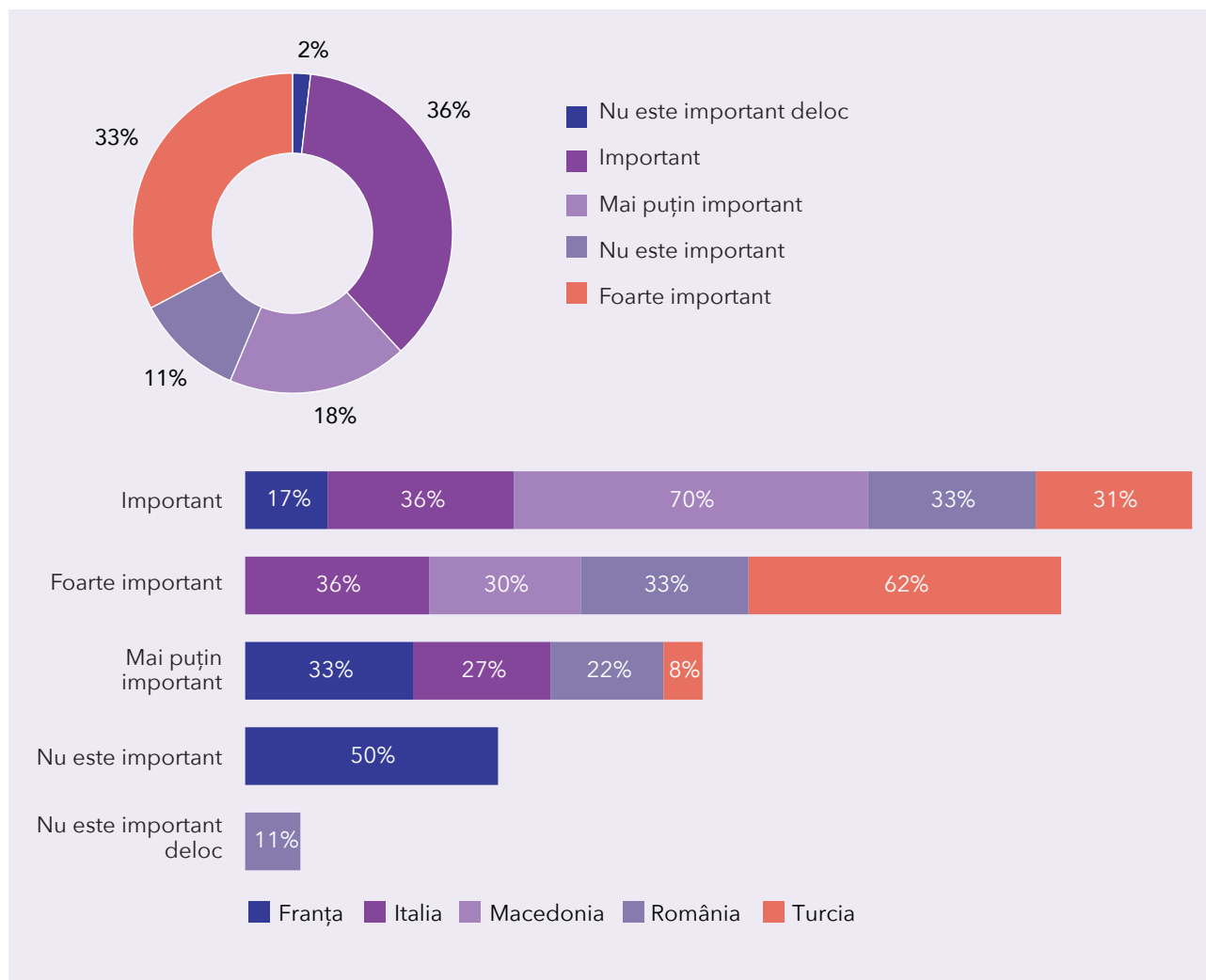


- Pentru mine depinde foarte mult de context
- Pe durata perioadei de mobilitate, indiferent de durata acesteia
- De la 3 la 6 luni
- Până la 1 an
- Până la 3 luni

Majoritatea respondenților interesați de asumarea rolului de mentor în viitor au declarat că se angajează să fie mentori pe durata perioadei de mobilitate, indiferent de durata acesteia (67%).



Importanța prezenței fizice într-o relație de mentorat



36% dintre respondenți consideră că este important să fie prezenți fizic pentru a sprijini persoana îndrumată, în special pentru macedoneni, care au votat în proporție de 70% pentru această opțiune. A doua cea mai selectată opțiune de 33% dintre respondenți este că este mai puțin important să fii prezent fizic (33% Franța, 27% Italia, 22% România).

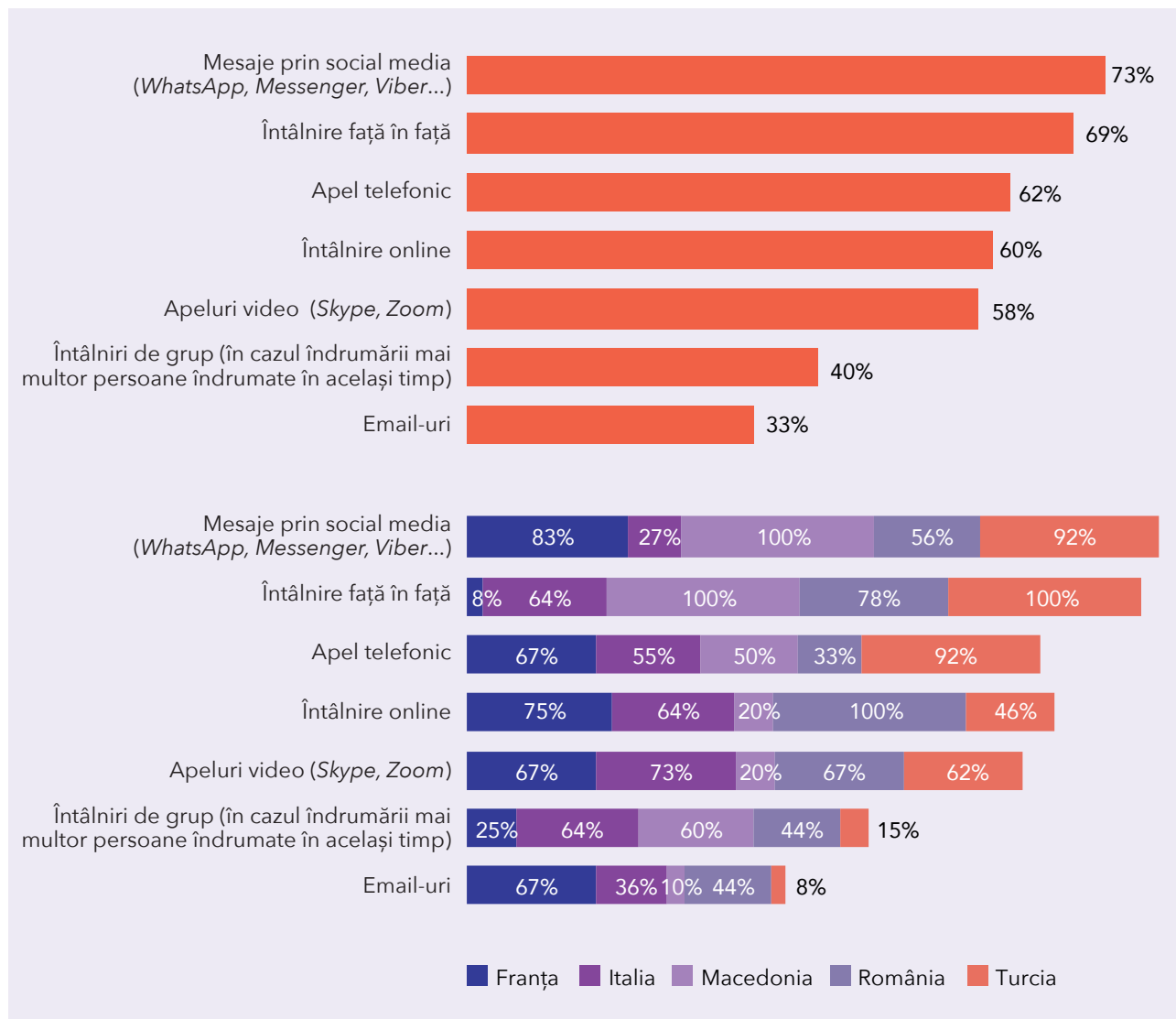
Această întrebare poate fi corelată cu următoarea întrebare privind metoda preferată de contact. 73% dintre mentori și 50% dintre persoanele îndrumate recomandă mesageria prin social media ca principală formă de contact, în timp ce 69% dintre mentori și 58%

dintre persoanele îndrumate ar prefera, de asemenea, întâlnirile față în față.

Aceste răspunsuri demonstrează că ambele metode de comunicare (online și în persoană) pot fi luate în considerare pentru mentorat.

Prin urmare, programele de mentorat ar trebui să abordeze această problemă înainte de întâlnirea dintre mentori și persoanele mentorate și să permită fiecărei părți să aleagă cel mai adaptat mijloc de comunicare.

Diferite tipuri de canale de comunicare pentru mentori



La nivel global, 73% dintre mentori ar comunica cu elevii lor prin intermediul rețelelor de socializare și 69% prin întâlniri față în față. Cu toate acestea, atunci când se analizează rezultatele specifice fiecărei țări, se observă diferențe notabile. 100% dintre respondenții macedoneni preferă mesajele pe rețelele sociale pentru comunicare, spre deosebire de doar 27% dintre respondenții italieni. De asemenea, 100% dintre macedoneni au ales opțiunea întâlnirilor față în față cu persoanele îndrumate, în timp ce doar 8% dintre respondenții francezi au votat pentru această opțiune.

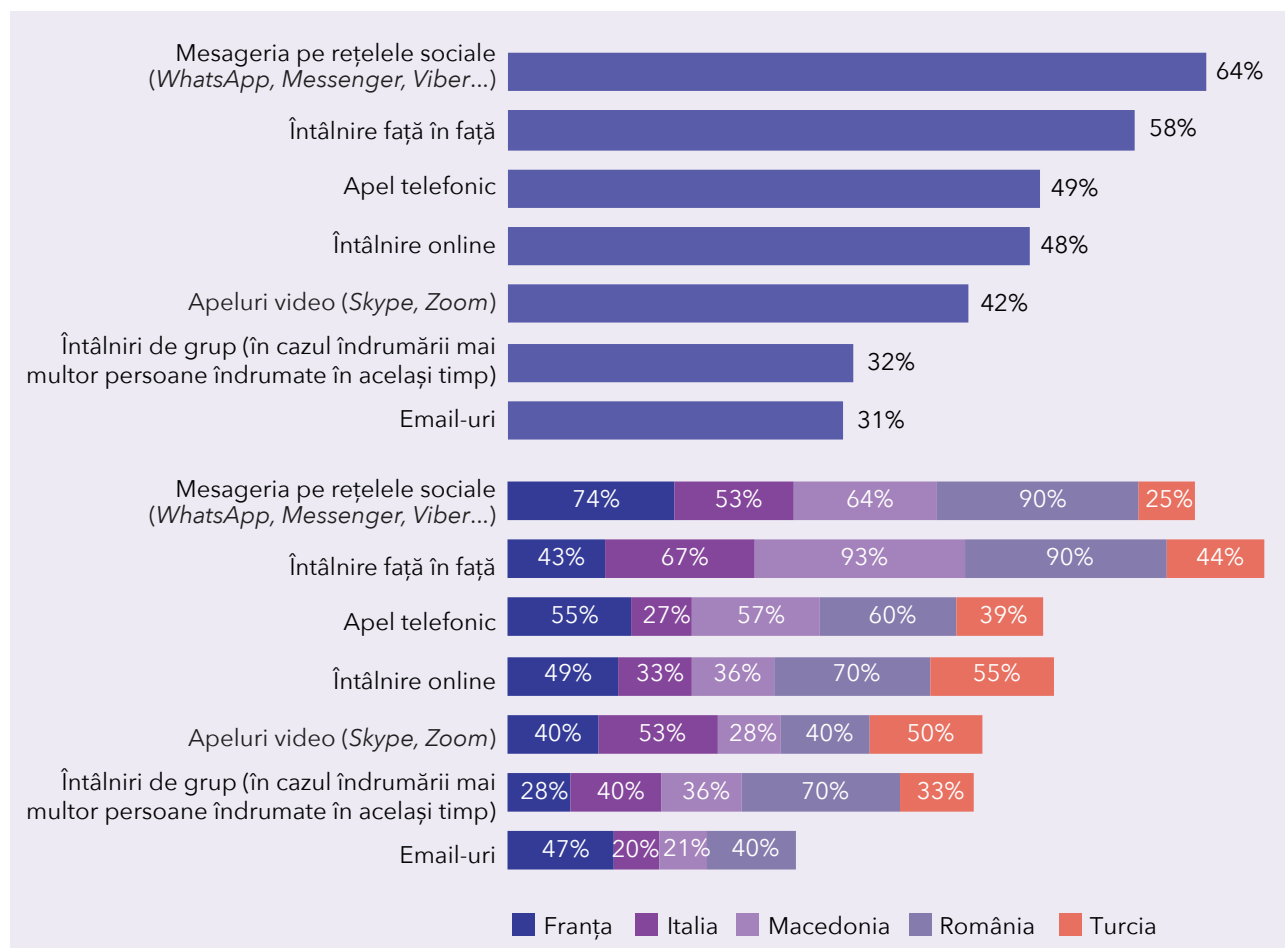
O altă metodă de comunicare aleasă în mod semnificativ sunt apelurile telefonice.

La nivel internațional, 62% dintre respondenți au optat pentru această opțiune. Cu toate acestea, există din nou diferențe consecvente între țări: apelurile telefonice ar fi implementate de 92% dintre respondenții turci, dar numai de 33% dintre respondenții români.

În cele din urmă, respondenții francezi ar comunica aproape exclusiv online, în timp ce macedonienii și turcii ar prefera forme mai directe de contact, cum ar fi întâlnirile în persoană. Aceste particularități naționale ar trebui luate în considerare la elaborarea unui program de mentorat.

Întâlnirile față în față și mesajele pe rețelele de socializare sunt principalele modalități de menținere a contactului pentru persoanele îndrumate.

CUM SĂ MENȚINEM LEGĂTURA?



În general, 64% dintre persoanele îndrumate ar prefera să comunice cu mentorii lor prin intermediul social media. Acest procent este urmat îndeaproape de 57% dintre mentee care ar prefera întâlnirile față în față. În ceea ce privește întâlnirile față în față, există diferențe între țări, deoarece peste 90% dintre minorii români și macedoneni ar prefera întâlnirile față în față, în timp ce doar 44% dintre minorii turci și 43% dintre minorii francezi ar prefera această metodă de comunicare. Tendințele mentorilor și ale persoanelor îndrumate cu privire la mijloacele de comunicare sunt diferite, dar similare în ceea ce privește proporția. Majoritatea mentorilor și a persoanelor îndrumate din Macedonia și România ar prefera întâlnirile față în față, în timp ce majoritatea italienilor și francezilor ar prefera comunicarea online. Persoanele îndrumate din Turcia sunt mai puțin divizate și consideră întâl-

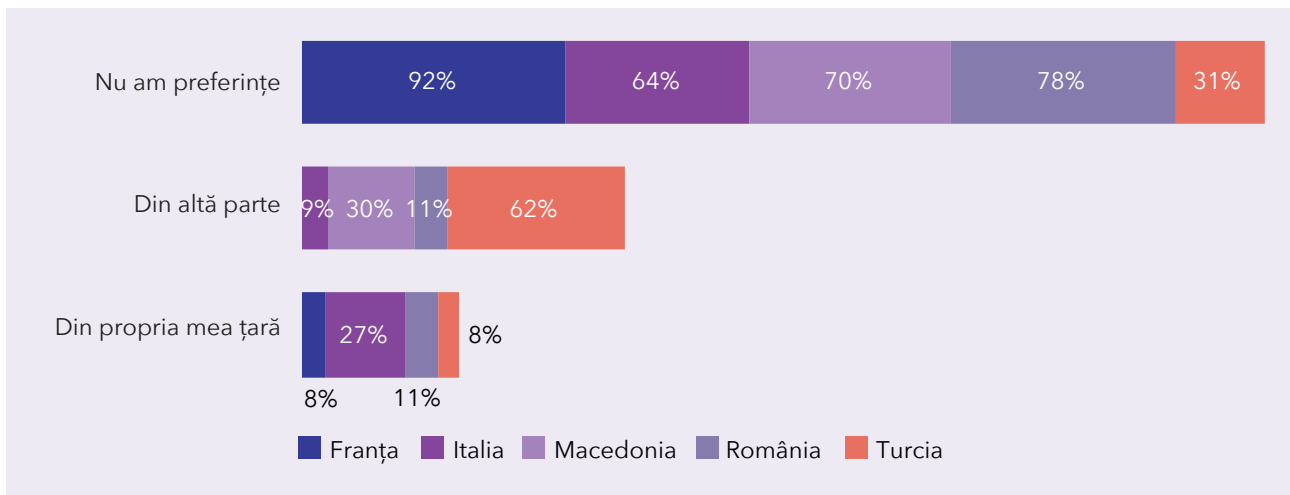
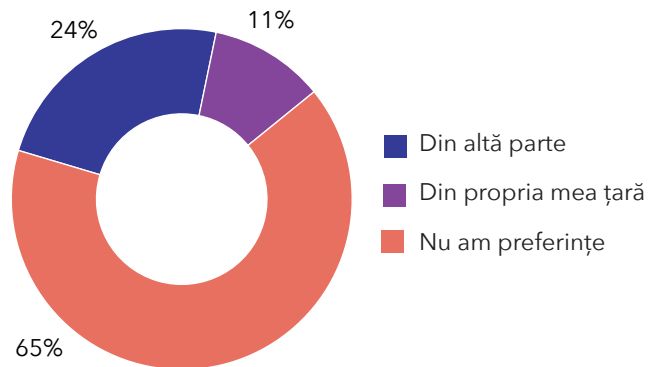
nirile online (55%) și apelurile video (50%) ca fiind principalele mijloace de comunicare.

Deși se observă că întâlnirile față în față sunt considerate importante, mentorii și persoanele îndrumate sunt dispuși să comunice online prin diferite tipuri de canale de comunicare, cum ar fi apelurile video, camerele de chat, mesageria pe rețelele sociale, apelurile telefonice sau e-mailurile. Este clar că mijloacele de comunicare online rămân esențiale pentru un program de mentorat privind mobilitatea internațională. Cu toate acestea, utilizarea întâlnirilor față în față, atunci când este posibil, rămâne o opțiune care ar trebui luată în considerare de la caz la caz.

Mentorii și persoanele îndrumate sunt de acord că mesajele din social media reprezintă principalul mijloc de comunicare.

RELAȚIA DINTRE MENTORI ȘI PERSOANELE ÎNDRUMATE

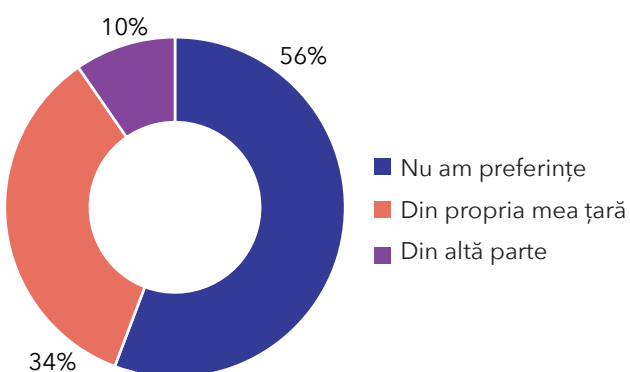
65% dintre mentori nu au avut nicio preferință dacă au ales un mentorat din țara lor sau din altă țară.



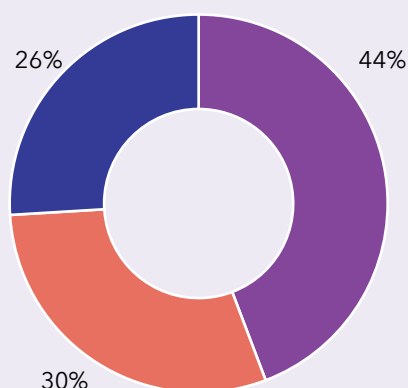
La nivel global, marea majoritate a respondenților (65%) au declarat că nu au nicio preferință în ceea ce privește țara de origine a persoanei îndrumate, prin urmare ar fi dispuși să îndrume atât persoane îndrumate din propria țară, cât și din altă țară.

Analizând răspunsurile din fiecare țară în parte, se poate observa că respondenții din Franța (92%), Italia (64%), Macedonia (70%) și România (78%) confirmă această tendință, în timp ce respondenții din Turcia ar prefera un mentorat din altă țară (62%).

56% dintre persoanele îndrumate nu au avut nicio preferință dacă au un mentor din țara lor sau din altă parte.



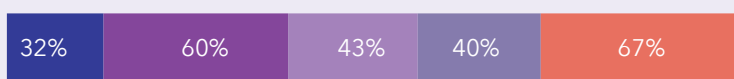
Majoritatea respondenților, toate țările luate în considerare, au declarat că nu au nicio preferință în ceea ce privește țara de origine a mentorului lor (56%). O altă mare parte dintre respondenți au indicat că ar prefera să împărtășească aceeași proveniență cu mentorul lor (34%) și o parte semnificativ mai mică ar prefera un mentor care provine dintr-o altă țară (10%).



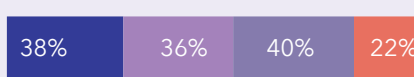
44% dintre persoanele îndrumate doresc ca relația lor să se axeze pe dezvoltarea carierei, consolidarea competențelor și sfaturi legate de locul de muncă.

- Se concentrează pe dezvoltarea carierei, consolidarea competențelor și consiliere profesională
- Concentrarea pe construirea unei prietenii și oferirea de îndrumare cu privire la alegerile de viață
- Concentrarea pe construirea încrederii și furnizarea de sprijin emoțional în situații dificile

Se concentrează pe dezvoltarea carierei, consolidarea competențelor și consiliere profesională



Concentrarea pe construirea unei prietenii și oferirea de îndrumare cu privire la alegerile de viață



Concentrarea pe construirea încrederii și furnizarea de sprijin emoțional în situații dificile



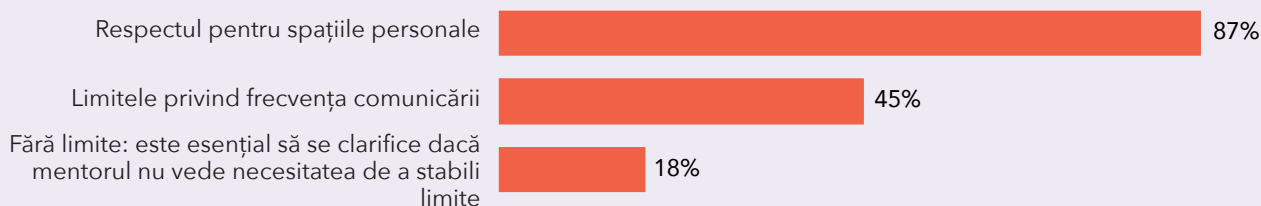
■ Franța ■ Italia ■ Macedonia ■ România ■ Turcia

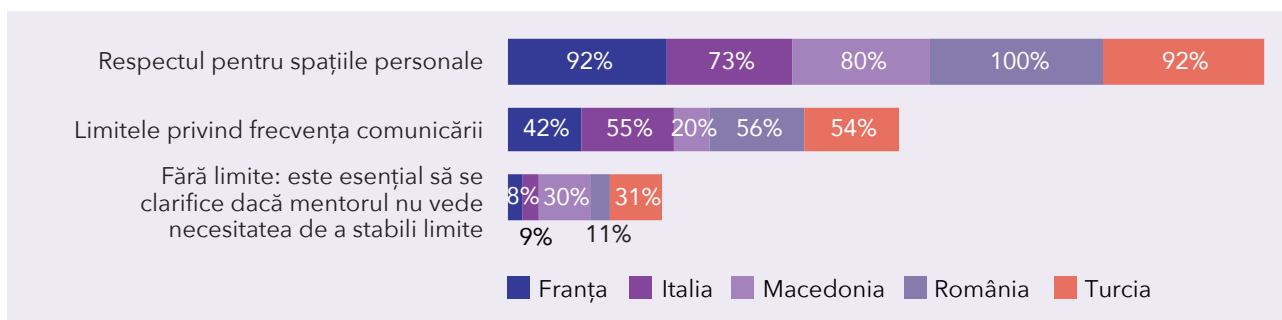
44% dintre persoanele îndrumate se așteaptă ca relația de mentorat să se bazeze pe dezvoltarea carierei, consolidarea competențelor și sfaturi legate de locul de muncă. Minorii italieni și turci sunt fruntași în această categorie, peste 60% dintre ei optând pentru această opțiune, urmați îndeaproape de minorii macedoneni (43%) și români (40%).

Relațiile de mentorat bazate pe încredere și sprijin emoțional sau construite pe prietenie

și îndrumare privind alegerile de viață au o valoare similară pentru persoanele îndrumate, 26% și, respectiv, 30% dintre respondenți afirmând că acesta este tipul de relație pe care ar dori să îl creeze cu mentorul lor în timpul perioadei de mobilitate. Se remarcă faptul că încrederea și sprijinul emoțional sunt considerate, în general, cea mai puțin preferată relație de mentorat pentru persoanele îndrumate, cu excepția Italiei.

Respectarea spațiilor personale, conform mentorilor





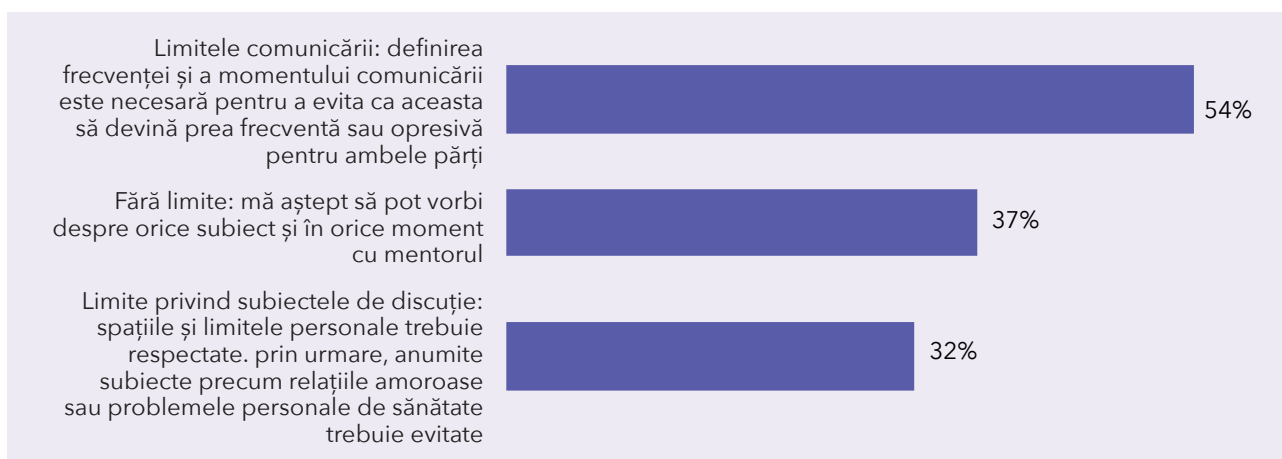
Majoritatea respondenților mentorilor (87%) au indicat că participanții ar trebui să-și respecte reciproc spațiul personal. Această tendință este confirmată atunci când se analizează rezultatele specifice fiecărei țări: toți respondenții români și 73% dintre respondenții italieni au răspuns că respectul reciproc pentru spațiul personal este o limită care merită stabilită.

În plus, 45 % dintre respondenți subliniază necesitatea de a stabili limite în ceea ce privește frecvența comunicării, chiar dacă au exprimat în răspunsurile anterioare că sunt disponibili pentru mentee ori de câte ori este nevoie de ei sau cel puțin o dată pe săptămână. Doar 18% dintre respondenți consideră că este esențial să se clarifice dacă mentorul nu vede nevoia de a stabili limite.

Opțiunile «limite privind frecvența comunicării» (45%) și «nicio limită: este esențial să se clarifice dacă mentorul nu consideră necesar să se stabilească nicio limită» (18%) au fost cele mai puțin selectate de respondenții din fiecare țară.

20% dintre mentorii din Macedonia au răspuns că nu există limite, în timp ce mentorii din celelalte 4 țări au optat pentru aproximativ 50% (54% din Turcia, 56% din România, 55% din Italia și 42% din Franța). Turcia și Macedonia au fost două țări dintre celelalte cu cel mai mare procent (31% pentru Turcia și 30% pentru Macedonia) care au indicat că nu este nevoie să se pună limite relației.

Stabilirea unor limite în comunicare este esențială pentru persoanele îndrumate.



54% dintre respondenți au indicat că ar trebui să existe limite privind comunicarea pentru a evita ca aceasta să devină prea frecventă sau opresivă pentru ambele părți. 37% au subliniat că nu ar trebui să existe limite și că se așteaptă să poată vorbi despre orice subiect și în orice

moment cu mentorul. Trebuie respectate limitele privind subiectele de discuție care sunt spații și limite personale, cum ar fi anumite subiecte precum dragostea (32%).

DUPĂ MOBILITATEA INTERNAȚIONALĂ

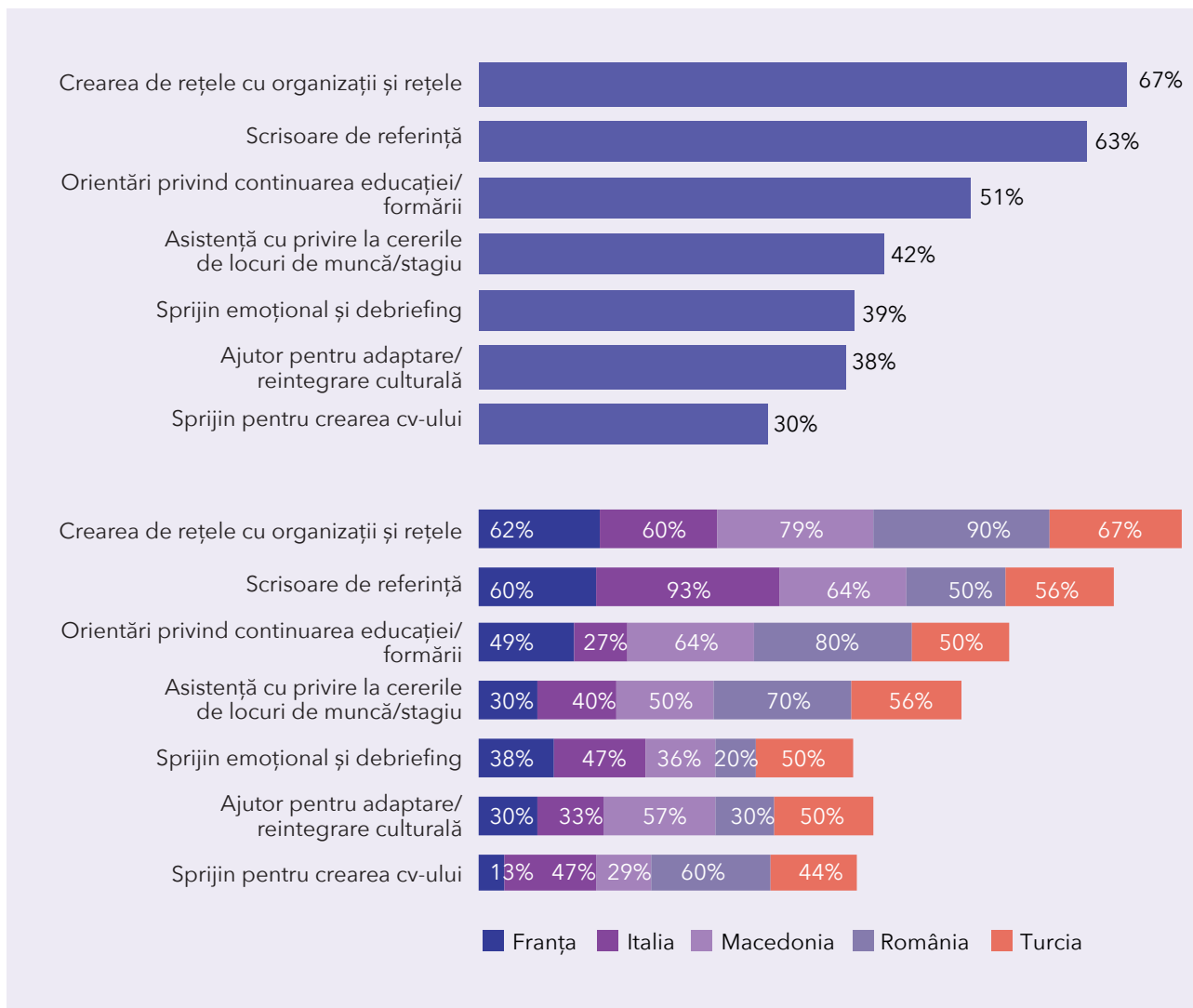
67% dintre mentori ar folosi această experiență pentru a-și dezvolta abilitățile interculturale, de comunicare și adaptabilitate.

Mentorii au exprimat diferite moduri în care ar putea utiliza experiența lor de mentorat în viitor, de la competențe interculturale, de comunicare și adaptabilitate la competențe transversale, cum ar fi competențele lingvistice, de conducere și de rezolvare a problemelor. Există o legătură strânsă între motivația exprimată pentru a deveni mentor și utilizarea viitoare a experienței de mentorat. Această varietate de așteptări și similitudini cu motivațiile pot fi observate, de asemenea, în mod uniform atunci când se analizează rezultatele pe țară.

CUM POT FOLOSI MENTORII ACEASTĂ EXPERIENȚĂ DE MENTORAT ÎN VIITOR?



Ce nevoi ar putea avea persoanele îndrumate la sfârșitul experienței de mobilitate? (întrebare numai pentru persoanele îndrumate)



În conformitate cu tendințele anterioare, persoanele îndrumate și-au exprimat nevoile privind modul în care programul de mentorat le-ar putea sprijini în continuare pe plan profesional. 63% dintre persoanele mentorate au evidențiat scrisorile de referință, 67% au menționat crearea de rețele cu organizații sau alte rețele. A treia nevoie principală este aceea de a primi îndrumare cu privire la continuarea educației/formării (51% din răspunsuri).

Dacă ne uităm la diferențele dintre țări, pentru respondenții turci (67%), români (90%), macedoneni (79%) și francezi (62%) este vorba de crearea de rețele cu organizații și rețele, în timp ce pentru italieni (93%) este vorba de obținerea unei scrisori de recomandare.

DISCUȚII PRIVIND REZULTATELE

Rezultatele studiului demonstrează **alinieri și variații între așteptările și motivațiile mentorilor și ale beneficiarilor**. Aceste variații apar, de asemenea, între țările UE, cu ușoare discrepanțe.

MOTIVAȚIILE ȘI AȘTEPTĂRILE MENTORILOR ȘI ELEVILOR

Pe parcursul studiului, există puncte comune semnificative care merită menționate: motivațiile principale care îi determină pe mentori să se implice în programe de mentorat sunt de **a oferi îndrumare și sfaturi persoanelor îndrumate și, în al doilea rând, de a facilita cultivarea de noi competențe transversale**. În mod predominant, mentorii își exprimă dorința de a-și asuma rolul de **ascultători activi și de a se impune ca figuri de încredere**. Ei consideră, de asemenea, că abilități precum ascultarea activă, capacitatea de a oferi feedback constructiv și competențele interculturale sunt principalele competențe necesare pentru acest rol. Pentru a atinge un astfel de obiectiv, marea majoritate a mentorilor exprimă **nevoia de formare și îndrumare cu privire la aceste abilități comunicaționale**.

Între timp, nevoile exprimate de persoanele îndrumate se aliniază într-o oarecare măsură cu cele exprimate de mentori. Persoanele îndrumate consideră că competențele preeminente ale mentorilor ar trebui să includă abilitatea de a asculta activ, capacitatea de a oferi feedback constructiv și competența în comunicarea interculturală. Mai precis, există nevoi similare identificate de ambele categorii prezente în studiu, cum ar fi **nevoia de a face schimb cu cineva care are deja experiență în străinătate și nevoia de a afla mai multe despre cultura și tradițiile țărilor gazdă**.

ABORDARE PRAGMATICĂ A MENTORATULUI

Se pare că atât mentorii, cât și persoanele îndrumate apreciază **capacitatea programelor de mentorat de a facilita schimbul de informații pragmatice și detaliate privind cultura, adaptarea și integrarea în anumite țări**. Persoanele mentorate doresc să fie reasurate cu privire la locul și cultura în care intră, iar mentorii își exprimă, de asemenea, dorința de a împărtăși informații privind modul de interacțiune în cadrul comunității locale. În mod similar, mentorii consi-

deră că învățămintele personale și provocările cu care s-au confruntat în timpul experiențelor lor de mobilitate sunt subiectele specifice care ar trebui împărtășite cu persoana îndrumată.

Ambele profiluri de respondenți sunt de acord cu privire la sprijinul practic funcțional și personalizat care poate fi oferit în timpul unei experiențe de mentorat, iar ambele tipuri de respondenți, indiferent de țara de origine, par să considere în principal că **utilitatea unui program de mentorat pentru participanții la mobilitatea internațională este de a facilita sosirea și integrarea într-o comunitate și cultură străină**.

Deși nu este surprinzător faptul că o abordare pragmatică a mentoratului este subliniată atât de către mentori, cât și de către persoanele îndrumate - deoarece acestea par a fi beneficiile ad-hoc ale unui program de mentorat pentru mobilitatea internațională - este interesant de observat că nevoile și motivațiile exprimate pentru natura relației dintre o persoană îndrumată și un mentor variază semnificativ.

NATURA RELAȚIEI DE MENTORAT

În timp ce mentorii exprimă nevoia unei legături mai personale, cum ar fi motivația, trecutul personal, învățămintele personale și provocările din mobilitățile anterioare, persoanele îndrumate ar prefera să creeze o legătură profesională cu mentorul, care să se concentreze pe experiența profesională și internațională, crearea de rețele, rezolvarea problemelor și capacitatea de a construi relații care să le aducă beneficii profesionale.



Mentorii sunt pregătiți să fie disponibili pentru persoanele îndrumate și să le sprijine efectiv și din punct de vedere emoțional în timpul mobilității lor.

Persoanele îndrumate sunt interesate de contribuția pe care mentorii o pot aduce la nivel profesional și se așteaptă ca mentorii să le poată ajuta să își lărgescă rețeaua, menționând acest lucru ca fiind cel mai important lucru pe care trebuie să îl preia din mobilitate. Atunci când persoanele îndrumate au fost întrebate despre competențele transversale pe care se așteaptă să le dezvolte cu sprijinul mentorului lor, toate sugestiile au primit o rată de răspuns aproape similară. De fapt, niciuna dintre propuneri nu a primit mai multe voturi decât celelalte, cel puțin nu cu o marjă mare. Acest lucru dovedește că persoanele îndrumate se așteaptă ca această relație de mentorat să le ajute să dezvolte tot felul de competențe transversale.

Atât mentorii, cât și persoanele îndrumate afirmă că viața privată este importantă, însă au opinii diferite cu privire la modul în care se poate obține echilibrul potrivit în timpul programului de mentorat. Persoanele mentorate sunt pregătite să aibă o relație cu mentorul și să fie deschise să vorbească despre orice subiect cu acesta. Pe de altă parte, mentorii au fost foarte favorabili stabilirii unor limite cu persoanele îndrumate în ceea ce privește respectarea spațiului personal al fiecăruia.

În general, discrepanțele privind natura relației de mentorat nu ar trebui să împiedice neapărat profesioniștii să elaboreze programe de mentorat relevante și să stabilească corespondențe între participanți. **Așteptările de la o relație de mentorat pot fi realiniate dacă sunt abordate pe parcursul programului de mentorat (înainte, în timpul și după).**

Aceste variații arată mai degrabă că programele de mentorat privind mobilitatea internațională nu ar trebui să rămână doar pragmatice și ar trebui să abordeze motivațiile și așteptările profunde ale mentorilor și ale persoanelor îndrumate pentru a obține rezultate ample și evoluții pozitive.

CREAREA UNUI PROGRAM CUPRINZĂTOR DE MENTORAT

Pentru a asigura o abordare cuprinzătoare a mentoratului, consorțiul MENTOR pledează pentru integrarea teoriei dezvoltării tinerilor și a teoriei învățării sociale pentru a crea un cadru care să se alinieze nevoilor și așteptărilor identificate ale tinerilor, dar și ale mentorilor. Dezvoltarea eficientă și pozitivă a tinerilor este înrădăcinată într-un mediu de susținere care încurajează responsabilitatea, favorizează creșterea și echi-pează indivizii cu abilitățile necesare pentru a face față provocărilor. După cum se subliniază în studiu, **programul ar trebui să acorde prioritate alinierii nevoilor și așteptărilor atât ale mentorilor, cât și ale persoanelor îndrumate, pentru a asigura dezvoltarea celor 5C (competență, încredere, caracter, conexiune și grijă) pe parcursul experienței de mentorat.**

În același timp, așa cum este evidențiat de teoria învățării sociale, programele de mentorat ar trebui să sublinieze influența observării și modelării comportamentelor mentorilor asupra dezvoltării personale. Prin urmare, programul de mentorat ar trebui să valorifice această teorie prin structurarea interacțiunilor mentor-mentorat pentru a facilita învățarea prin observare și alinierea nevoilor și așteptărilor. **Mentorilor ar trebui să li se ofere mijloacele de a ghida persoanele îndrumate să imite comportamente pozitive și să dobândească competențe esențiale pentru dezvoltarea lor personală, precum și profesională în timpul mobilității internaționale.**

Rezultatele studiului demonstrează un interes deosebit pentru programele de mentorat pentru mobilitatea internațională. Consorțiul MENTOR susține apoi că programul ar trebui să abordeze beneficiile ad-hoc și să exploreze dincolo de acestea, oferind o formare adaptată mentorilor și evaluând nevoile și așteptările acestora, precum și pe cele ale beneficiarilor. Bazându-se pe o abordare cuprinzătoare a mentoratului, profesioniștii vor putea asigura beneficii pe termen lung pentru participanți și pentru organizațiile care sunt implicate în proiecte de mentorat, vor putea construi relații de încredere cu partenerii internaționali și vor asigura calitatea și relevanța generală a proiectelor de mobilitate internațională.

RECOMANDĂRI

Programele de mentorat ar trebui să evalueze nevoile mentorilor înainte de potrivirea cu persoanele mentorate.

Programele de mentorat ar trebui să abordeze atât dezvoltarea personală, cât și pe cea profesională a mentorilor și a persoanelor mentorate.

Programele de mentorat ar trebui să includă o formare specifică dedicată mentorilor pentru ca aceștia să alinieze ceea ce pot oferi cu nevoile persoanelor îndrumate.



Programele de mentorat ar trebui să ofere un program de monitorizare axat pe dezvoltarea celor 5C pentru persoanele mentorate:

- Competența
- Încredere
- Caracter
- Conexiune
- Grija

Programele de mentorat ar trebui să se concentreze pe facilitarea unor relații fluente și de încredere între mentor și mentorat.

BIBLIOGRAFIE

[1] European Mentoring & Coaching Council (EMCC).

https://www.emccglobal.org/about_emcc/

[2][3] Crosby, F. J. (1999). *Literatura în curs de dezvoltare privind relațiile de dezvoltare.* În A. J. Murrell, F. J. Crosby, & R. J. Ely (Eds.), *Mentoring dileme: Developmental relationships within multicultural organizations* (pp. 3-20). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

[4] Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) Data, Youth unemployment rate.

<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>

update on 2023, consulted on 02/28/2024.

[5] Homer. *Odiseea*. New York: Simon & Shuster, 1969

[6] Mentoring Fact sheet, *Understanding the youth development model*, U.S. Department of Education, Mentoring resource Centre, 13 ianuarie 2007.

[7] *Teoria învățării sociale*, Albert Bandura, Universitatea Stanford (1977).



ADICE

42 rue Charles Quint
59100 Roubaix
Franța
adice@adice.asso.fr

ASPEM

Via Dalmazia, 2,
22063 Cantù CO
Italia
aspem@aspem.org

VCS

Marko Cepenkov 28b,
1000, Skopje
Macedonia
vcs_contact@yahoo.com

Pi Youth Association

Akdeniz Mah. 1353 Sokak No:1 Taner İş Hanı
Kat:5 D:503 Konak 35210 İzmir
Turcia
iletisim@pigenclikdernegi.org

Curba de cultură

Strada Principală, DN1A 91A, Izvoarele
107320
România
info@curbadecultura.ro