

2. Competențele necesare personalului care lucrează cu tinerii, mentorilor și formatorilor angajați pentru stimularea consolidării capacității antreprenoriale a tinerilor migranți

Scopul postului

Personalul care lucrează cu tinerii, formatorii și mentorii îi „învață” pe cursanți (tinerii migranți) arătându-le încotro să-și îndrepte atenția și lăsându-i să „exerseze făcând”, evitând să le spună ce trebuie să vadă.

Formatorul, persoana care lucrează cu tinerii și mentorul care ocupă aceste poziții vor oferi susținere în formarea antreprenorială a tinerilor migranți la un nivel de calitate ridicat, concentrându-se asupra Ghidurilor IO2 și IO3 ale Tinerilor Antreprenori Migranți. Rolul persoanei care lucrează cu tinerii, al mentorului sau al formatorului este de a le oferi putere, ajutor și îndrumare Tinerilor Migranți astfel încât aceștia să-și dezvolte ideea într-o companie sau o activitate independentă. Aceștia vor stabili obiective de învățare utile și realizabile împreună cu fiecare participant la program. Formatorul, persoana care lucrează cu tinerii și mentorul se vor asigura că participanții la program își împlinesc obiectivele de învățare, sunt integrați și susțin participanții în procesul de integrare în mediul social.

Persoanele care lucrează cu tinerii, formatorii și mentorii joacă un rol cheie în susținerea migranților în procesul de depășire a problemelor acestora în procesul de integrare într-o nouă societate. Persoanele care lucrează cu tinerii au multe de oferit la nivel de servicii adresate migranților și refugiaților. Pe lângă oferirea unui set de abilități care include susținere la nivel intrapersonal și inter-personal, cu aspectul practic al susținerii persoanelor în orientarea în sistemul de ajutor social, persoanele care lucrează cu tinerii, formatorii și mentorii pot răspunde nevoilor complexe ale tinerilor refugiați, cu înțelegerea contextului mai larg al relațiilor de familie și al instituțiilor sociale. Totuși, persoanele care lucrează cu tinerii trebuie să înțeleagă statutul migranților în contextul migrației acestora, pentru a putea analiza mai bine nevoile și anxietățile de care suferă aceștia și a răspunde mai bine în acest sens. Cei mai mulți migranți și refugiați sunt preocupați de găsirea unui loc de muncă, a unei locuințe sigure, de accesul la educație, de învățarea limbii, de păstrarea propriilor practici culturale și de înțelegerea culturii locale, de dezvoltarea unei rețele sociale, de confruntarea cu discriminarea și cu rasismul, etc. De aceea, este importantă dezvoltarea cunoștințelor, a abilităților și a competențelor persoanelor care lucrează cu tinerii în vederea susținerii refugiaților și a migranților.

În cadrul activității de concepere și de desfășurare a programelor de coaching și de mentorat YME* în beneficiul tinerilor antreprenori migranți, formatorii/mentorii, persoanele care lucrează cu tinerii ar trebui să efectueze următoarele:

- Să se bazeze pe relațiile existente cu comunitatea de afaceri și cu organizațiile care colaborează cu comunitățile tinerilor migranți, pentru creșterea nivelului de conștientizare cu privire la inițiativele de coaching și de mentorat pe care le oferă;
- Să apeleze la coach-i și mentori care se pot raporta la diferitele tipuri de profil ale antreprenorilor migranți;
- Să le furnizeze activități de formare coach-ilor și mentorilor, pentru ca aceștia să înțeleagă dificultățile cu care se confruntă antreprenorii migranți și pentru a putea comunica eficient cu aceștia;
- Să asigure flexibilitate privind modul de accesare și de utilizare a diferitelor programe de coaching și de mentorat de către diferitele profiluri de migranți, inclusiv prin intermediul platformei noastre online și al aplicației noastre;
- Să apeleze la coach-i și mentori care pot oferi susținere în limbile de interes;
- Specificarea abilităților formatorilor, al mentorilor, al persoanelor care lucrează cu tinerii;
- Caracteristicile formatorilor, mentorilor și persoanelor care lucrează cu tinerii în domeniul antreprenoriatului.

RAPORTUL FINAL YME DE BUNE PRACTICI ȘI DE ANALIZĂ A NEVOILOR a evidențiat unele atribute și abilități/competențe pe care să le dețină personalul, după cum urmează:

Cunoștințe/Abilități

- Excelente abilități interpersonale, de ascultare și de comunicare, inclusiv la nivel „intercultural” și „psihologic” – abilități de ascultare activă, abilități de gestionare a conflictelor și de mediere, abilități de construire a unei relații de încredere, capacitatea de informare adecvată a migranților și a refugiaților, capacitatea de gestionare a lipsei de înțelegere și a ambiguității în comunicare (pentru a depăși bariera lingvistică), abilități de management al grupurilor și priceperea la activitatea în grup. „Limbajul” este unul articulat, acest lucru fiind o condiție esențială pentru persoanele care lucrează cu tinerii în comunicarea cu refugiații;
- Abilități de coaching și de mentorat, în special în sensul dezvoltării personale și al evaluării calităților antreprenoriale în cadrul activităților;
- Abilități de leadership;
- O înțelegere excelentă a diferitelor contexte și situații și abilități interculturale (capacitatea de gestionare a diferitelor nevoi ale unei comunități alcătuite din diferite grupuri etnice, conștientizarea diferențelor culturale și acceptarea acestora, o perfectă abordare la nivel transcultural, respectând diversitatea). Cele mai multe persoane care lucrează cu tinerii subliniază importanța acceptării diferitelor medii culturale și a răbdării atunci când vine vorba despre traume psihice și despre lipsa de comunicare;
- Excelente abilități organizaționale;
- O abordare bazată pe răbdare și pe susținere, cu empatie și inteligență socio-emoțională, pentru soluționarea problemelor de învățare, pentru a înțelege nevoile reale ale migranților; o minte deschisă și curioasă, creativitate, pentru ca, printr-o comunicare sinceră, persoana care lucrează cu tinerii să poată stabili o relație bazată pe încredere;
- O atitudine deschisă și primitoare;
- Comunicare eficientă și abilități sociale – comunicare orală și scrisă furnizată cu entuziasm și de efect. Utilizarea clară a limbii (migranții putând avea dificultăți de înțelegere a unui limbaj complex);
- Competențe avansate de vorbire a limbii locale și a limbii străine utilizate de participanți;
- Experiența practică de generare a abilităților de angajabilitate și/sau de afaceri, dar și de comunicare cu autoritățile și cu entitățile;
- Colaborare în echipă;
- O persoană organizată, adaptabilă și capabilă să efectueze schimbări ca reacție la mediu;
- Caracteristici interpersonale foarte eficiente;
- Capacitatea de a respecta confidențialitatea;
- Capacitatea de a motiva și de a acționa ca model de urmat;
- Angajament față de egalitate și diversitate;
- Cunoașterea legislației naționale și internaționale privind imigrarea și protecția internațională, a drepturilor și a îndatoririlor migranților, a procedurilor juridice privind înregistrarea migranților și a altor aspecte administrative; furnizarea efectivă și eficientă către migranți a informațiilor privind actele necesare, educația, munca, abilitatea de informare adecvată a migranților cu privire la toți pașii necesari privind actele (procesul de înregistrare, cunoștințe temeinice privind teritoriul și serviciile disponibile în vederea creării de oportunități de integrare a migranților). Definiția de aici a „cunoașterii” presupune deținerea de mai multe informații și a unui nivel mai ridicat de conștientizare a aspectelor care țin de viața migranților și a refugiaților;



- Psihologie (pentru a ști cum să lucreze cu persoanele care se confruntă cu traume). Multe persoane care lucrează cu tinerii din Turcia arată că a ști „cum să lucrezi cu persoane traumatizate” reprezintă un aspect și o nevoie importante;
- Experiență;
- Formator competent și facilitator al activităților în grup;
- Experiență de utilizare a diferitelor metode de predare, cu o abordare practică și orientată spre cursant;
- Experiență de desfășurare a activităților de formare în domeniul angajabilității și/sau al abilităților de antreprenoriat (de exemplu, dezvoltarea afacerilor)
- Experiență de facilitare a învățării în grupuri mici;
- Calificări adecvate și o înțelegere pe măsură a materialelor de formare;
- Deținerea unui nivel ridicat și al unor cunoștințe aprofundate în domeniul predat și în situația de predare (minorități, migranți, înființarea businessurilor);
- Împlinit la nivel intelectual, un bun nivel de educație;
- Un nivel bun de cunoaștere a limbii locale și de înțelegere a diferitelor culturi;
- Disponibilitatea spre formare în vederea dezvoltării abilităților;
- Experiență de formator, inclusiv în activitatea cu tinerii cu studii liceale sau la un nivel mai scăzut, lucrul cu ONG-uri orientate spre susținerea și/sau integrarea migranților;
- Experiență în structurarea procesului instructiv și experiența diferitelor medii de învățare;
- Sunt necesare cunoștințe specifice pentru situațiile de însoțire a minorilor nesupravegheați și conștientizare la nivel cultural.

Fișa postului

Formatorii, persoanele care lucrează cu tinerii, coach-ii și mentorii intră în contact cu antreprenori migranți cu profiluri diferite.

O relație de coaching sau de mentorat reușită se bazează pe încredere reciprocă. Lipsa încrederii poate avea consecințe negative. Totuși, fiți atenți: relația poate genera dependență atunci când coach-ii și mentorii se implică prea mult în businessul antreprenorului.

Principalele responsabilități

- Planificarea și derularea activităților pentru realizarea unui program echilibrat care să respecte obiectivele de învățare prin utilizarea diferitelor metode de livrare;
- Stabilirea unor obiective de învățare clare pentru toate sesiunile/atelierele și comunicarea acestora către participanți;
- Furnizarea unei varietăți de ateliere prin efectuarea de prezentări, facilitând învățarea în grupuri mici și coaching;
- Pregătirea materialelor și organizarea spațiilor de formare pentru activitățile din cadrul sesiunilor;
- Identificarea și selectarea resurselor de formare relevante, pentru satisfacerea nevoilor participanților;
- Oferirea unui mediu pozitiv și motivant, în care participanții să se simtă încurajați să se implice activ în procesul de învățare;
- Oferirea unui proces instructiv personalizat;
- Deținerea cunoștințelor pedagogice pentru a putea înțelege psihologia învățării și procesele cognitive ale tinerilor;
- Abilități de mentorat și de coaching;

- Demonstrarea unei conștientizări și sensibilități la nivel cultural, precum și capacitatea de identificare a posibilelor probleme care ar putea apărea din perspectiva profilului cultural al țării gazdă. [Observație: consider că este necesar, date fiind posibilele conflicte la nivelul diferențelor dintre normele culturale și societale, mai ales în ce privește drepturile femeilor și ale minorităților sexuale din Europa comparativ cu Orientul Mijlociu.
- Feedback privind materialul și structura cursului și contribuția la acestea;
- Preluarea de feedback de la participanți și sintetizarea acestuia în cadrul unui raport;
- Evaluarea nevoilor tinerilor migranți, pentru o planificare corectă și livrarea de programe privind aspecte precum: viața profesională, legislația și reglementările privind înființarea unui business;
- Monitorizarea și analiza periodică a calității ofertelor de muncă adresate tinerilor pe plan local;
- Derularea de proiecte la nivel comunitar/de mediu, activități la nivel rezidențial, educație în aer liber și activități de formare în cadrul companiilor;
- Susținerea tinerilor migranți și în diferite cadre, inclusiv din punct de vedere al oportunităților de angajare;
- mentoratul, coaching-ul și susținerea persoanelor, încurajarea unui nivel mai ridicat de incluziune socială;
- colaborarea în parteneriate cu profesioniști din cadrul altor organizații care susțin tinerii migranți, precum autoritățile de asistență socială, sanitare, polițienești, educaționale, echipe de susținere a tinerilor cu probleme și autoritățile locale;
- participarea și contribuția la întâlnirile cu diversele agenții, aducerea laolaltă a specialiștilor din diferite sectoare de activitate;
- participarea la activități periodice de formare și de perfecționare, pentru actualizarea cunoștințelor din domeniul comercial și privind elaborarea politicilor privind refugiații;
- întreprinderea de sarcini administrative, menținerea unor sisteme de înregistrare eficiente și oferirea de răspunsuri la întrebări;
- colaborarea cu familiile tinerilor migranți pentru a le câștiga sprijinul în vederea furnizării unor servicii îmbunătățite și asumarea rolului de susținător al intereselor tinerilor migranți;
- elaborarea planurilor de business, scrierea de rapoarte și efectuarea de prezentări formale înaintea organismelor de finanțare;

Îndrumare privind rolul mentorului personal (mentorului/persoanei care lucrează cu tinerii /formatorului) în cadrul proiectului YME

Introducere

Ar fi ideal ca toți participanții să aibă un mentor personal în cadrul programului de formare. Mentorul personal reprezintă o resursă valoroasă pentru participanți. Un mentorat de calitate depinde foarte mult de o bună relație între mentor și cursant.

Mentorul personal are rolul de a încuraja și de a-i susține pe participanți în apărarea propriilor interese – fie că privesc activitatea de formare, experiența de lucru, înființarea unui business sau alte aspecte de viață. Mentorii personali oferă îndrumare și consiliere, discută progresul realizat și îi ajută pe participanți să dezvolte o gamă vastă de abilități la nivel cultural și profesional.

Mentorul personal îi oferă fiecărui participant o persoană de contact cu care poate vorbi despre evoluția proprie și despre orice preocupări personale. Astfel, acesta are o influență extrem de mare în sensul creșterii calității experienței cursanților migranți.

Mentorul personal joacă un rol cheie în susținerea reușitei participanților și în câștigarea de către aceștia a încrederii în sine, precum și a potențialului acestora, îndreptându-i după caz spre sursele necesare pentru obținerea de sfaturi și de îndrumare. Uneori, poate fi necesar ca Mentorul să îi provoace în mod pozitiv pe participanți în sensul propriului progres, propriei performanțe și participări și al creării unei relații pe termen lung.

Mentorul trebuie să stabilească responsabilitățile participanților

Este important ca Mentorul să le arate în mod explicit participanților care sunt responsabilitățile pe care le au pentru a stabili o relație reușită. Trebuie subliniat că relația dintre participanți și organizație (inclusiv cu Mentorul) este una de tip *client-furnizor de servicii*, aceasta aflându-se sub rezerva legislației țării. De asemenea, mai trebuie arătat că aceste legi protejează atât clientul, cât și furnizorul de servicii.

Printre responsabilitățile minime ar trebui să se numere următoarele:

- anunțarea în prealabil a Mentorului sau a organizației în cazul în care urmează să absenteze și/sau convenirea asupra altei date pentru întâlnire, de exemplu, în caz de boală sau de incapacitate de participare la formare sau la stagiile de pregătire la locul de muncă;
- căutarea voluntară de ajutor atunci când este cazul;
- discutarea cu privire la orice dizabilitate, problemă de sănătate sau impedimente de natură religioasă și culturală pentru a identifica susținere adecvată;
- informarea cu privire la problemele care le afectează participarea sau care au un efect advers asupra progresului;
- respect față de colegi, de personalul organizației, de Mentor și de orice alt membru al personalului cu care intră în contact;
- respect față de colegi, de mentori, de personalul organizației și de orice alt membru al personalului cu care intră în contact;
- respect față de valorile și credințele culturii locale și de culturile colegilor participanți;
- realizarea cât mai curând posibil a unei fișe cu data și locul disponibilității mentorului personal;
- informarea Mentorului cu privire la cazul în care au nevoie de sprijin pentru soluționarea problemelor privind activitatea de formare sau viața personală;
- întâlnirea cu Mentorul personal atunci când li se cere acest lucru și pregătirea în mod constructiv a acestor întâlniri. Deși Mentorul are responsabilitatea de a organiza întâlniri periodice și de a vă invita să participați la ele, voi aveți responsabilitatea de a participa la ele. Mentorii vor trebui să țină o evidență periodică a formatorilor care nu participă la aceste întâlniri.
- Efectuați singuri follow up cu privire la orice sfaturi sau îndrumări oferite

Importanța primei întâlniri cu participanții și a graficelor de evaluare.

Mentorul trebuie să stabilească baza unei bune relații. De asemenea, este importantă și stabilirea granițelor relației de la bun început:

- Susținerea tinerilor migranți: Aceștia trebuie încurajați să-și asume responsabilitatea comunicării propriilor nevoi și a căutării de susținere adecvată;
- Identificarea problemei: Încercați să stabiliți natura problemei și nu presupuneți că știți dinainte care este aceasta;
- Oferirea de sprijin: Deseori, mentorul personal alege să le ofere sprijin tinerilor migranți din proprie inițiativă, însă nu uitați niciodată să nu vă asumați mai mult decât puteți susține și îndreptați-l pe tânărul migrant spre serviciul de asistență corespunzător când este cazul;
- Clarificarea înaintea participanților a rolului de Mentor Personal;
- Stabilirea modului în care participanții îl pot contacta pe Mentor, inclusiv programul de lucru al acestuia;
- Discutați și conveniți împreună asupra unor reguli de bază și limite în cadrul colaborării;
- Cereți-le participanților detalii personale și privind decizia de a participa la program;
- Întrebați-i despre locuință, cazare și dacă există probleme în acest sens;
- Verificați dacă își cunosc programul (adică privind formarea, mentoratul, experiența de muncă, etc.);
- Încurajați-i pe participanți să se pregătească dinainte pentru întâlniri;
- Ajutați-i pe participanți să își înțeleagă responsabilitățile (față de ei înșiși, față de grup, față de organizație și cu privire la propria experiență de muncă);
- Asigurați-vă că știu tipul de asistență disponibilă în cazul unei urgențe; la finalul întâlnirii, comunicați-le temele următoarei întâlniri;
- Încurajați-i pe cursanți să se folosească de abilitățile, de competențele și de cunoștințele, etc. pe care le dețin deja și să le comunice propriilor colegi, ca pe un bun câștigat în beneficiul propriului proces de învățare.

	Numele participantului Evaluarea participantului prin notare de la 1 la 10 (1- inexistent - 10 excelent)
	Mentalitatea antreprenorială
	Managementul riscului la nivel antreprenorial
	Căutarea unui loc de muncă/idee pentru un start-up
	Derularea unei verificări a abilităților
	Aplicarea pentru un loc de muncă/idee pentru un start-up
	Abilități de identificare a resurselor
	Pregătirea pentru interviu/clienti/ bănci
	Finalizarea procesului de identificare a IDP*
	Interviu & abilități de comunicare
	Analizați propriul progres față de IDP
	Abilități de management propriu
	Caracteristici ale propriei activități
	Soluționarea în manieră creativă a problemelor
	Selectarea unui proiect
	Creativitate și abilități de inovare
	Scrierea unui raport



	Numele participantului Evaluarea participantului prin notare de la 1 la 10 (1- inexistent - 10 excelent)
	Realizarea unei prezentări
	Abilități de comunicare
	Căutarea unui loc de muncă/idee
	Aplicarea pentru ocuparea unui loc de muncă/obținerea de fonduri/granturi
	Pregătirea pentru un interviu cu instituțiile/băncile, etc.
	Abilități de parcurgere a interviului
	Abilități de management propriu
	Evoluția în carieră