GUIA METODOLÒGICA SOBRE LA **MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT**

SPORTME Mentoria

"Mentoria Social en l'àmbit de l'esport"

PRÒLEG

AQUESTA GUIA METODOLÒGICA SOBRE LA MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT S'HA ELABORAT EN EL MARC DEL PROJECTE FINANÇAT AMB FONS EUROPEUS SPORTME PROJECT-PROMOTING SOCIAL MENTORING STRATEGIES IN THE FIELD OF SPORT (622934-EPP-1-2020-1-ES-SPO-SSCP).

El projecte SportMe se centra a promoure la inclusió social en l'esport mitjançant processos de mentoria. Es tracta d'un projecte transnacional de dos anys de durada, que compta amb cinc associacions internacionals de tres països col·laboradors (Espanya, Portugal i el Regne Unit) amb experiència complementària en els àmbits social i esportiu.

Com a resultat destacat del projecte SportMe, La guia metodològica sobre mentoria en l'àmbit de l'esport que es presentarà en aquest document aborda específicament continguts i metodologies en relació amb l'ús de la mentoria en l'àmbit de l'esport. S'adreça especialment a joves procedents d'entorns desfavorits, que poden tenir una major inclusió dins la societat.

En aquest sentit, s'ha demostrat que l'esport és una eina excel·lent per ajudar el jovent a reforçar les habilitats emocionals i transversals, i apropar-lo a la comunitat. L'associació SportMe està convençuda que les iniciatives de mentoria basades en l'esport poden ajudar el jovent per mitjà d'oportunitats comunitàries que contribueixin a la millora de les habilitats, el capital social i, en última instància, el benestar. Per tant, aquesta guia metodològica s'ha concebut per utilitzar-se com una eina molt pràctica per a joves treballadors, organitzacions esportives i altres professionals que donen suport a aquest jovent que vol obtenir una visió general sobre la mentoria i sobre com aplicar-la en l'àmbit específic de l'esport.

Les persones que utilitzin aquesta guia metodològica podran conèixer les estructures i els continguts clau necessaris per crear un programa de mentoria contextualitzat de manera acurada en el marc específic de les oportunitats i els requisits inherents al món de l'esport.

L'associació SportMe desitja que aquesta guia metodològica proporcioni una visió dels mètodes pràctics per treballar amb col·lectius en risc d'exclusió social i per desenvolupar processos inclusius dins de les activitats esportives que tinguin un impacte significatiu en la inclusió social dels col·lectius més desfavorits.

Gaudiu de la lectura!

L'associació del projecte SportMe

CONTINGUTS

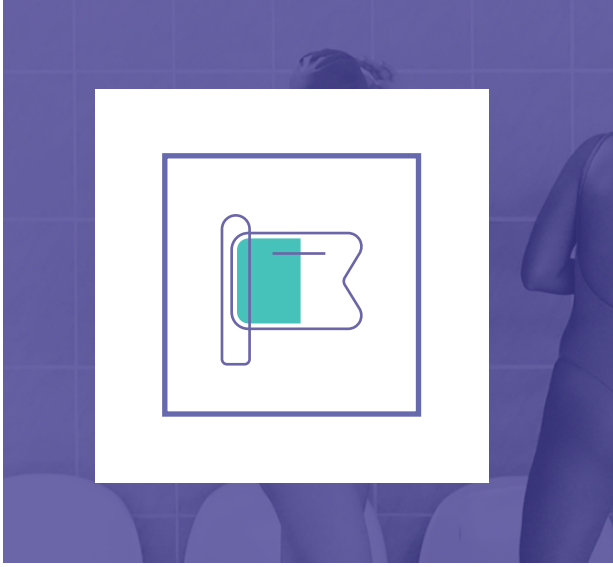
06. 1. El projecte SportMe: visió general

10. 2. La guia metodològica
2.1 Per què aquesta guia?
2.2 La mentoria social és l'essència d'aquesta guia
2.3 Beneficiaris finals de la guia metodològica
2.4 Per què l'esport és la plataforma perfecta per a la mentoria?

14. 3. Organització d'un procés de mentoria: elements clau per estructurar una iniciativa de mentoria en l'àmbit de l'esport
3.1 Identificar clarament el propòsit de la iniciativa de mentoria i l'esquema del programa de mentoria
3.2 Crear un equip de mentoria
3.3 Establir estratègies i processos per a la captació de persones mentores
3.4 Formar persones mentores
3.5 Estratègies i processos per trobar i inscriure jovent mentorat
3.6 El procés de les parelles de mentoria
3.7 La primera trobada entre persona mentora i mentorada
3.8 Les sessions de mentoria: proposta d'activitats
3.9 Supervisió i comunicació dels processos de mentoria
3.10 Afrontar les dificultats durant els processos de mentoria
3.11 Orientació, avaluació de riscos i protocols segurs
3.12 Estratègies de suport entre iguals: sessions de supervisió grupal
3. 13 Finalització dels processos de mentoria
3.14 Avaluació dels processos de mentoria

40. 4. Elements clau addicionals de suport a la mentoria en l'àmbit de l'esport
4.1 Recursos necessaris per donar suport als processos de mentoria
4.2 Metodologies i estratègies per millorar les habilitats de la persona mentora
4.3 Estratègies per a la mentoria en temps de pandèmia: mentoria a distància
4.4 Implicació de la comunitat
4.5 Principals dificultats, reptes d'implementació de la mentoria i consells per a la resolució de problemes
4.6 Beneficis de la mentoria en l'àmbit de l'esport
4.7 Diversos exemples de tipologies de mentoria
4.8 Testimonis de les proves pilot
5. Conclusions
6. Bibliografia

PROJECTE



Aquesta GUIA METODOLÒGICA SOBRE LA MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT s'ha elaborat en el marc del projecte finançat amb fons europeus SportMe Project. Promoting Social Mentoring strategies in the field of sport.

PER QUÈ ÉS IMPORTANT EL PROJECTE SPORTME? MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT COM A MÈTODE PER AFAVORIR LA INCLUSIÓ SOCIAL

El projecte SportMe té com a objectiu compartir metodologies per a la inclusió social del jovent que utilitza la mentoria en l'àmbit de l'esport.

S'ha demostrat que l'esport és un mitjà excel·lent per reforçar les habilitats emocionals (com ara l'autoestima, l'esperit de millora i la gestió de la frustració), a més d'enfortir altres habilitats socials (com el treball en equip i les habilitats d'organització). L'esport també és clau per acostar les persones i les comunitats.

En aquest sentit, al jovent procedent d'entorns desfavorits, que és el principal beneficiari del nostre projecte, li manquen moltes d'aquestes característiques. L'esport pot ajudar a qüestionar les seves suposicions i a ampliar les seves opcions a la societat i al mercat laboral.

El projecte SportMe té com a objectiu crear una xarxa d'associacions interessades a utilitzar l'esport com a vehicle per promoure la inclusió social dels col·lectius desfavorits, amb el suport de la mentoria social com a instrument d'intervenció social que estimuli la relació entre les persones que fan de voluntàries per ajudar els altres.

Clubs i organitzacions esportives han expressat la necessitat d'arribar a aquests col·lectius per donar resposta als problemes de la societat que els envolta mitjançant el desenvolupament de processos inclusius dins de les seves activitats esportives habituals. És necessari capacitar-los en mètodes nous i innovadors per oferir activitats esportives de manera més inclusiva.

Perquè aquest procés tingui un impacte permanent i de qualitat tant en el jovent com en els clubs i les organitzacions esportives, és necessari desenvolupar una metodologia perquè ambdues parts s'hi impliquin activament.

En aquest sentit, una manera de desenvolupar vincles entre el jovent i els clubs esportius és implicar voluntaris i joves treballadors o treballadores que formen part del club o de l'organització esportiva a través de processos de mentoria que aportin valor a l'esport com un mitjà per promoure hàbits saludables i millorar les habilitats bàsiques necessàries per al desenvolupament personal d'aquest jovent desfavorit.

És per aquest motiu que cal acompanyar i formar les persones mentores de clubs i organitzacions esportives amb la finalitat que puguin definir el seu paper en el procés, entendre com aquest es desenvolupa, i identificar les pròpies competències i com traslladar-les als joves.

OBJECTIUS DEL PROJECTE SPORTME

Els objectius del projecte SportMe són els següents:

- Generar inclusió social en l'esport mitjançant processos de mentoria i voluntariat.
- Desenvolupar hàbits saludables i competències i coneixements sobre gestió emocional en el jovent de 16 a 24 anys procedent d'entorns desfavorits mitjançant la pràctica de l'esport.
- Donar suport a clubs i organitzacions esportives en el disseny de processos inclusius i de cohesió social.
- Establir la responsabilitat social en els entorns esportius mitjançant la creació d'una xarxa d'associacions que desenvolupin estratègies per garantir l'accés a l'esport per a tothom.

BENEFICIARIS DEL PROJECTE

Els principals beneficiaris/àries del projecte són:

- El jovent procedent d'entorns desfavorits i/o en risc d'exclusió social.
- Les organitzacions esportives i les organitzacions que treballen amb jovent en risc d'exclusió social disposades a implementar iniciatives inclusives a través de la mentoria.

FASES DEL PROJECTE

El projecte va tenir una durada de 2 anys (de l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2022) i es va implementar en 5 fases consecutives:

- **La fase 1** consistia en una fase preparatòria que tenia com a objectiu extreure i analitzar el modus operandi, les similituds i les bones pràctiques que s'estan duent a terme als diferents països en els camps de la mentoria, l'esport i la inclusió.
- **La fase 2** estava centrada en el desenvolupament de la guia metodològica actual sobre els processos de mentoria social en l'àmbit esportiu.
- **La fase 3** estava centrada en el desenvolupament i la prova d'una càpsula formativa destinada a formar persones en l'àmbit esportiu per fer-les mentores.
- **La fase 4** consistia en diverses proves pilot destinades a avaluar si els processos de mentoria proposats a la guia metodològica eren pertinents per als usuaris potencials.
- **La fase 5** se centrava en el desenvolupament de vídeos curts per sensibilitzar sobre les experiències internacionals d'inclusió social en l'àmbit de l'esport.

PRODUCTES DEL PROJECTE

En el marc del projecte SportMe s'han creat dos productes:

- Guia metodològica sobre els processos de mentoria social en l'àmbit de l'esport, que és el document que esteu llegint.
- Vídeos breus que aborden les experiències internacionals d'inclusió social mitjançant la mentoria en l'àmbit de l'esport en tots els països col·laboradors amb aportacions i avaluacions dels seus participants.

Tots els productes del projecte es poden descarregar des del lloc web del projecte SportMe:

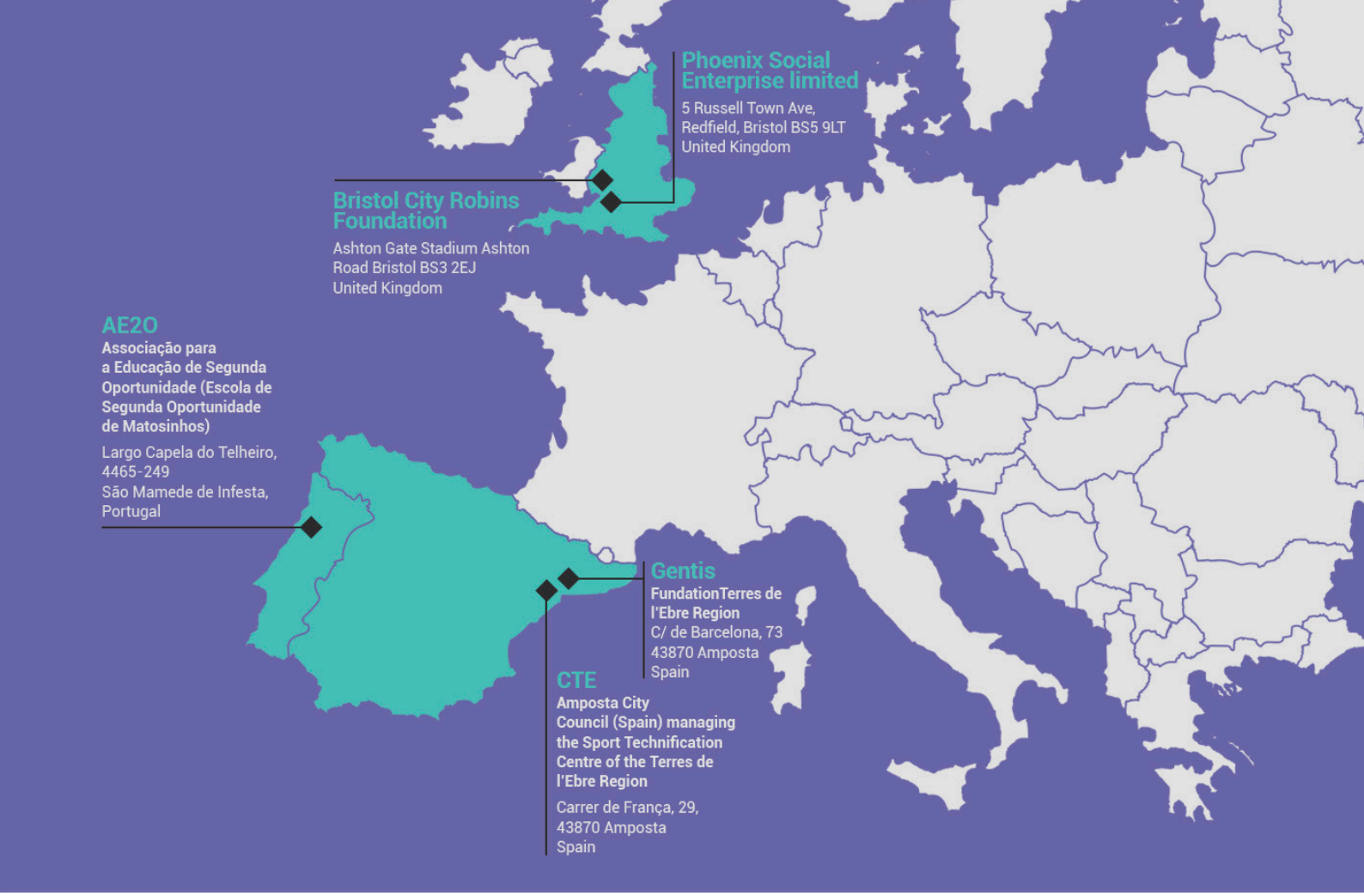
https://www.gentis.org/sportme-erasmus-project

SPORTME, UN PROJECTE FINANÇAT PER LA UE

SportMe és un projecte europeu finançat pel programa Erasmus+ de la Unió Europea, el finançament del qual s'utilitza per donar suport a les activitats en els àmbits de l'educació, la formació, la joventut i l'esport.

Per obtenir més informació sobre el programa Erasmus+, visiteu:

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/sport_en



QUI SOM? L'ASSOCIACIÓ DEL PROJECTE SPORTME

L'associació SportMe està formada per cinc socis competents que estan actius en tres països membres europeus: Espanya, Portugal i el Regne Unit. La col·laboració està formada per dos perfils d'associació que unifiquen l'esport amb l'àmbit social.

Associacions de l'àmbit social amb experiència en inclusió social, especialment en l'àmbit del jovent en risc i la mentoria social:

- Fundació Gentis - FG - (Espanya)
- AE2O - E2OM - (Portugal)
- Boomsatsuma Education LTD - BS (Regne Unit)

Associacions esportives d'àmbit regional:

- Bristol City Robins Foundation (Regne Unit) com a part del Bristol City Football Club
- Centre de Tecnificació Esportiva de les Terres de l'Ebre d'Amposta - CTE - (Espanya).

LA GUIA

PER QUÈ DISSENYAR AQUESTA GUIA METODOLÒGICA?

Aquesta guia metodològica sobre mentoria en l'àmbit de l'esport s'ha dissenyat específicament per fomentar i donar suport a les organitzacions esportives i als interessats en el desenvolupament de noves maneres per oferir activitats esportives més inclusives.

VISIÓ

Garantir l'esport per a tothom.

MISSIÓ

Donar suport a les organitzacions esportives en l'estructuració dels processos de mentoria com un mitjà per oferir activitats esportives de maneres més inclusives.

OBJECTIU PRINCIPAL DE LA GUIA

esdevenir una eina pràctica perquè les organitzacions puguin desenvolupar iniciatives de mentoria en l'àmbit de l'esport per al jovent de col·lectius desfavorits.

USUARIS DE LA GUIA

Qualsevol organització o persona interessada a promoure la mentoria en l'àmbit esportiu.

LA MENTORIA SOCIAL ÉS L'ESSÈNCIA D'AQUESTA GUIA

La mentoria és un instrument d'intervenció social que promou la relació entre les persones que proporcionen suport mitjançant el voluntariat i les persones que es troben en risc d'exclusió social.

Els elements clau del procés de mentoria social són els següents:

- **L'acompanyament** d'una o més persones per ajudar a millorar el creixement personal i social de la persona mentorada, des d'una relació basada en el respecte i l'aprenentatge mutu que ha de tenir sempre com a punt de partida els interessos i les necessitats d'aquesta persona.

- **Voluntariat.** No substitueix el treball retribuït d'una persona tècnica, però el pot complementar, i es pot realitzar de manera ocasional o continuada i d'acord amb la lliure acceptació de totes les persones implicades.

- **Vincle de confiança.** Les relacions es basen en la confiança i el respecte.

- **Benefici mutu.** Tant la persona mentorada com la mentora desenvolupen habilitats professionals i personals que es poden transferir a través de les seves experiències. Per tant, hi ha un benefici mutu per a ambdues parts implicades que contribueix activament al procés.

- **Lideratge del propi procés.** El procés de mentoria es pot planificar en certa manera, però la mentoria ha de ser fluïda quant a les activitats, el contingut i la direcció que pren, fins que la relació no està establerta.

- **Confidencialitat.** EL procés de mentoria és una experiència molt personal tant per a la persona mentora com per a la mentorada i, per tant, per ajudar a construir un vincle de confiança i protegir tots els implicats, s'han de posar límits a la compartició d'informació i dades personals. Aquests límits són aplicables tant a la persona mentora com a la mentorada.

- **Context informal** què s'estableix la relació. Les relacions de mentoria combinen la informalitat de la metodologia amb la intencionalitat centrada en el desenvolupament personal i social.

BENEFICIARIS FINALS DE LA GUIA METODOLÒGICA

Els beneficiaris o les beneficiàries finals de la guia metodològica són joves procedents d'entorns desfavorits, especialment de 16 a 24 anys. Moltes d'aquestes persones reben suport d'escoles de segona oportunitat i altres organitzacions.

Aquest jovent:

- Es troba en risc d'exclusió social.
- Abandona els estudis secundaris de manera prematura.
- Presenta dèficits competencials en diferents àmbits: bàsic, transversal, emocional i tècnic.
- No té una estructura familiar sòlida.
- Viu en un entorn amb baixos nivells socioeconòmics.
- No participa ni s'implica en la comunitat.
- N'hi ha que són menors migrants no acompanyats o acompanyades que, a més del desequilibri emocional i la manca de referències familiars al territori, pateixen el desconeixement de la llengua i, en alguns casos, analfabetisme.
- En general, es tracta de jovent que no interactua amb la comunitat ni coneix els seus serveis i recursos. A més, això crea una imatge negativa d'aquest col·lectiu.
- Tot això fa que el seu nivell d'ocupabilitat sigui molt baix i, per tant, té moltes dificultats per aconseguir un lloc de treball de qualitat.

.

PER QUÈ L'ESPORT ÉS LA PLATAFORMA PERFECTA PER A LA MENTORIA?

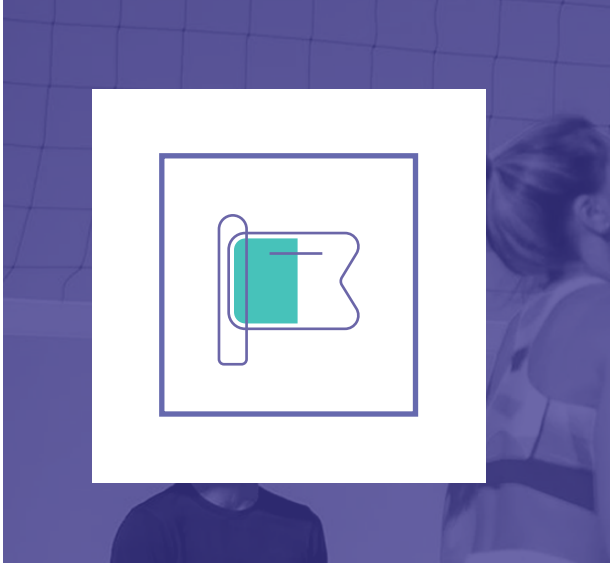
La mentoria es pot implementar en l'àmbit específic de l'esport.

Esportistes, entrenadors/ores, representants d'organitzacions esportives i altres professionals de l'àmbit de l'esport tenen una oportunitat única per ensenyar al jovent un seguit d'habilitats valuoses per a la vida —per exemple, fixar objectius i presentar-se a algú nou— utilitzant l'esport com a plataforma.

La mentoria a través de l'esport pot ajudar el jovent a desenvolupar el caràcter i les habilitats, així com augmentar les seves oportunitats socials perquè, igual que a la vida, els i les atletes i esportistes poden transmetre l'experiència que han adquirit en viure de primera mà els alts i baixos de les pràctiques esportives. Hi ha diverses maneres d'aconseguir-ho:

- Empoderar el jovent perquè prengui decisions saludables i millori la seva condició física mitjançant hàbits com ara menjar bé, dormir prou i fer exercici.
- Animar el jovent a liderar el seu aprenentatge a través de la cerca de noves tasques estimulants i l'impuls per desenvolupar noves habilitats..
- Ajudar el jovent a desenvolupar habilitats per a la vida. Establir objectius assolibles, superar reptes i aprendre tècniques per gestionar pensaments i emocions: són habilitats que el jovent pot aprendre a través de l'esport i, encara més important, que pot aplicar a altres àmbits de la vida.
- Ajudar el jovent a desenvolupar valors bàsics com l'honestedat, la integritat, l'esportivitat, el respecte, la confiança, la responsabilitat, la perseverança, la cortesia i el criteri.
- Enfortir les habilitats interpersonals i les relacions amb els companys. La participació en activitats esportives pot ajudar el jovent a desenvolupar la confiança en si mateix i les interaccions socials.

ORGANIT-ZACIÓ



ORGANITZACIÓ D'UN PROCÉS DE MENTORIA: ELEMENTS CLAU PER ESTRUCTURAR UNA INICIATIVA DE MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT

Aquesta secció té com a objectiu proporcionar a les organitzacions esportives una visió general però exhaustiva dels elements clau necessaris per estructurar amb èxit una iniciativa de mentoria en l'àmbit de l'esport.

Com a organització esportiva, us interessa crear una iniciativa de mentoria, però per on heu de començar? Quins són els passos i elements clau?

Vegem-los!!

IDENTIFICAR CLARAMENT EL PROPÒSIT DE LA INICIATIVA DE MENTORIA I L'ESQUEMA DEL PROGRAMA DE MENTORIA

Com a representant d'una organització esportiva, el propòsit i els objectius de la iniciativa de mentoria que teniu previst organitzar han de ser clars.

El context d'activitat física i esport pot contribuir a la inclusió social del nostre jovent, ja que facilita la creació de vincles socials i afectius, i promou el desenvolupament dels valors que els són inherents. Tenint en compte aquest concepte, es pot veure la importància d'integrar el jovent en l'esport des de la infància, i el mentor o professor pot jugar un paper clau com a facilitador en aquest procés.

Per tant, la presència de l'esport en la vida del jovent pot ser rellevant per a la seva condició física, però també per a la dimensió de desenvolupament personal i social que l'esport proporciona als seus principis bàsics. Per exemple, el treball en equip, les relacions interpersonals i la cooperació s'esmenten com a dimensions presents en tots els esports — col·lectius i individuals.

Així mateix, la pràctica de l'esport també es pot associar a la reducció de problemes, com ara la violència i el consum de drogues, amb un clima positiu per al desenvolupament personal, present i futur, de les persones joves perquè puguin esdevenir adultes competents amb un paper actiu a la societat.

El programa de mentoria se centrarà en l'establiment de relacions entre persones mentores i mentorades, en què les mentores seran el model a seguir per al jovent. L'objectiu principal és el desenvolupament d'habilitats socials i vitals.

En el nostre programa de mentoria buscarem establir la mentoria a través de les activitats esportives triades pel jovent. És a dir, a través de la pràctica d'activitat física, orientarem, ajudarem i animarem el jovent perquè desenvolupi la seva competència en l'esport en qüestió, i perquè pugui traslladar-la simultàniament a la seva vida personal i professional.

Algunes idees pràctiques per fer-ho:

- Discutiu les vostres idees amb els companys i recolliu els seus punts de vista.
- Quan penseu en possibles opcions de mentoria, assegureu-vos que s'ajustin a la realitat, l'experiència i el marc general de l'organització esportiva.
- Decidiu la durada del programa (ha de ser de 12 mesos com a mínim).
- Identifiqueu les associacions que es podrien involucrar en la iniciativa de mentoria.
- Utilitzeu metodologies com ara la "teoria del canvi" per definir els objectius i impactes a llarg termini que ajudaran a configurar el programa de mentoria i el procés d'avaluació.

Dues de les persones sòcies del projecte de mentoria SportMe van compartir les seves experiències sobre els seus projectes de mentoria.

Les persones sòcies de Boomsatsuma van aportar la seva experiència en la direcció d'un programa de mentoria. La fundació Boomsatsuma ajuda el jovent a desenvolupar l'experiència professional i les connexions amb el sector mitjançant el seu programa per al desenvolupament de les habilitats socials necessàries per treballar amb persones mentores professionals en els mitjans esportius.

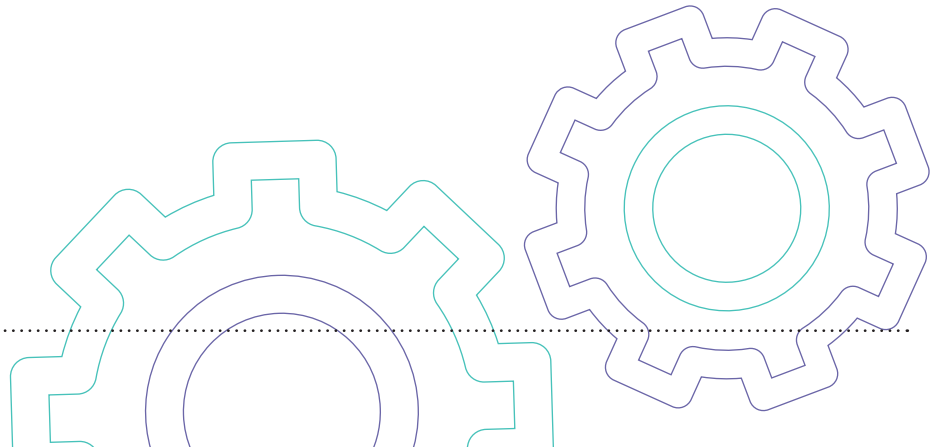
Per ajudar les persones mentorades, les mentores en gestionen l'experiència laboral i els projectes que les ajudaran en la seva trajectòria educativa i professional. El jovent rep suport per fer pràctiques en clubs esportius regionals, professionals o de base amb els seus equips de màrqueting i comunicació, i treballa estretament amb una mentora professional de l'organització.

El jovent ajuda a crear continguts esportius per a les xarxes socials, dissenyar materials impresos per a trobades i temporades, filmar i fotografiar esdeveniments esportius. El programa els ajuda a desenvolupar les habilitats socials, treballar en xarxa i desenvolupar habilitats pràctiques alhora que elabora treballs per al seu portafolis educatiu.

Mentrestant, l'entitat associada, Bristol City Robins Foundation, dirigeix un projecte de mentoria anomenat IMentor.

El seu projecte es divideix en tres seccions:

- Identificar persones joves en acollida i convidar-les a una sessió de futbol setmanal en un centre esportiu local.
- Associació de 10 persones mentores amb 10 de mentorades. Reunir-se setmanalment amb les persones i fer una sèrie d'activitats divertides —piscina, bitlles, futbol, menjar, etc.— per conèixer-les i entendre la seva vida.
- Desenvolupar una Comissió de Joventut amb el jovent i planificar com posar en marxa un projecte a finals d'any, que el jovent s'encarregarà de desenvolupar i executar. La Comissió de Joventut es reunirà cada mes.



Els diversos tipus de procés de mentoria que poden utilitzar les organitzacions inclouen:

- Mentoria individual tradicional: una persona mentorada i una de mentora s'aparellen, ja sigui a través d'un programa o pel seu compte.
- Mentoria a distància: una relació de mentoria en la qual les dues parts (o el grup) es troben en ubicacions diferents.
- Mentoria de grup: una única persona mentora s'aparella amb un grup de persones mentorades.

CREAR UN EQUIP DE MENTORIA

L'equip de mentoria serà el grup de persones encarregades de liderar amb èxit la iniciativa de mentoria al llarg de tot el procés, des de la seva creació fins a la implementació, la supervisió i l'avaluació.

Preguntes d'orientació:

- Qui dirigirà la iniciativa de mentoria i se'n farà càrrec?
- Quines han de ser les seves tasques principals?
- Quin tipus de perfils caldran?

Perfil de l'equip de mentoria

- Quin tipus de perfils i experiència creus que haurien d'involucrar-s'hi? Per exemple, persones joves treballadores, educadores, psicòlogues, recaptadores de fons...
- Quin tipus de persona volem que s'impliqui com a mentora? Per exemple, persones joves treballadores, educadores, psicòlogues...

Boomsatsuma, per exemple, els programes de mentoria normalment fan servir un mentor o una mentora pastoral o un punt de contacte per a les persones mentorades i mentores del programa. Aquesta persona tindrà la supervisió de les persones mentorades i mentores, i farà de suport per a ambdues parts.

Els mentors o les mentores professionals del programa Boomsatsuma solen tenir experiència en comunicacions i mitjans esportius, i treballen en un club o una organització esportiva regional, professional o de base.

La persona professora o mentora pastoral avalua la idoneïtat de la mentora professional mitjançant entrevistes telefòniques, converses individuals i l'avaluació de les necessitats de la mentorada. La seva experiència demostra que les mentores han de tenir un cert grau d'empatia i capacitat per motivar el jovent.

El seu programa també necessita un membre de l'equip de custòdia i un membre de l'equip administratiu per fer una comprovació d'antecedents penals. El membre de l'equip de custòdia duu a terme formació per ajudar les persones mentores a entendre les necessitats del jovent vulnerable, com protegir-lo i com informar de qualsevol preocupació o revelació.

A Robins Foundation, en canvi, cap de les persones mentores del programa IMentor tenia experiència en treballs o mentories individuals per a joves. Se'ls va proporcionar un seguit d'eines de formació desenvolupades dins l'organització, que contenien els fonaments sobre què han de fer i dir les persones mentores, i sobre com han d'actuar. Totes les nostres mentores van mostrar preocupació davant la idea que aquest projecte comencés per la seva inexperiència.

El projecte comptava amb 12 persones mentores per complir amb la part individual del projecte. La sessió de futbol va tenir una gran presència setmanal de mentores, i això va permetre que aquestes persones tinguessin més d'una interacció amb les mentorades cada setmana. Totes les mentores van estar presents durant les dues primeres setmanes, cosa que els va permetre implementar un "sistema d'aparellament" orgànic. Al llarg de les primeres quatre setmanes, les mentores havien identificat les mentorades amb qui millor havien connectat. Després es van aparellar i van començar les seves activitats setmanals. Abans de poder començar les activitats, vam celebrar una consulta amb proveïdors de formació i tutors o tutores de persones mentorades.

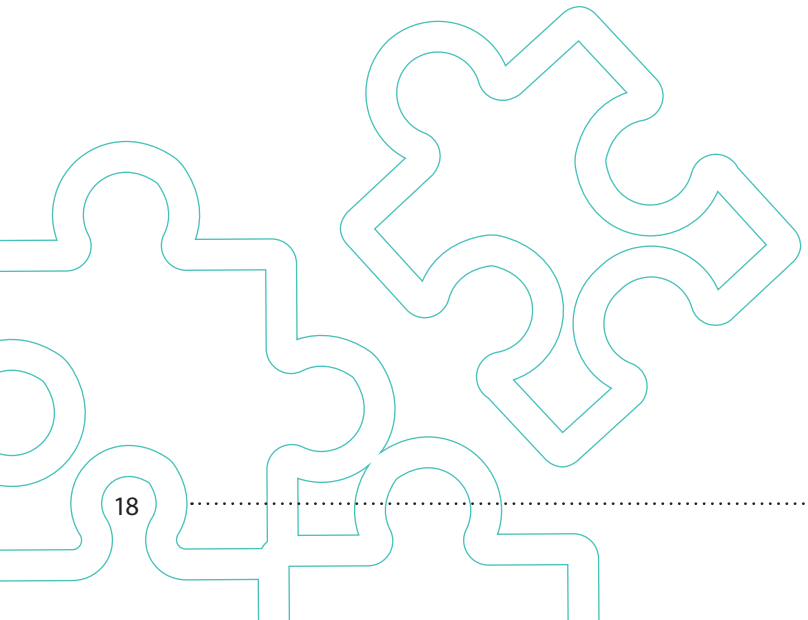
Segons una enquesta de personal recent realitzada a Robins Foundation, la "satisfacció laboral" es troba en un màxim històric dins de la seva organització. Totes les persones mentores diuen que va ser el punt culminant de la seva feina i que han obtingut més significació i comprensió del motiu per treballar en aquest sector i la necessitat d'ajudar el jovent més estretament. De fet, les mentores continuen reunint-se amb les mentorades, tot i que s'ha acabat el finançament.

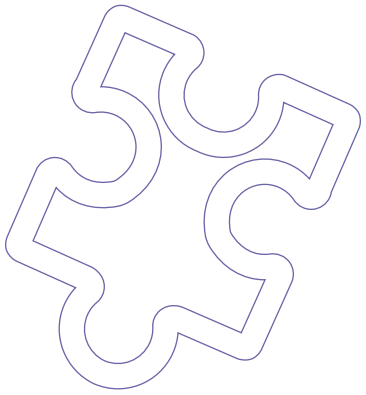
Segons Robins Foundation, aquest projecte de mentoria ha esdevingut el seu projecte més valorat i el seguiran finançant i desenvolupant en un futur proper. Les relacions que han crescut orgànicament han mostrat aquest valor en tots els àmbits. Tots els tutors han elogiat el projecte i l'impacte que les persones mentores han tingut en les mentorades.

L'equip de l'Escola de Segona Oportunitat de Matosinhos (E2OM) està format per professionals de diverses institucions públiques.

Hi ha professorat del Ministeri d'Educació, de diferents àrees del currículum, persones formadores professionals seleccionades per examen públic però adaptades a les necessitats de l'escola, educadores socials, mediadores juvenils i altres tècniques seleccionades amb el perfil adequat per treballar en aquesta escola.

La totalitat de professionals que es destinen a E2OM tenen capacitat per acompanyar el jovent en aquest procés d'ascens i desenvolupament personal, social i de certificació escolar.





ESTABLIR ESTRATÈGIES I PROCESSOS PER A LA CAPTACIÓ DE PERSONES MENTORES

El reclutament de persones mentores s'ha de basar en els objectius del programa i els impactes esperats, així com en el perfil i els interessos de les mentores i del jovent.

Criteris generals per convertir-se en persones mentores

A continuació proposem un conjunt de requisits generals que les persones mentores han de complir per garantir que tenen el perfil adequat per participar en un procés de mentoria:

- Complir els principis de la política adoptada per a la protecció de menors i persones vulnerables.
- Donar importància i prioritat al procés de mentoria.
- Crear un ambient agradable i responsabilitzar-se de les accions a desenvolupar durant el procés de mentoria.
- Tenir experiència en proporcionar oportunitats i coneixements en un context esportiu (un context esportiu serà un mitjà per trencar barreres i entaular relacions).

Funció general de les persones mentores: què són i què no són les mentores?

- Una persona mentora és aquella que proporciona fiabilitat emocional, honestedat, confiança i una relació no professional amb la gent jove.
- La mentora també representa un exemple per al desenvolupament personal de la mentorada.

  a. Les mentores comparteixen experiències i lliçons apreses al llarg de la seva vida que poden ser d'interès o útils per a la mentorada.

  b. Per contribuir a enriquir la visió de la persona mentorada, la mentora li proporciona les màximes perspectives possibles.

  c. Les mentores comparteixen les seves opinions, encara que siguin diferents de les de la mentorada.
- La mentora transmet els valors de l'organització a la qual pertany i que són clau per al desenvolupament de la mentorada.
- Les mentores proporcionen accés a la xarxa de contactes que podrien ser útils per al desenvolupament de la mentorada. Les mentores ofereixen un vincle amb la comunitat que proporciona perspectives socials i culturals noves i diferents.
- La mentora manté una estreta comunicació i interactua amb tots els agents socials rellevants de la comunitat i en la vida de la mentorada (per exemple, l'organització esportiva o social, l'escola, etc., sempre amb la supervisió d'un o una professional de l'equip de mentoria).
- La mentora té la possibilitat o l'obligació de proporcionar una nova mirada sobre el o la jove. És un element extern sense prejudicis ni expectatives sobre el context del o la jove.
- La mentora és fiable, flexible i creativa en la implementació de les activitats.

Nota important: la persona mentora no és una figura professional ni d'autoritat per al o la jove.

La persona mentora no substitueix altres figures, com ara cuidadors, pares, professors o treballadors socials. Això no vol dir que la mentora sigui una figura tècnica, sinó que necessita establir un alt grau d'autocontrol a l'hora de gestionar la seva autoritat cap a la persona. La mentora no ha de prendre decisions sense el consentiment de la custòdia legal del o la jove. La mentora no ha de proposar activitats que no siguin adequades tenint en compte l'edat o les capacitats del o la jove..

Funció específica de les persones mentores en l'àmbit esportiu

El paper de la persona mentora en l'esport és donar suport a la mentorada de qualsevol manera que li resulti útil. Sovint és suficient ser un model a seguir i una presència constant en la vida de la mentorada, així com passar-hi temps. A mesura que es desenvolupa la relació, pot ser beneficiós proporcionar oportunitats per ajudar la mentorada a desenvolupar-se a través de l'esport. Això no ha de ser forçat ni dirigit per la mentora, sinó que ho ha de promoure la mentorada..

Qui pot ser una persona mentora en l'àmbit de l'esport?

Moltes persones de l'àmbit de l'esport poden ser mentores si compleixen els criteris esmentats anteriorment. Alguns exemples de perfils són els següents:

Esportistes i atletes: persones que han jugat o han participat en l'esport i que han format part o presenciat l'impacte de la mentoria en un o una jove. Si no han tingut aquestes experiències, poden utilitzar les seves experiències esportives per ser un model a seguir per a algú altre.

Entrenadors/ores: també solen ser bones persones amb la gent. Utilitzen les seves habilitats desenvolupades a través de l'entrenament esportiu i les traslladen a la mentoria. Utilitzar aquestes experiències i explicar-les amb les seves pròpies experiències personals ajudarà l'alumnat.

Personal tècnic en organitzacions esportives: qualsevol persona de qualsevol organització o sector pot convertir-se en mentora. Només cal que estigui disposada a dedicar temps per donar suport a una mentorada i que no sigui crítica ni tingui idees preconcebudes de com serà la relació.

Com trobar persones mentores?

Per dur a terme el procés de cerca de persones mentores, és important tenir en compte els següents aspectes:

1. A l'hora de buscar persones mentores, el primer que cal tenir en compte és la ubicació de l'organització on es durà a terme la mentoria, ja que molt probablement els processos de mentoria tindran lloc al voltant d'aquesta ubicació. On es troba l'organització? En una zona rural? En una ciutat? La ubicació dictarà els processos d'organització de la cerca de mentores.

2. Identificar el perfil del jovent potencial que podria participar en el procés de mentoria i valorar com pot influir el seu perfil en el perfil de les persones mentores que volem buscar.

Podríem definir el perfil de la mentora com una persona major d'edat (més de 18 anys) que té arrels al territori i vocació de voluntariat, així com habilitats socials i empàtiques. Les persones mentores guien, orienten i ajuden les mentorades perquè assoleixin els seus objectius, i els donen suport i les acompanyen durant tot el procés.

Quan cerquem persones mentores, ens adreçarem a totes aquelles persones que, d'una manera o una altra, estiguin vinculades a l'esport, ja siguin estudiants universitaris o d'altres procedències, que tinguin un interès especial per treballar amb infants o adolescents, i que tinguin habilitats relacionals, empàtiques i assertives. Les mentores han d'estar motivades per acompanyar el jovent en tot el seu procés de millora i inclusió durant el temps establert. Serà imprescindible disposar d'un mínim de dues a quatre hores setmanals per dur a terme aquest procés i comprometre's amb la formació prèvia en línia sobre mentoria.

El procés de selecció consta de diverses parts. En la primera, les persones interessades s'inscriuen al projecte de tutoria esportiva i en aquell moment entren en un procés de selecció entre tots els participants. A continuació, hauran de sotmetre's a la formació dissenyada sobre mentoria esportiva. Finalment, s'assignarà un o una jove a les persones seleccionades. A partir d'aquest moment, mentora i mentorada treballaran juntes per crear un vincle.

Conèixer la persona mentora: entrevistes

Una bona manera de determinar que la persona mentora compleix les expectatives del programa i començar a establir un vincle amb l'organització és fer una entrevista personal.

L'entrevista està dirigida a:

- Garantir que hi ha un perfil de rol clar, perquè la persona mentora sàpiga què se n'espera abans d'involucrar-s'hi.
- Demanar referències i un historial laboral o d'experiències per determinar la idoneïtat de la persona mentora.
- Demanar que facin un test de personalitat per facilitar el procés d'aparellament més endavant.
- Garantir que tenen una verificació d'antecedents (com ara la verificació del Servei de divulgació i restriccions, DBS, del Regne Unit) abans de començar a treballar amb joves o persones vulnerables.

  A partir d'aquí, s'aparellaran amb persones mentores adequades en funció de la seva sol·licitud, dels antecedents, de les experiències i dels tests de personalitat.

3.4 FORMAR PERSONES MENTORES

Un cop identificades les persones mentores, la formació és el següent pas clau per mantenir el seu compromís i ajudar-les a sentir-se segures en el rol. La formació també proporciona una oportunitat valuosa a l'equip de mentoria per recollir informació sobre les habilitats de la persona mentora.

És important dedicar temps i recursos a la formació de voluntaris i a fer-ho de manera eficient, per tal que estiguin preparats per al rol a desenvolupar i així poder oferir suport de qualitat a les persones mentorades. L'objectiu de la formació és acompanyar les persones mentores perquè les seves activitats estiguin orientades a l'assoliment dels objectius del projecte.

Cal tenir en compte que les persones candidates voluntàries procediran d'una àmplia diversitat d'orígens i tindran diferents graus d'experiència. També comptaran amb motius diversos per voler convertir-se en mentores i una àmplia varietat d'experiències a l'altura de les seves expectatives. És possible que algunes no hagin participat en formació durant molt de temps, mentre que altres estaran molt més familiaritzades i se sentiran més còmodes en aquesta àrea. Per tant, és important intentar desenvolupar un procés de formació que inclogui un bon equilibri de diferents estils i mètodes de treball, com ara:

- Intercanvi d'experiències.
- Debats en grups reduïts, com ara "Supervisió de grups".
- Pràctica d'habilitats.
- Jocs de rol.
- Espais de reflexió individual.
- Dinàmiques participatives i consideració de l'experiència dels voluntaris com un dels recursos més importants.

Un aspecte fonamental de la formació de persones mentores és tenir en compte la realització d'una formació de custòdia integral en grups per reflexionar col·lectivament i ajudar a extrapolar qualsevol problema o preocupació que es pugui plantejar conjuntament. Com que gran part d'aquesta informació serà de caràcter confidencial, s'ha de donar als participants l'oportunitat de disposar d'un espai segur per fer un descans, oferir-los una lectura més detallada per donar suport al seu aprenentatge, i tractar les seves experiències i inquietuds amb un punt de contacte un cop hagi finalitzat l'esdeveniment.

Després de la sessió de formació inicial, s'ha d'oferir formació d'actualització als participants durant tot el programa. Si això no és possible, la formació s'ha de repetir anualment, ja que les polítiques, les lleis, les definicions i el contingut poden canviar any rere any. Part de la formació hauria de requerir una presentació dels responsables designats per a la custòdia al centre on tenen lloc les sessions de voluntariat.

A més, per fomentar que les persones mentores reflexionin, interactuïn i informin, es recomanen les accions següents:

- Mantenir un diari de les interaccions.
- Unir-se a xarxes o grups digitals, com ara de WhatsApp, amb altres mentores.
- Estar en contacte de manera regular amb un punt de contacte designat.

ESTRATÈGIES I PROCESSOS PER TROBAR I INSCRIURE JOVENT MENTORAT

Criteris per a les persones mentorades

Cada jove és un món per si mateix, incloses les circumstàncies que defineixen el seu camí i contextualitzen la seva manera de ser i actuar. Les especificitats de cada jove sempre s'han de tenir en compte a l'hora d'organitzar un procés de mentoria que les involucri.

Teòricament, qualsevol persona jove té potencial per ser mentora en un procés de mentoria. Això no obstant, l'experiència prèvia ha demostrat que cal un cert grau de maduresa, motivació i proactivitat per part del jovent perquè el procés de mentoria tingui èxit.

L'ideal és que el jovent mentorat:

- Demostri responsabilitat i compromís amb la seva pròpia trajectòria personal i professional, així com claredat quant als seus objectius.
- Conegui les principals normes, el marc i els objectius del procés de mentoria.
- Mostri respecte per les mentores i altres persones de referència i disposició per utilitzar el suport que en rep per perseguir els seus objectius.
- Si la persona mentorada és menor d'edat, els tutors o les tutores legals han de signar un permís i, en cas que sigui adulta, s'aconsella una declaració de consentiment informat sobre el procés.

Perfil del jovent mentorat

De vegades, el jovent mateix declara la seva preferència pel treball individualitzat, una necessitat que s'ha d'atendre, en la mesura del possible, al llarg del procés de mentoria. De vegades, però, les persones que mostren menys ganes o compromís envers un procés de mentoria individual són les qui més necessiten aquest suport personalitzat.

La manca de xarxes socials segures o de persones adultes que siguin una referència positiva en la construcció del seu projecte de vida també hauria de ser un aspecte rellevant del seu perfil per tenir en compte a l'hora de definir la idoneïtat d'un o una jove per a un procés de mentoria.

De fet, per a aquells perfils de joves que sovint es consideren "difícils" (per exemple, joves que no tenen cobertes les necessitats bàsiques, amb prevalença de problemes de comportament, actituds xenòfobes o racistes i/o dependències), la implementació d'un procés de mentoria pot ser complexa. Però també són les persones que defineixen i que més necessiten una experiència de mentoria, que pot tenir un efecte positiu en les seves vides i els pot oferir noves oportunitats.

Això no obstant, cal ser realistes sobre els efectes de la mentoria, ja que no tots els perfils juvenils són adequats per a aquest tipus d'intervencions, especialment si no les duen a terme professionals.

En aquest sentit, és imprescindible treballar estretament amb professionals de suport psicosocial que acompanyin aquests casos. L'equip de mentoria ha de tenir en compte aquest aspecte, especialment en situacions amb experiències adverses de la infància. En alguns casos, pot ser necessari fer algunes adaptacions en el procés de mentoria per adaptar-lo a les necessitats i expectatives de cada perfil de persona mentorada particular.

El programa de mentoria es pot formar a partir de reunions amb l'associació local de cuidadors/ores d'acollida, que pot expressar la necessitat de models a seguir per al jovent acollit.

Abordem les persones mentorades potencials, generalment joves procedents d'entorns desfavorits, perquè s'incorporin al programa si mostren talent en certs àmbits dels mitjans esportius i poden treure profit d'experiències o reptes addicionals. En canvi, si mostren signes de desinterès o absentisme, el programa de mentoria serveix per oferir a aquestes persones noves experiències i ajudar-les a encarrilar-se.

És important conèixer els antecedents personals i familiars del jovent per intentar aconseguir la millor connexió i el màxim compromís possible amb el procés de mentoria. També ho són els seus interessos, motivacions i comportaments en diferents situacions, així com coordinar-se amb els recursos de la zona per conèixer la seva història.

La gent jove ha de creure en el projecte, però sobretot ha de crear un vincle estret i de confiança amb la persona mentora. Això serà essencial perquè el procés de mentoria sigui efectiu i tingui èxit. La mentora haurà d'obtenir recursos i suport per poder treballar, tenint en compte les peculiaritats de la mentorada.

Conèixer el jovent mentorat

Conèixer el jovent mentorat és important per entendre'n el context vital i les motivacions. Aquesta informació serà molt útil perquè l'equip de mentoria avaluï si el o la jove reuneix els criteris i té el perfil per ser mentorada, i proporcionarà informació valuosa per a un aparellament reeixit amb la mentora.

Es poden emprendre diverses accions per conèixer el jovent mentorat:

- Recollida d'informació bàsica: com a punt de partida, l'equip de mentoria pot treballar conjuntament amb el jovent. Per fer-ho, ha d'emplenar un formulari d'identificació que inclogui informació bàsica sobre el seu context.
- Primera entrevista: motivada o no per processos d'observació previs, una primera entrevista amb almenys un o una professional de suport psicosocial servirà per recollir informació addicional més detallada sobre la història vital del o la jove i els seus interessos, necessitats o motivacions.
- Aquesta reunió també servirà per aclarir al jovent el procés de mentoria i valorar si seria o no l'acció més adequada en el seu cas.
- En alguns casos, la primera reunió també pot comptar amb la presència d'un progenitor o un tutor, tot i que és preferible la comunicació individual.

Una activitat per desenvolupar podria ser reunir diferents persones mentorades i mentores per establir contactes i vincles.

Finalment, seria una bona idea signar una carta de compromís de la persona mentorada, elaborada prèviament.

Joves amb necessitats especials

Les necessitats especials inclouen problemes mèdics, mentals, emocionals, d'addiccions, conductuals, de violència i maltractament familiar, d'aprenentatge i de desenvolupament que poden requerir la mobilització de respostes addicionals adequades i, en alguns casos, un seguiment especialitzat.

Aquests casos demanen una col·laboració més estreta amb professionals de referència, coordinadors/ores de necessitats educatives especials i/o treballadors/ores socials, així com la realització d'una avaluació de riscos basada en el pla educatiu i d'atenció sanitària del jovent afectat.

També pot ser necessari treballar estretament amb les persones cuidadores o els progenitors en les necessitats del programa i les mesures implementades.

Com passa amb tot el jovent, el pla s'ha de discutir a fons amb el o la jove, adaptant la comunicació a les seves necessitats, i aquesta l'ha d'acceptar amb ple coneixement dels objectius i les condicions que s'hi estableixen.

En general, inclusió és una paraula clau, és a dir, és fonamental adaptar les activitats a les necessitats de cada persona, però garantir que tothom forma part del procés global, respectant en tot moment els temps d'adquisició de competències de cadascú.

En el cas de necessitats físiques especials, també pot ser necessari adaptar el procés en si, d'acord amb els reptes que afronta el o la jove i les condicions necessàries relacionades.

EL PROCÉS D'APARELLAMENT

Fonts d'informació per fer el procés d'aparellament

Aquesta fase requereix temps i informació prèvia sobre els perfils de les possibles persones mentores i mentorades pel que fa a les seves preferències, interessos i necessitats. Aquesta informació es pot recollir de diverses maneres:

- Durant la fase d'incorporació de persones mentores i mentorades.
- Durant la fase de formació de persones mentores.
- Proves específiques: test de sistemes de representació (les persones mentores i mentorades poden fer la prova que avalua la manera de pensar i d'interpretar el món dels participants). A continuació, aparella les persones mentorades i mentores que han obtingut una puntuació similar. Normalment, aquesta prova es combina amb altres mètodes per oferir una estratègia d'aparellament combinada.
- Reunions de grup amb persones mentores i mentorades per observar-ne les interaccions.
- L'equip de mentoria també pot proporcionar informació a les persones mentores sobre les mentorades. No obstant això, és molt important seleccionar la informació que se'ls transmetrà i evitar compartir informació confidencial sobre el jovent.

Els criteris de coincidència

Els criteris de comparació utilitzats per a l'aparellament s'han d'establir prèviament i han d'estar en consonància amb l'objectiu del projecte.

Alguns criteris clau per aconseguir un aparellament reeixit són els següents:

1. Criteris essencials:

- **Disponibilitat i ubicació**. Aquests criteris són imprescindibles per facilitar l'aparellament. En el cas dels projectes de mentoria comunitaris, encara són més essencials.

2. Criteris importants:

- **Interessos comuns i vinculació de les competències de les persones mentores amb les necessitats de les mentorades.** D'una banda, els interessos comuns faciliten trencar el gel i afavoreixen el vincle entre la persona mentora i la mentorada durant les primeres reunions i posteriorment. D'altra banda, cal tenir en compte que les habilitats de la persona mentora han de respondre o acompanyar les necessitats de la persona mentorada.

3. Criteris específics a tenir en compte a l'hora d'aparellar persones mentorades amb mentores en l'àmbit específic de l'esport.

- Tests de personalitat.
- Gustos i interessos.
- Dades demogràfiques.
- Ubicació.
- Antecedents.

Implementació del procés d'aparellament

El nivell d'èxit del procés d'aparellament reduirà els tancaments prematurs i la reassignació de participants; per tant, ha de ser precís i tenir en compte tots i cadascun dels criteris.

L'equip de mentoria serà l'encarregat de supervisar i analitzar les característiques de la persona mentora i de la mentorada, per tal de dur a terme una avaluació de riscos basada en un pla d'atenció educativa individualitzat i adaptat a la mentorada, consensuat entre ambdues parts.

Per a l'aparellament, cal fer referència a la teoria del vincle afectiu. Segons els antecedents de la persona, el procés d'"aparellament" pot tardar més o menys temps, i utilitzar diferents tècniques per progressar.

Formalització del procés d'aparellament

Proporciona informació sobre el tipus de documents o processos que es fan servir per implementar i formalitzar el procés d'aparellament.

Per últim, però no menys important: la persona mentorada és qui té l'última paraula sobre l'aparellament!

És indispensable tenir en compte que la persona mentorada és qui decidirà en última instància si la persona voluntària proposada pot ser la seva mentora.

LA PRIMERA REUNIÓ ENTRE PERSONA MENTORA I MENTORADA

La primera reunió és el ritual que inicia la relació de mentoria entre la persona mentora i la mentorada. Aquesta primera reunió amb la mentora s'ha de celebrar en un lloc on el o la jove se senti a gust, com una conversa informal, no gaire llarga i no forçada, per tal de conèixer-ne les necessitats i les preferències, que seran la base per al desenvolupament del seu procés individual.

Format de la primera reunió

Hi ha diverses metodologies per presentar la persona mentora i la mentorada durant la primera reunió. Principalment, en destaquem dues:

- Una reunió a tres bandes: persones mentorades, persona mentora i personal tècnic.
- Una reunió de grup en què persones mentores i mentorades es troben per primera vegada. Un lloc on el o la jove se senti confortable i algun tema que no sigui l'aspecte central de la conversa. Per exemple, la bolera. S'hi pot mantenir una conversa mentre es gaudeix de temps lliure. També és una activitat divertida perquè la persona mentora treballi. La conversa no s'ha de forçar i en alguns punts pot ser difícil trobar coses de què parlar. Hauria de fluir i no ser crítica.

L'equip de mentoria pot dur a terme una anàlisi DAFO en paral·lel, o posteriorment, amb l'objectiu de definir les estratègies necessàries per superar les dificultats i establir objectius conjuntament.

Objectius de la primera reunió

- Recordar i compartir els compromisos adquirits tant per la persona mentora com per la mentorada.
- Tornar a explicar què és la relació de mentoria i què no ho és: límits i possibilitats.
- Assegurar-se que qualsevol dada personal o confidencial proporcionada a la persona mentorada i a la mentora serveix per facilitar la comprensió mútua i la motivació de la relació. Si no és necessària, no s'ha de revelar.
- En el cas de projectes comunitaris, la persona mentora i la mentorada han d'acordar l'hora i el lloc de la següent reunió i els canals de comunicació que utilitzaran.
- En cas que la persona mentorada sigui menor d'edat, és necessari que el tutor tingui el número de telèfon de la persona voluntària mentora o de l'entitat que executa el projecte de mentoria.

Formalització de la implicació de persones mentores i mentorades en el procés de mentoria

Cartes de compromís: l'ús de cartes de compromís és habitual en els projectes de mentoria. És una manera de reconèixer els drets i deures del voluntariat, de posar per escrit els límits i les possibilitats d'una relació, i els compromisos adquirits per ambdues parts.

Contracte de mentoria: rules el primer contacte també s'ha d'utilitzar per establir un "contracte" —per definir les normes o expectatives (programació, durada de les reunions, periodicitat, conseqüències de l'incompliment dels compromisos definits, etc.)—.

La relació entre la persona mentora i l'equip de mentoria

L'equip de mentoria ha d'estar a disposició de la persona mentora permanentment per oferir-li tot el suport i l'orientació que necessiti.

Això significa que l'equip de mentoria donarà suport a la persona mentora perquè prengui el primer contacte amb les figures pertinents (si és necessari) del o la jove (per exemple, cuidadors/ores, professors/ores i, finalment, amb la família) perquè la mentora pugui continuar amb la comunicació per desenvolupar les activitats de mentoria previstes.

Al principi, la mentora ha de discutir i consultar regularment amb l'equip de mentoria les activitats de mentoria previstes. Aquest és un període molt sensible durant el qual és important que la persona mentora i la mentorada comencin a construir la seva relació i en el qual poden sentir-se insegures. En aquest sentit, l'equip de mentoria ha de proporcionar orientació a la persona mentora per entendre les necessitats de l'alumne i ajustar les activitats a les seves capacitats.

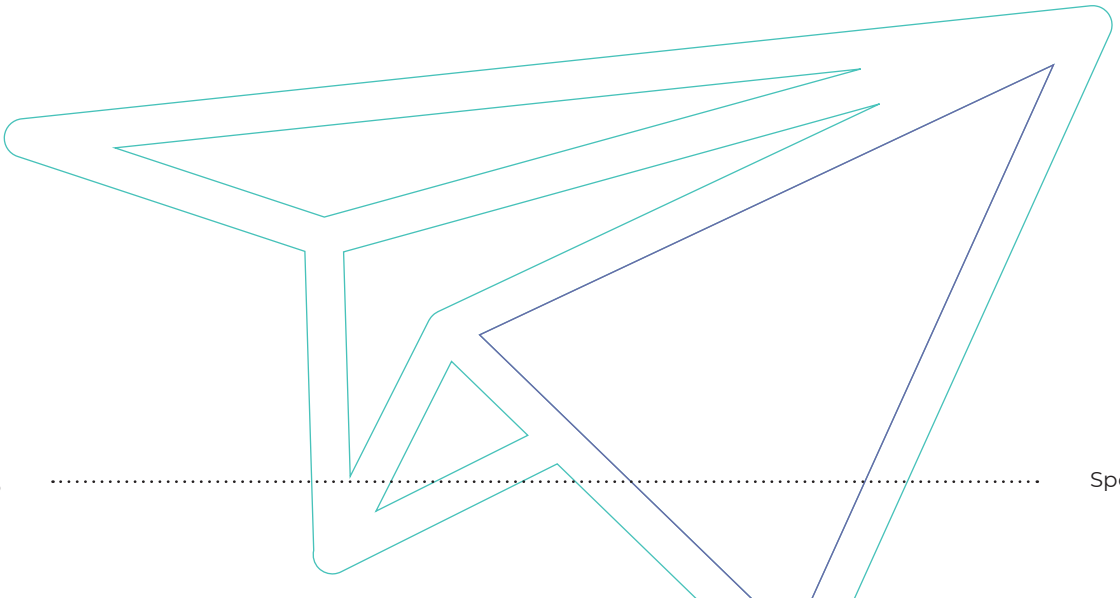
L'equip de mentoria també està disponible per si la persona mentora s'enfronta a situacions imprevisibles i desafiants, com ara un conflicte amb la reticència de la mentora de treballar amb la mentorada, expectatives poc realistes de la mentorada o problemes de comunicació amb altres persones (professors/ores, cuidadors/ores i altres parts involucrades).

LES SESSIONS DE MENTORIA: PROPOSTA D'ACTIVITATS

En aquest apartat proposem una llista d'activitats que les persones mentores poden emprendre amb les mentorades en el marc de les sessions de mentoria en l'àmbit de l'esport. No obstant això, és important tenir en compte que l'activitat en si és només un mètode per tombar barreres i relacionar-se amb la mentorada. Per aquest motiu, té sentit identificar els interessos de la mentorada i planificar activitats relacionades amb aquests interessos, particularment en les primeres etapes d'un programa.

Les activitats també poden proporcionar una oportunitat per estimular i fer créixer l'alumne en determinades àrees, ja sigui en termes d'una habilitat específica o d'atributs personals més generals. És imprescindible avaluar el risc de les activitats amb les persones mentores, independentment de si estan relacionades amb l'esport.

A continuació es mostren alguns exemples d'activitats que poden vincular-se al món de l'esport juntament amb algunes habilitats associades que poden ajudar a desenvolupar el següent:



Activitat	*Habilitats associades*
Practicar un esport (futbol, rugbi, etc.): ■ Després d'identificar l'esport preferit del o la jove, podem suggerir fer una cerca web sobre l'esport, els espais i clubs disponibles per a la seva pràctica, etc. etc. ■ Posteriorment, podem jugar a la modalitat triada. ■ Durant la pràctica, hem de crear situacions i condicions òptimes per augmentar la motivació del o la jove.	Activitat saludable. Treball en equip. Recerca web. Comunicació. Coneixement mutu. Reforç. Exploració dels interessos de la persona mentorada. Descobriment de les coses que l'emocionen i la fan feliç.
Fotografia i videografia esportiva: ■ Ambdues parts poden veure vídeos, documentals del seu esport preferit o d'un esportista triat per la persona mentorada. ■ Proposar treballs fotogràfics al jovent sobre el seu esport preferit. La persona mentora pot portar el o la jove als llocs on es desenvolupen les activitats esportives per crear aquests registres fotogràfics. person to the places where the sports activities take place to develop these photographic records.	Disseny. Atenció al detall. Organització. Experiències compartides. Activitats conjuntes.
Escriure articles esportius: ■ Portar la persona mentorada al cinema, als estadis o als espais on es desenvolupen les activitats esportives. ■ Portar la persona mentorada a veure un partit o una competició oficial perquè faci una anàlisi sobre el que ha vist.	Alfabetització. Imparcialitat. Suport i estímul. Confiança. Respecte a l'opinió.
Entrevista esportiva: ■ Crear un conjunt de preguntes relacionades amb l'esport o el personatge que es vol entrevistar: pot ser més personal o més professional. more personal or more professional...	Comunicació. Recerca web. Confiança.
Cuina/càtering ■ Donar a conèixer les alternatives i inculcar una dieta saludable a la persona mentorada. ■ Compartir sessions de cuina, com ara tenir un dia d'àpats per a la mentora i la persona mentorada.. ■ Analitzar el pla alimentari d'un esportista.	Bons hàbits alimentaris. Nutrició. Higiene. Alternatives saludables.
Anàlisi esportiva: ■ Demanar a la persona mentorada que informi sobre els aspectes positius i negatius d'un partit en general o sobre un esportista concret. ■ Demanar alguna estadística sobre el partit.	Pensament crític. Alfabetisme matemàtic.
Esports o jocs: ■ Veure partits o competicions. ■ Crear l'oportunitat de jugar un contra un (mentora contra mentorada).	Alfabetització digital. Finances.
DJ o creació musical: ■ Compartir gustos musicals durant la pràctica d'una activitat o un esport. ■ Ajudar a traduir i desxifrar els missatges de les cançons preferides de la persona mentorada..	Autoexpressió. Creativitat. Igualtat i inclusió
Work opportunities: ■ Possible professional internships in the areas of interest of the mentee as an example. ■ Accompany the young person in this stage of transition to active life.	Habilitats d'ocupabilitat. Manteniment de la relació establerta.

SUPERVISIÓ I NOTIFICACIÓ DELS PROCESSOS DE MENTORIA

Hi ha una tasca important que l'equip de mentoria ha de tenir en compte. Es tracta de la supervisió de les parelles de mentoria.

En aquesta fase, l'equip de mentoria ha d'oferir suport i orientació a les parelles de mentoria perquè puguin construir una relació de confiança i implementar els objectius d'aprenentatge conjuntament.

La supervisió es pot desenvolupar en diferents àmbits

- **Supervisió de les activitats de mentoria** implementades en les diverses sessions de mentoria.
- **Supervisió de les relacions** que s'han establert entre persones mentores i mentorades.
- **Supervisió del progrés** realitzat per la persona mentorada pel que fa als objectius establerts i acordats prèviament com a part del procés de mentoria.

Les dades per supervisar el procés de mentoria es poden obtenir de diverses maneres:

De la persona mentora

- **Diari d'activitats:** les persones mentores han de registrar en un diari les activitats de mentoria que es duen a terme per tal d'informar sobre com s'està implementant la tutoria i l'impacte que està tenint.
  - · S'hi han d'incloure dates, temps i activitats que s'han desenvolupat.
  - · Es pot fer per escrit o en vídeo.
  - · El diari també ha d'incloure algunes reflexions breus de les persones mentores, que s'han d'anotar com abans millor després de cadascuna de les sessions de mentoria.
  - · El diari pot incloure fotos de la persona mentorada (cal el consentiment dels drets d'imatge) i no s'ha de compartir fora de les sessions ni de l'organització sense tenir-ne el consentiment per escrit.
  - · Aquests diaris s'han d'emmagatzemar en una ubicació central on l'equip de supervisió els pugui supervisar i revisar quan sigui necessari.
  - · Es pot posar en marxa un registre central per complementar el diari i per assegurar que hi ha un registre de quan van tenir lloc les sessions de mentoria.
- Comunicació periòdica entre l'equip de mentoria i la persona mentora i la mentorada per garantir que el procés de mentoria avança adequadament tant per part de la mentora com de la mentorada, i per abordar les dificultats que puguin sorgir. Es pot fer presencialment, per telèfon, mitjançant reunions en línia... and address difficulties that might arise. This can be done face to face, through telephone, online meetings...
- Sessions periòdiques de posada al dia perquè les persones mentores comparteixin les seves experiències i bones pràctiques de manera col·lectiva. Es poden fer cada pocs mesos.
- Si escau, es pot demanar a les mentores que s'impliquin en escoles o en reunions amb altres agents de suport per fer demostracions i proporcionar una visió del progrés de les persones mentorades.

De la persona mentorada

- Cada trimestre (3 mesos) es lliura un full d'avaluació a la persona mentorada perquè l'empleni. Aquest full de retroacció formarà una visió general del punt en què es troba la mentorada actualment. Es pot adaptar a les necessitats i als resultats del programa de mentoria. El full d'avaluació pot tractar aspectes com ara la confiança, el cronometratge, la puntualitat, la participació escolar, la vida a la llar, etc.

Com s'utilitzaran els registres?

Els registres s'utilitzaran per elaborar un informe d'impacte durant un període de temps mitjançant la informació i les dades dels registres, diaris i formularis de retroacció.

Un exemple de com es podria mostrar el progrés és la implementació de la teoria del canvi per al programa de mentoria. S'enllaçarà amb els resultats del programa que s'estableixi, que es mesuraran segons els criteris establerts prèviament.

Amb el temps, hi haurà prou dades, informació i exemples que formaran estudis de cas de l'impacte que els processos de mentoria han tingut en les persones mentorades. Això, alhora, ajudarà a informar les organitzacions, les famílies i altres socis o sòcies sobre el programa.

AFRONTAR LES DIFICULTATS DURANT LES SESSIONS DE MENTORIA

De vegades, segons el context i els antecedents del o la jove o del programa, es poden produir situacions problemàtiques durant les activitats de mentoria. En aquest cas és fonamental que tant les persones mentores com les mentorades se sentin segures i emparades.

Estratègies per afrontar els conflictes durant les sessions de mentoria

- Suport d'una tercera persona durant les reunions de mentoria (per un temps limitat): pot ser que calgui involucrar una tercera persona (amb una relació prèvia existent amb el o la jove) en les activitats de mentoria que emprenen la persona mentora i la mentorada durant cert temps per facilitar les reunions. Això pot ajudar el o la jove a acostumar-se a una nova relació amb la mentora, i la tercera persona pot proporcionar suport i reflexionar posteriorment amb totes dues parts.
- Millora de la coordinació entre la persona mentora i les altres parts que donen suport al o la jove.
- També pot ser útil presentar les persones mentores al grup de persones que treballen amb el o la jove (per exemple, treballadors socials, cuidadors d'acollida, professors d'escola...). Permetre que la mentora els informi sobre el progrés i els reptes pot ajudar-la a obtenir suport amb qüestions especialment difícils. Aquesta col·laboració també pot permetre a la mentora accedir a informació adequada sobre el o la jove, que pot capacitar-la per dirigir les sessions d'una manera concreta o per adaptar els seus objectius en conseqüència.
- Supervisió individual i més intensa de la persona mentora per part de l'equip de mentoria. Si el procés de mentoria segueix presentant reptes, l'equip de mentoria podria oferir a la persona mentora supervisió individual de manera més regular per revisar els reptes que afronten i solucionar problemes..

La persona mentora també pot ajudar en altres aspectes complexos de la vida de la mentorada. Si la mentora ha desenvolupat una relació positiva amb una mentorada que mostra un comportament desafiant o causa problemes en un altre lloc, el programa pot redactar un guió o un acord, elaborat per un equip pedagògic. Aleshores, la mentora s'encarregarà d'ajudar les seves mentorades a emplenar-lo amb els interessos i objectius que tinguin i a fer-ne un seguiment al llarg de l'any. En aquest procés, s'aprofitarà la relació positiva forjada i s'empoderarà la persona mentora per ajudar en altres àmbits del desenvolupament del o la jove. Les mentores també es podran encarregar de garantir que les mentorades prenguin part en les activitats formatives i, en cas que no ho facin, de comprovar-ne els motius.

ORIENTACIÓ, AVALUACIONS DE RISCOS I PROTOCOLS SEGURS

- **Designar un agent de custòdia designat** que s'encarregui de tractar les qüestions de custòdia del programa de mentoria. Si l'organització ja en té, assegureu-vos que s'hi impliquin. Aquesta persona donarà suport a qualsevol qüestió de custòdia en relació amb la política de custòdia de l'organització.
- **Cal elaborar una política de custòdia específica** i una política de treball en solitari, amb totes les persones mentores i el personal implicat que hi té accés.
- **Totes les persones mentores han de dur a terme la formació de custòdia** abans de començar, i s'ha d'actualitzar cada any. El responsable del programa ha de conservar els detalls de la realització d'aquesta formació.
- **Avaluació de riscos del projecte.** Cal assegurar-se de realitzar una avaluació de riscos del programa. L'avaluació ha d'incloure el treballar en solitari, el treball amb persones amb NEE (necessitats educatives especials) i els comportaments desafiants.
- **Disposar d'un canal d'informació/comunicacions** supervisat pel responsable del projecte, l'agent de custòdia de la zona o l'alta direcció, on les persones mentores comunicaran en quin moment recullen la mentorada, on van, les hores i el moment en què la deixen. Hauria de servir de mecanisme de suport per garantir la seguretat tant de la persona mentora com de la mentorada.
- **Consentiment per escrit.** Assegurar-se que els progenitors o cuidadors estiguin informats i que es doni el consentiment per escrit a qualsevol persona menor de 18 anys o a qualsevol persona adulta vulnerable.
- **Assegurar-se que es coneixen els serveis importants** (serveis locals i serveis nacionals) per garantir que les derivacions que s'hagin de fer es puguin dur a terme de manera eficient.
- **Elaborar un full de recursos** per garantir que les persones mentores tinguin informació sobre els serveis que poden proporcionar a les mentorades si és necessari.
- **Definir canals de comunicació específics.** Comunicar-se amb la persona mentorada, la seva família i els tutors o les tutores només a través de canals de treball o formals que aquestes persones hagin acordat amb el o la responsable del programa, i no comunicar-se mai directament amb la persona mentorada (posar aquestes persones en CC als correus electrònics o comunicar-s'hi a través dels canals oberts).

ESTRATÈGIES DE SUPORT ENTRE IGUALS: SESSIONS DE SUPERVISIÓ GRUPAL

Es recomana realitzar sessions de supervisió grupal per exposar situacions difícils i compartir experiències durant el procés de mentoria per tal de millorar i proporcionar idees que ajudin tant les persones mentores com les mentorades a impulsar el procés cap a la millora.

Les sessions de supervisió grupal aniran a càrrec de l'equip de mentoria responsable de fer el seguiment de les parelles de mentoria, amb l'objectiu de donar informació i generar debat entre els participants per poder compartir experiències i fer millores.

Caldrà tenir un full de registre de cada sessió per poder analitzar què ha passat? De què s'ha parlat? Experiències que cal destacar i aportacions dels participants.

A continuació, us proporcionem una llista dels temes que hauria d'incloure una taula de registre.

- Sessió de grup del procés de mentoria.
- Participants de la sessió de grup.
- Data de la sessió.
- Temes tractats.
- Contribució dels participants a la millora del procés de mentoria.
- Experiències que s'han compartit.
- Dubtes i preguntes dels participants.
- Avaluació de la sessió per part del coordinador.

FINALITZACIÓ DELS PROCESSOS DE MENTORIA

Té final, un procés de mentoria?

Hi ha un moment en què la persona mentorada s'ha d'acomiadar de la mentora?

Pot ser difícil acomiadar-se d'una persona mentora i donar per acabada una relació de mentoria positiva, però pot ser perjudicial allargar la relació més enllà del seu punt de finalització natural. Què es pot fer davant d'aquesta situació?

Finalitzar un procés de mentoria és un pas molt important a tenir en compte, sobretot després d'haver invertit temps i esforços a trobar una persona mentora, establir objectius, reunir-se de manera regular i treballar en el desenvolupament personal i professional de la mentorada. A l'hora de finalitzar la relació, és important no perdre el nord ni deixar que tota la feina feta s'esmicoli. Per això és important pensar i acordar quan, per què i com s'ha de finalitzar una relació de mentoria.

Elements clau per tancar un procés de mentoria

1. Quan finalitzar el procés de mentoria

Tenir una data de finalització predefinida: alguns programes de mentoria tenen una data de finalització predefinida (per exemple, els programes de mentoria que s'executen en un cicle de 12 mesos). Quan s'acaba el període, és el moment de posar fi a la relació de mentoria. Una data de finalització predefinida pot fer-ho més fàcil tant per a la persona mentora com per a la mentorada, ja que tenen un punt final definit que saben que s'acosta.

Què passa si no s'ha establert la data de finalització? els processos de mentoria en què no s'ha establert una data de finalització, la decisió sobre quan posar fi a la relació de mentoria dependrà de la persona mentora i de la mentorada, que acordaran aquesta data conjuntament amb l'equip de mentoria. Algunes idees:

- **Establir una data provisional a l'inici de la relació de mentoria.** La data de finalització sempre es pot ampliar si tant la persona mentora com la mentorada estan d'acord que la relació de mentoria genera idees de qualitat i el suport necessari. Això no obstant, amb una data de finalització establerta des del principi, tant la persona mentora com la mentorada són conscients del que han d'esperar i del temps disponible per comprometre's amb la relació i per assolir els objectius. Això pot ajudar a centrar-se en els objectius, ja que tant la persona mentora com la mentorada passen junts una quantitat de temps finita.
- **Avaluar el progrés assolit en la relació de mentoria.** L'equip de mentoria ha de fer registres periòdics per ajudar a mantenir la relació de mentoria en línia amb els objectius i, el que és més important, per donar a la persona mentora i a la mentorada l'espai per expressar les seves inquietuds, ser escoltades, compartir les seves experiències i avaluar si s'han assolit els objectius establerts prèviament. Després de l'avaluació, les parts hauran de dedicar temps a decidir els passos que seguiran a continuació, així com el període de temps que volen que duri la relació. En molts casos, la persona mentora s'encarregarà de fixar els reptes per al futur i de decidir si es mantindran el contacte i la relació amb la mentorada en cas que ambdues parts ho desitgin.

Motius per posar fi a la relació de mentoria

Hi pot haver diversos motius per posar fi a una relació de mentoria. En aquest sentit, encara que la relació de mentoria hagi estat bona, és important posar-hi fi abans que es deteriori o es faci malbé. Els exemples següents poden proporcionar pistes per identificar que ha arribat el moment d'avaluar si s'ha de posar fi a la relació de mentoria.

- Les converses entre la persona mentora i les mentorades s'han tornat una mica avorrides i previsibles.
- La persona mentora, la mentorada o totes dues creuen que els objectius de desenvolupament que s'havien fixat s'han aconseguit o han canviat.
- Últimament, quan es troben, la persona mentora i la mentorada acaben parlant de coses no relacionades amb la mentoria.
- Les reunions de mentoria comencen a tenir lloc amb menys regularitat.
- La persona mentora creu que la mentorada no està prou compromesa amb la relació.
- La persona mentorada creu que la mentora no està prou compromesa amb la relació.

Resum dels passos clau per posar fi a la relació de mentoria

1. Avaluar: l'avaluació es pot fer sobre diversos aspectes: sobre el progrés realitzat, l'assoliment dels objectius, el grau de vinculació... ho haurien de fer tant la persona mentora com la mentorada amb el suport de l'equip de mentoria.

2. Proporcionar retroacció mútua per comprovar i comparar què ha revelat l'avaluació. Tenir una conversa honesta i oberta sobre el tema.

3. Planificar els passos següents. A partir de les converses entre la persona mentora i la mentorada, i amb el suport de l'equip de mentoria, decidir si és hora de posar fi a la relació. Heu assolit els objectius i creieu que es pot posar fi a aquesta relació? Heu d'ajustar els objectius tenint en compte la retroacció que heu rebut? La persona mentora pot ajudar la mentorada amb algun objectiu nou o revisat? La persona mentora està disposada a seguir exercint el seu rol amb la mentorada en aquest moment? La persona mentorada vol continuar amb la mentoria?

Què passa després de posar fi a la relació de mentoria?

És important tenir en compte que el fet que la relació de mentoria hagi arribat a la seva fi no vol dir que la persona mentora i les mentorades no puguin tornar a relacionar-se més endavant. Pot ser que la persona mentora i la mentorada mantinguin una relació de mentoria contínua menys formal un cop finalitzat el programa de mentoria si totes dues hi estan disposades i encara la troben valuosa.

En molts programes de mentoria, un cop finalitzat el compromís, l'equip de mentoria pot mantenir el contacte amb les mentores per tal d'abordar la possibilitat de relacions de mentoria futures.
Les persones mentores poden aportar la seva experiència de mentories passades i proporcionar idees per desenvolupar nous projectes. L'equip de mentoria pot elaborar una llista de persones mentores que hagin mostrat interès en altres oportunitats a fi de comptar-hi per al desenvolupament i la programació de projectes futurs des del principi.

Així mateix, també es recomana mantenir el contacte amb la persona mentorada sempre que sigui possible. Les mentores amb experiència poden ajudar a través de la conscienciació positiva de boca en boca, el reclutament actiu de noves persones mentores o, fins i tot, el registre i la formació per esdevenir mentores elles mateixes.

Reconèixer la tasca de les persones mentores

Especialment quan es tracta de motivar més mentores perquè s'uneixin al programa, una plataforma de reconeixement formal resulta molt útil.

Per a la persona mentorada, els beneficis d'una relació de mentoria són directes, especialment si els objectius s'estableixen des del principi. De vegades, però, els beneficis poden semblar llunyans per a la mentora, especialment quan diverses responsabilitats laborals es disputen la prioritat.

Tot i que algunes persones mentores poden estar intrínsecament motivades per augmentar l'atractiu del programa de mentoria, segueix essent una bona idea implementar un sistema de reconeixement de la feina feta.

Idees de formes de reconeixement: pot ser quelcom tan simple com un comentari positiu de l'equip directiu sobre el paper de la persona mentora en el desenvolupament del talent, o bé alguna cosa més elaborada, com ara un premi de "millor mentor/a". Una altra bona opció també pot ser emetre un certificat de participació personalitzat. En qualsevol dels casos, el reconeixement formal és un reforç positiu per a les mentores actuals i un estímul per a les potencials.

PROCESSOS D'AVALUACIÓ DE LA MENTORIA

L'avaluació de la mentoria es pot fer en diversos àmbits:

1. Impacte en les persones mentorades

La mentoria pot ajudar les persones mentorades a assolir objectius, com ara més constància en el treball escolar, un percentatge d'assistència més alt, més confiança en els adults —tant en assumptes acadèmics com personals—, el desenvolupament de competències bàsiques, etc.

Per tal de fer el procés d'avaluació, l'equip de mentoria pot utilitzar la teoria del canvi per supervisar i mesurar l'impacte.

2. Impacte en les persones mentores

La mentoria també pot ajudar les persones mentores a millorar el seu desenvolupament professional i personal, incloent-hi l'adquisició de millors habilitats comunicatives, una consciència més plena de les circumstàncies que condicionen el jovent, la capacitat de resposta a les seves dificultats i la implicació en la seva realitat.

Durant tot el procés de mentoria, les persones mentores han de tenir la possibilitat de rebre assessorament d'altres professionals o membres de l'equip de mentoria per tal de compartir inquietuds i buscar oportunitats per créixer i desenvolupar les seves habilitats. Això els pot proporcionar beneficis per al desenvolupament personal i professional, i ajudar-les a veure els seus objectius vitals amb més claredat.

Per avaluar aquests efectes, és important fer un diagnòstic inicial seguit d'una supervisió contínua (per comprovar l'evolució del procés) i una avaluació final (per identificar els resultats).

Es poden aplicar qüestionaris inicials i finals, de manera que les persones mentores puguin avaluar el seu rendiment (en funció de les expectatives i els resultats, i tenint en compte l'evolució de les mesures aplicades, per exemple) i utilitzar aquest diari d'experiències per registrar els detalls del procés.

A través de l'experiència, l'observació i la compartició d'experiències entre companys (altres mentores) i altres professionals que treballen directament amb el jovent afectat de manera periòdica, es podrà produir una triangulació de perspectives, que ajudarà no tan sols a ajustar les mesures adoptades en l'experiència, sinó també a supervisar les actuacions dels altres.

També és important —per a l'avaluació final de l'impacte en les persones mentores, així com del seu rendiment—, la retroacció de les mentorades, que es pot recollir mitjançant un formulari o una valoració escrita o de veu.

3. Impact on the community, network

El procés de mentoria ajuda a transmetre coneixements entre les persones i a augmentar la visibilitat dels col·lectius desfavorits. És una manera d'ajudar les persones a créixer personalment i professionalment, cosa que incideix en el bé col·lectiu. Promou la cohesió entre les persones i genera connexions entre organitzacions i individus.

Coneixes maneres de mesurar l'impacte en la comunitat?

Hi ha moltes maneres de mesurar l'impacte que té en la comunitat el treball que es duu a terme amb les persones mentorades. S'hi inclouen, sense limitació:

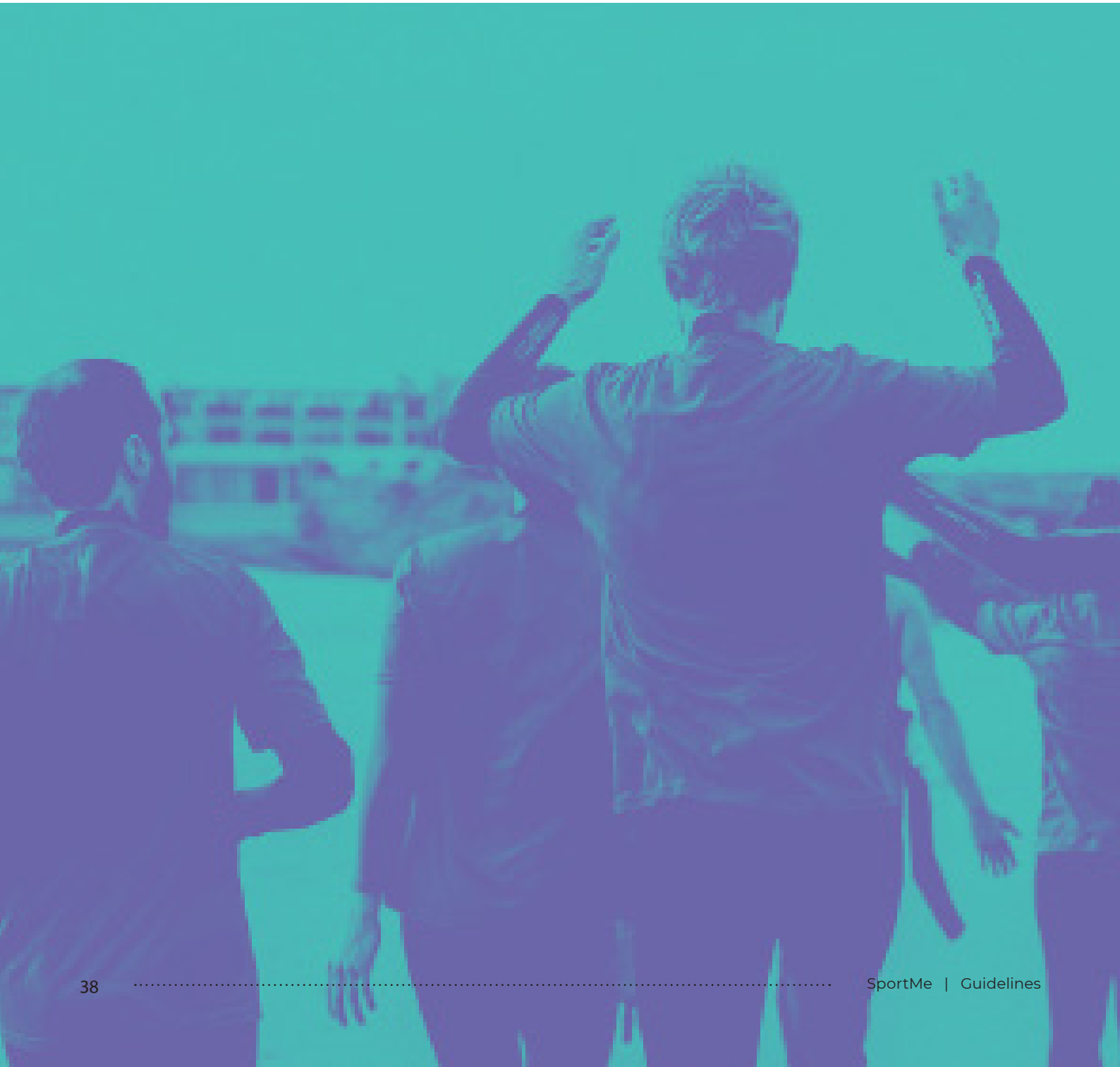
- Taxes d'ocupació de les persones mentorades.
- Continuació de la carrera professional o l'educació (formal o professional).
- Assistència i implicació en l'educació.
- Reducció de les taxes de comportament antisocial/criminalitat a la zona (a llarg termini).
- Realització de l'enquesta d'autoavaluació/competència de les persones mentorades (inicial i sumatòria).
- Percentatge de finalització/retenció del programa de mentoria.
- Retroacció dels progenitors/cuidadors.
- Grups de discussió amb membres de la comunitat per proporcionar retroacció.
- Acció social i voluntariat a la comunitat.

4. Impacte en l'organització

El procés de mentoria permet a les persones mentores esdevenir un model per a algú i sentir-se més satisfetes personalment i professionalment. I el més important, les ajuda a transmetre coneixements i a aprendre amb més optimisme i dedicació. Les persones mentores es troben en una posició de "poder" i, per tant, és important garantir que la informació es comparteix i que es proporcionen oportunitats, sense que hagin fixat un pla. Haurien de mantenir-se imparcials.

Les organitzacions que duen a terme processos de mentoria obtenen un grup de mentores que poden utilitzar en el futur per a nous projectes, així com per ampliar la seva xarxa de contactes en cas que necessitin recursos o eines en la seva pràctica diària. Els beneficis són múltiples, ja que són coneguts, alhora, pel món empresarial i la comunitat.

- Enquesta d'autoavaluació/competència des de la perspectiva de la persona mentora (inicial i sumatòria).
- Observació des de la perspectiva de la direcció (noves habilitats adquirides per les persones mentores).
- Petició de retroacció de les persones mentorades sobre la seva experiència.
- Cicles de reclutament de persones mentorades (casos en què una mentorada s'incorpora a la institució i es crea així un equip més divers).
- Manteniment del contacte amb persones mentorades anteriors després de la finalització del procés de mentoria.



Hem de desenvolupar continguts d'avaluació més orientats a l'esport. Com avaluar els beneficis de l'esport o la mentoria en l'àmbit de l'esport en el jovent?

La mentoria en l'esport pot prendre la mateixa forma, però estar relacionada amb objectius i resultats esportius. Per exemple, pot ser que el rendiment o el compromís esportiu augmentin com a resultat de la mentoria.

L'esport també es pot fer servir per captar un o una jove que no se sent a gust amb les converses. Per exemple, en lloc de mentorar algú en un entorn d'aula, la mentoria es podria dur a terme en un camp de futbol fent uns xuts. Aquest és un mètode perquè les persones mentorades s'impliquin, però no necessàriament el motivador ni el mètode d'implicació principal durant un període de temps.

ADDICIONALS

ELEMENTS CLAU ADDICIONALS DE SUPORT A LA MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT

Recursos necessaris per donar suport als processos de mentoria

Per quins recursos s'haurien d'interessar les organitzacions (esportives) per desenvolupar el procés de mentoria?

Custòdia: durant el procés de mentoria, s'haurà d'informar les persones mentorades i la mentora sobre tots els drets i deures relacionats amb el procés. Per aquest motiu, les organitzacions podrien necessitar una política de custòdia que reflecteixi les normes que es poden aplicar a les persones mentorades i les mentores. Per exemple, les organitzacions poden proporcionar un contracte formal per protegir la persona mentorada. El contracte l'han de signar ambdues parts.

Procés de comunicació: document que descriu com s'han de comunicar amb seguretat la persona mentora i la mentorada. Per exemple, la mentora no ha de comunicar-se amb la seva mentorada amb el seu telèfon personal. La mentora ha d'establir un pla per a aquest fi. També hi hauria d'haver un formulari de consentiment, que el progenitor/tutor hauria de signar per indicar que accepta que la mentora es comuniqui amb la mentorada.

Recopilació i tractament de dades (RGPD): formulari de recopilació de dades/informació per a persones mentores i mentorades, per poder recopilar informació personal, com ara l'adreça, la data de naixement, els detalls del contacte d'emergència, etc. A continuació, s'emmagatzemen de forma segura per garantir que no es comparteixin fora del projecte.

Salut i seguretat: cal fer una avaluació de riscos prèvia a les activitats per assegurar-se que es tenen en compte tots els riscos abans de participar-hi. Les instal·lacions esportives han de garantir una gestió adequada de la seguretat i dels riscos, així com de les persones mentores responsables de les mentorades.

Primers auxilis. La persona mentora ha de garantir que sap què ha de fer en cas de lesió o malaltia de la mentorada. Hauria de tenir informació mèdica de la mentorada, com ara si té al·lèrgia a alguna cosa o si pateix alguna malaltia en aquell moment. També ha de conèixer els primers auxilis bàsics i la ubicació de l'hospital o els metges locals.

METODOLOGIES I ESTRATÈGIES PER MILLORAR LES HABILITATS DE LA PERSONA MENTORA

A. Tècniques de discussió

- No mantenir una discussió cara a cara. És millor fer-ho un al costat de l'altre.
- Mantenir discussions mentre es participa en activitats perquè sigui menys incòmode per a ambdues parts.
- Assegurar-se de no preguntar o indagar en excés. Fer preguntes obertes sense emetre judicis.

Exemples de preguntes obertes

- Explica'm què és el més important de la teva vida en aquest moment?
- Què valores i quines són les teves prioritats?
- Com vius aquests valors?
- Quines coses vols que progressin en la teva vida?
- Quan penses en el futur, quines coses t'agradaria tenir?
- Què somies fer? De què t'agradaria treballar?
- Si la nostra feina junts hagués de reeixir, quins fruits creus que n'obtindríem?
- Com afecta el teu comportament actual als teus objectius per al futur?

B. Proveïment de retroacció

- Diaris de reflexions per enregistrar pensaments, sentiments i retroacció.
- Diari de vídeo per enregistrar les emocions.
- Fotografies per enregistrar moments durant el procés.
- Qüestionaris de retroacció dels progenitors/tutors.
- Entrevistes al principi, al mig i al final del procés per mostrar-ne el desenvolupament.

C. Metodologies per facilitar la comunicació

És important saber que en la comunicació interpersonal el remitent comunica de manera eficaç alguna cosa al receptor; per tant, la persona mentora ha de saber què vol comunicar i si la mentorada és conscient que ho ha entès.

Cal tenir en compte que, per a la comunicació, és necessari que ambdues parts se sentin còmodes i que no hi hagi cap barrera comunicativa que la dificulti. Per exemple, fer les sessions de mentoria en un espai on ambdues persones estiguin confortables i no es produeixin interrupcions.

La persona mentora ha de reforçar positivament la mentorada i ajudar-la en tot moment. També s'ha d'assegurar sempre que ha entès el que s'ha dit mitjançant dades i proves clares.

És important que la persona mentora no es mostri crítica i sigui comprensiva, en tot moment, amb la situació de la mentorada.

Pot ser útil documentar les converses amb la persona mentorada. Ens ajudarà a reforçar els diversos punts de discussió i recordarà a les mentorades si s'han fixat els objectius. Els objectius SMART són útils perquè la mentorada aprèn com assolir els seus objectius i és capaç de reflexionar amb la mentora durant les sessions de seguiment.

Aquestes són algunes qüestions que la persona mentora ha de tenir en compte durant el procés de mentoria:

. Passar de les avaluacions i els judicis a les descripcions dels fets i els comportaments.
2. Mostrar empatia.
3. Oferir opinions en lloc d'assessorament (tret que se sol·liciti específicament).
4. No responsabilitzar-se dels problemes de l'altra persona.
5. Fer preguntes en lloc d'interpretar o refiar-se de sentiments o suposicions.
6. Centrar-se en els sentiments i les necessitats de l'altra persona.
7. Centrar-se en el moment i el lloc actual.
9. Entendre qualsevol imprevist que pugui sorgir.
10. Entendre els sentiments de la persona mentorada durant la pandèmia i la seva manera de gestionar-ho.

Metodologies per transmetre les habilitats i aprendre dels altres

Les persones mentores s'encarreguen de transmetre els seus valors a les seves mentorades i d'ajudar-les a desenvolupar les habilitats necessàries per al seu creixement personal en tots els aspectes de la vida. Per tant, han de tenir en compte els aspectes següents:

Educar sobre els diferents àmbits de la vida. Reforçar els límits. Per exemple, quan una mentora ensenya a la persona mentorada aspectes com la puntualitat, que és molt necessària per a qualsevol activitat de la vida.

Proporcionar experiència a través de les pròpies vivències personals per acompanyar la persona mentorada. Per exemple, quan una mentora explica com ha trobat una feina.

Escoltar amb molta atenció la persona mentorada. Per exemple, una mentora ha de ser capaç d'escoltar tot el que diu la mentorada sense prejudicis i mirar d'entendre-la i donar-li suport.

Guiar i ajudar la persona mentorada a trobar la seva direcció i assolir els seus objectius, sense pressionar-la. Acompanyar és caminar junts, no dirigir ni "deixar anar". Per exemple, en funció dels objectius de la persona mentorada, es tracta de donar-li consells basats en les experiències pròpies i d'entendre que pot prendre altres decisions, però que la nostra ajuda pot ajudar-la a orientar-se i a sentir-se més segura.

Tenir una actitud empàtica, receptiva i flexible i adaptar-se a les necessitats de la persona mentorada. Cada mentora tindrà el seu món i els seus interessos i valors. Cal treballar per potenciar aquests aspectes en la mentorada en comptes d'intentar canviar-la.

Ser present en el moment actual de les interaccions amb la persona mentorada. La mentora només pot donar suport a la mentorada pas a pas en el seu dia a dia.

Ser pràctic, per exemple, oferint una visió general sobre com procedir i establint límits i prioritats. Cal tenir clar en tot moment quina relació és adequada i quina no; la confiança i el respecte són necessaris, però no poden anar més enllà d'una relació de suport.

Ser específics, per exemple, donant consells (si creiem que és necessari). Els consells s'han de basar en la pròpia experiència, però adaptats a la realitat actual de la persona mentorada.

Criticar de manera constructiva, centrant-se en el comportament i no en la persona. Cadascú és com és, cadascú té la seva personalitat, però les accions es poden canviar i cal entendre quines accions són desitjables, funcionals o útils, i quines poden ser perjudicials per a la persona mentorada. Els valors sovint canvien quan canviem les accions, i no a l'inrevés.

Ser accessibles, és a dir, estar disponibles com un recurs, però tenir en compte els límits. La persona mentorada ha de sentir que ens té. Tanmateix, cal establir uns horaris o espais on fer efectiu aquest contacte perquè resulti còmode i eficient.

ESTRATÈGIES PER A LA MENTORIA EN TEMPS DE PANDÈMIA: MENTORIA A DISTÀNCIA

La realitat actual de la pandèmia de COVID-19 ha obligat tot el món a adaptar-se a un nou estil de vida, que sovint ens porta a un grau elevat d'aïllament social, però no necessàriament a la falta de comunicació. Les organitzacions de tot tipus han hagut d'afrontar una gran varietat de canvis i reorganitzar els recursos, intentant crear les condicions més "normals" per permetre la continuïtat dels projectes personals i professionals.

Les persones professionals i usuàries de tota mena, especialment perfils com els de formadores i estudiants, han hagut d'adaptar la seva feina al format en línia.

Això ha provocat canvis i alteracions en la manera de gestionar la feina i les diverses activitats relacionades amb els àmbits de la mentoria i de l'esport, com ara:

- Les incerteses van provocar que s'haguessin de reajustar constantment els horaris.
- Es van haver de desenvolupar sessions de formació pràctiques i teòriques mitjançant eines digitals.
- Les xarxes socials (principalment Facebook i Instagram) van ser fonamentals durant tot el procés, i van facilitar el contacte entre persones mentores i mentorades.
- Els mitjans digitals també van permetre compartir la feina d'altres persones (per exemple, professionals) i eines. Per exemple, en l'àmbit de l'esport, van permetre seguir les classes dels entrenadors i entrenadores personals.
- El format en línia també va oferir tot un univers de creativitat a les organitzacions, que van crear i difondre el seu propi material d'aprenentatge.

- Pel que fa a l'esport i els hàbits saludables, el format en línia també ha permès desenvolupar plans individuals per promoure hàbits d'alimentació i de vida saludables. Així mateix, ha proporcionat al jovent la possibilitat d'entendre que es pot millorar el benestar físic des de casa, sense l'ajuda de cap material addicional específic.
- El format en línia també permet establir reptes setmanals (tant físics com nutricionals). La transició digital ha resultat molt més fàcil i útil del que es pensava inicialment.

1 L'objectiu és que la majoria de les sessions de mentoria siguin sempre presencials, però les alternatives en línia i a distància poden ajudar i proporcionar una solució quan el contacte directe no sigui possible.

Totes les sessions de mentoria han de ser prioritàriament presencials, però es poden implementar activitats de mentoria a distància quan les sessions presencials no siguin possibles. Els beneficis de la mentoria presencial són que tant la persona mentora com la mentorada es troben en un espai neutral per a les activitats, i que les persones mentores poden crear un espai més acollidor per a les mentorades, sense la intensitat i la naturalesa il·limitada de les comunicacions en línia (per exemple, la falta de contacte visual i els problemes de ciberseguretat).

Quan la mentoria presencial no és possible, la mentoria en línia s'ha d'implementar mitjançant activitats en línia planificades prèviament. Durant aquestes activitats també és important evitar interaccions en línia problemàtiques per fer que l'entorn sigui més acollidor per a les persones mentorades.

Cal ajustar els procediments de custòdia si el jovent mentorat és a casa i es reuneix amb les mentores en línia. Les persones mentores i les mentorades podrien trobar-se en situacions de vulnerabilitat si es reuneixen a distància des de casa. Les avaluacions de riscos i les discussions sobre els límits han de tenir lloc prèviament amb el punt de contacte de la persona mentora per al programa.

Alguns exemples d'intervencions que l'organització podria implementar per protegir les persones mentores i les mentorades són:

- Assegurar-se que tant la persona mentora com la mentorada han gestionat els comptes en línia de les plataformes de comunicació que fan servir (per exemple, un compte de correu electrònic de l'empresa o l'organització).
- Proporcionar assessorament bàsic a les persones mentores i les mentorades sobre l'ús d'un espai i una conducta adequats a l'hora d'accedir a la mentoria en línia (ús de la càmera, roba adequada, fons neutres, etc.).
- Establir horaris de feina/contacte clars per a les persones mentores.
- Oferir una línia telefònica 24/7 per permetre l'accés d'emergència a una persona rellevant fora de l'horari laboral.

2 La seguretat de la persona mentora i la mentorada sempre ha de ser primordial, fins i tot quan es treballa a distància, i les avaluacions de riscos s'han de considerar essencials.

La mentoria en línia es pot fer a través d'aplicacions com Skype, Zoom, Teams, etc., i es pot complementar amb qüestionaris de seguiment en plataformes digitals com Doodle, Google Forms, etc.

No obstant això, és necessari avaluar els riscos de la plataforma de comunicació abans de decidir l'aplicació preferida que hauran d'utilitzar tant les persones mentores com les mentorades. Cada aplicació oferirà procediments d'inici de sessió i característiques interactives diferents; per tant, s'hauran d'avaluar abans de començar un programa de mentoria. Per exemple, per protegir ambdues parts, l'aplicació de comunicació hauria d'incloure la possibilitat de difuminar els fons i protegir l'entorn en línia amb contrasenya. Les persones mentores han de garantir una sessió amb les seves mentorades sobre la comunicació en línia. Com s'ha esmentat anteriorment, les persones mentores han d'avaluar l'aplicació triada i considerar els seus procediments d'inici de sessió. Els comptes en línia creats per a usos de mentoria no han de contenir dades personals, com ara adreces o números de telèfon personals, i s'ha de gestionar la configuració de privadesa.

3 *Les eines tecnològiques i de comunicacions s'han de fer servir sempre que sigui possible per donar suport al programa, però l'organització les ha de gestionar i administrar per garantir la seguretat.*

La comunicació pot ser un repte si el jovent treballa a distància, sobretot si és vulnerable o no té accés digital a casa. És important que les persones mentores tinguin una estratègia de comunicació per si no poden contactar amb les mentorades. Això no obstant, és fonamental evitar l'ús de dispositius personals per comunicar-se amb persones mentorades menors de 18 anys, ja que després tindran accés a les seves dades privades i viceversa.

Alguns exemples d'intervencions que les organitzacions podrien utilitzar per facilitar el contacte a distància són:

Examples of interventions organizations could put in place to support remote contact are:

- Proporcionar un telèfon del programa de mentoria dedicat per contactar amb les persones mentorades si l'opció de videoconferència no està disponible.
- Proporcionar a les persones mentorades dispositius gestionats durant el programa (juntament amb els comptes gestionats) per facilitar les activitats a distància.

.

Estudis de casos: mentoria a distància

The lack of means, that usually come with having a disadvantaged background, could be overcome by Per superar la manca de mitjans, que s'acostuma a patir en els entorns desfavorits, es pot subministrar equipament informàtic als estudiants i construir així una infraestructura digital que els ajudi a treballar en projectes digitals amb persones mentores sense obstacles. Per descomptat, no totes les activitats esportives es poden fer en línia, però això no vol dir que la tecnologia no ens pugui ajudar a estar en contacte amb els i les alumnes.

Es pot jugar en línia a videojocs esportius, com ara la FIFA, amb comunicació verbal o sense. De manera similar a l'ús d'altres aplicacions esmentades, s'han de fer avaluacions de riscos i posar en marxa mesures de control posteriors per garantir la seguretat d'ambdues parts. Aquest exemple permet finalitzar les activitats mentre encara hi ha converses en curs. Amb la comunicació verbal al llarg d'una sessió de joc amb una persona mentorada, el focus es mantindrà en l'esport i sorgiran debats profitosos.

Durant la pandèmia de coronavirus, per mantenir el contacte amb el jovent, el personal docent o de mentoria va coordinar el torneig de bàsquet eSports perquè els estudiants esportistes simulessin digitalment els partits de la competició que els havien ajornat. Els alumnes podien accedir a les consoles de joc a distància i altres joves dirigien i retransmetien en directe l'esdeveniment al Twitch. Aquesta activitat es podria traduir fàcilment en un programa de mentoria, i es podrien crear equips de mentores i mentorades per seguir desenvolupant una bona relació. Els equips haurien d'obtenir accés a les consoles de joc per poder participar activament en el joc, o bé a d'altres dispositius mòbils per veure, participar i fer comentaris mentre el visualitzen.

Un altre exemple d'activitats esportives a distància que les mentores podrien realitzar amb les persones mentorades inclou el seguiment d'exercicis dirigits. Amb polseres d'activitat intel·ligents, com ara FitBit, les mentores poden crear un espai en línia segur perquè les persones mentorades puguin compartir l'activitat física. Els reptes esportius es poden establir a distància i les mentores poden iniciar la sessió a les aplicacions i veure el progrés de la persona mentorada.

IMPLICACIÓ DE LA COMUNITAT

A. Proveïment d'accés a les instal·lacions esportives
Treballar amb consells i associacions locals, tant de caràcter públic com privat, per cercar possibles alternatives a les instal·lacions necessàries per desenvolupar el projecte de mentoria esportiva. Implicar tots els agents de la comunitat en el procés de mentoria i visibilitzar la necessitat de dur-lo a terme com un bé social.

La mentoria ofereix grans beneficis a moltes àrees de la comunitat i a empreses i institucions locals, però aquests beneficis no sempre s'entenen bé, i poden sorgir obstacles per al desenvolupament d'un programa de mentoria d'èxit. Efectivament, la implicació en la mentoria pot tenir un impacte positiu directe en la moral del personal de l'organització. Per exemple, la mentoria és el millor de la setmana per al 100 % del personal de Robins Foundation. Durant la mentoria, qualsevol altra cosa és insignificant. Els proporciona una gran satisfacció personal i laboral.

B. Implicació de les parts interessades
Les organitzacions poden demostrar com contribueixen a la comunitat i l'impacte que tenen?

Perquè un programa tingui èxit, és important que les institucions ofereixin suport i s'hi impliquin obertament. En algunes circumstàncies, pot ser útil que les organitzacions que ofereixen programes de mentoria es posin en contacte amb les institucions locals, tant públiques com privades, per explicar els objectius de la seva feina, ja que sovint es poden donar percepcions negatives en relació amb algunes persones mentorades o amb les seves comunitats. Per tant, la publicitat és una part important del procés de desenvolupament d'un programa sostenible amb capacitat per créixer.

C. Creació d'una xarxa d'esports
Celebrar un esdeveniment esportiu per donar a conèixer els resultats del projecte, de manera que totes les entitats relacionades amb el món de l'esport puguin trobar-se i crear sinergies, així com desenvolupar activitats conjuntes i compartir inquietuds i idees.

Un cop donat a conèixer el projecte de mentoria esportiva entre els organismes públics i les empreses i associacions del sector, tant públiques com privades, es pot crear una xarxa d'esports que inclogui totes aquelles persones, entitats i associacions que estiguin interessades a col·laborar en el projecte, així com a promoure'n d'altres i donar-hi suport en el futur. Tindran la possibilitat de donar-se a conèixer en el terreny social i de créixer en nombre de participants.

Promoure la conscienciació sobre la importància de les activitats relacionades amb l'esport fa que els processos relacionats amb la política siguin més flexibles. Gràcies a l'adopció creixent d'aquestes polítiques, el municipi i l'entorn escolar poden servir més fàcilment els nostres alumnes i podem respondre de manera positiva a les seves aspiracions i motivacions. Així, s'han pogut crear xarxes d'esports que faciliten l'accés a una gran varietat d'activitats físiques relacionades. Hem treballat amb les autoritats locals i, d'acord amb les polítiques de responsabilitat social, hem pogut establir associacions perquè els nostres estudiants provin el kàrting amb un pilot nacional del GT World Challenge America, practiquin surf per primera vegada amb una escola de surf local o facin classes pràctiques d'educació física en un recinte interior a prop de l'escola, ja que aquesta no té instal·lacions pròpies. Gràcies a un projecte Erasmus+, ens hem proposat desenvolupar les habilitats dels nostres alumnes a través de l'associació amb una escola de judo d'un esportista olímpic portuguès.

Treballar en col·laboració amb les xarxes d'esports ha estat essencial per construir programes integrals de mentoria. Els professors i les professores de la nostra organització col·laboren per trobar un punt de contacte adequat dins de les organitzacions de mitjans professionals de futbol, bàsquet o altres esports, en les quals les persones mentorades puguin treballar o col·laborar. No tan sols es beneficien de l'assessorament i l'orientació professional, sinó que construeixen un conjunt de xarxes que els ajudaran a fer contactes i a desenvolupar la seva autoestima per al seu futur personal i professional. Com més àmplia sigui la xarxa, més confiança tindran les persones mentorades.

PRINCIPALS DIFICULTATS, REPTES D'IMPLEMENTACIÓ DE LA MENTORIA I CONSELLS PER A LA RESOLUCIÓ DE PROBLEMES (BASATS EN LES EXPERIÈNCIES DE SOCIS O SÒCIES + EXPERIÈNCIES DE LES PROVES)

Abordar la manca d'activitats relacionades amb l'esport: un dels reptes més grans és la manca d'instal·lacions per fer activitats relacionades amb l'esport. Els ens locals mateixos poden donar suport a projectes que promoguin l'activitat física regular. Actualment, la principal dificultat és la situació de pandèmia, que dificulta aquestes associacions.

La disponibilitat de persones mentores i mentorades pot ser difícil a causa d'horaris i estils de vida incompatibles. Per tant, la guia metodològica hauria de suggerir que no s'ha de forçar mentores i mentorades a acordar una expectativa de temps mínima per passar plegades. Mentorades i mentores poden contactar a distància durant l'horari laboral de la mentora; això no obstant, les reunions presencials s'haurien de poder flexibilitzar segons els seus estils de vida.

Segons el context, es poden produir dificultats si la relació entre persones mentores i mentorades esdevé amistosa o en alguns moments "poc professional". Per exemple, a través de la mentoria d'igual a igual entre mentores i mentorades d'edat similar, una nova amistat pot tenir avantatges. Això canvia quan hi ha una diferència d'edat, ja que una relació estreta entre un adult i un menor podria ser problemàtica. L'objectiu de la mentoria és crear un vincle de confiança entre les dues persones, però ha de continuar essent professional.

És possible que alguns horaris de les activitats esportives no s'ajustin a l'horari en què la persona mentora i la mentorada es poden reunir. L'esport també pot ser un obstacle perquè algú s'impliqui si no és del seu interès. Per tant, de vegades és positiu tenir diverses activitats. Per exemple, persones mentores i mentorades poden acordar provar altres activitats que inspirin i atreguin la mentorada més que no pas l'esport. És possible que les mentorades no sàpiguen què volen aconseguir, però haurien d'estar obertes a provar noves experiències amb l'objectiu d'enfortir les seves relacions. És important que les activitats organitzades siguin adequades per fomentar la conversa i les interaccions entre les parts. Hi ha activitats poc còmodes, com ara al cinema, que no afavoreixen la conversa i són molt sorolloses. Una activitat que va funcionar durant el programa pilot va ser la pesca, ja que l'espai era tranquil, però l'activitat era engrescadora tant per a la persona mentora com per a la mentorada i els permetia parlar.

En conclusió, és important pensar en el context i l'estil de vida de la persona mentora i la mentorada. El procés d'aparellament pot ajudar a definir-ho i a fer aparellaments adequats, tot i que durant tot el programa és essencial que tant les mentores com les mentorades estiguin obertes a celebrar reunions almenys una vegada al mes i que les mentores estiguin disponibles durant el seu horari laboral per parlar a distància, si és possible.

BENEFICIS DE LA MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT

En general, la mentoria fomenta el desenvolupament personal i social del nostre alumnat. Ens permet fomentar l'acceptació personal i social, així com aclarir les idees relacionades i incidir-hi, cosa que els permet assolir molts reptes a través de processos de creixement personal i, posteriorment, professional. Les exigències d'higiene relacionades amb l'esport, per exemple, estimulen l'adopció d'aquestes pràctiques en la vida quotidiana, igual que compartir un espai de pràctica o activitat esportiva amb persones de diferents contextos, de manera general però especialment sota el guiatge adequat, permet entendre millor i respectar les diferències. En general, el seguiment afavoreix l'ascensió funcional, millora la socialització i la xarxa de relacions, i augmenta el sentit de pertinença i eficiència.

La mentoria ajuda el jovent a treballar les seves mancances socioemocionals mitjançant suport individualitzat durant el procés i ajuda en les sessions de mentoria amb les persones mentores perquè siguin més eficients i efectives. Cal remarcar la importància del seguiment amb la mentora per tenir en compte les competències que cal treballar amb el o la jove.

Treballar amb mentores professionals i amb mentores pastorals ofereix al jovent l'oportunitat d'empoderar-se per aconseguir una experiència professional valuosa. Això ajuda a construir un conjunt de treball, habilitats socials, autoestima i habilitats pràctiques i coneixements.

Tot seguit, els socis o les sòcies del projecte pilot SportMe n'ofereixen alguns exemples:

- Una persona sòcia va observar que una persona mentorada amb necessitats d'aprenentatge addicionals, que anteriorment havia patit assetjament en l'entorn educatiu, va trobar que integrar-se en un nou entorn d'aprenentatge era un procés molt més fàcil amb el suport afegit d'una persona mentora. En les seves paraules, s'han "tornat molt més confiats envers la gent".
- Un altre soci va observar que una persona mentorada específica amb un dèficit d'atenció diagnosticat va poder reduir la seva medicació i ampliar el seu període de concentració com a resultat de la mentoria regular i l'activitat esportiva associada.

Es van observar millores en una altra relació de mentoria quant a la capacitat de treball en equip de les persones mentorades, així com més respecte per la seva comunitat. De nou, en aquest cas els efectes es van considerar un resultat directe de la mentoria relacionada amb l'esport regular que havien rebut.

DIVERSOS EXEMPLES DE TIPOLOGIES DE MENTORIA (BASADES EN LES EXPERIÈNCIES DE SOCIS O SÒCIES)

A. Processos de mentoria que combinen educació i feina

Els valors laborals es promouen a través de tasques i activitats (puntualitat, respecte, etc.).

Garantir que el jovent que treballa amb persones mentores professionals rebi suport per entendre el valor de la comunicació professional i puntual, el flux de treball i les expectatives del projecte. Proporcionar aquestes habilitats empodera les persones mentorades i amplia les seves oportunitats.

Els valors de les persones esportistes implicades transcendeixen tant en l'àmbit educatiu com en el laboral. Per exemple, quan les persones mentorades assisteixen a activitats esportives o al lloc de treball, s'espera que siguin puntuals i que es comportin d'acord amb els codis de conducta i sempre amb professionalitat. Tots aquests valors estan entrellaçats i l'esport pot ser un vehicle per reforçar-los, a més de proporcionar un bon exemple i models a seguir a les persones mentorades del programa.

B. Mentoria amb esportistes d'elit

És important fomentar el coneixement sobre les històries de vida dels esportistes d'elit de referència, de vegades molt similars a la realitat del nostre jovent.

El món de l'esport és ple d'exemples excel·lents de persones que experimenten adversitats i apliquen aquests valors per aconseguir els seus objectius. Els i les professionals de l'esport viuen contextos similars als de les persones mentorades, però de vegades això passa desapercebut, ja que, d'entrada, les mentorades només veuen el que els porta el present, que és l'èxit que experimenten actualment. Un programa de mentoria permet a les persones mentorades escoltar lliçons de vida de les mentores, així com entendre que altres persones poden haver experimentat traumes i adversitats similars. Un esportista d'elit que esdevé mentor pot exposar les persones mentorades a aquestes experiències perquè se'n facin una idea i tinguin alguna cosa amb què relacionar-se.

Quan treballen amb esportistes d'elit, les persones mentorades s'exposen a una cultura d'alt rendiment que representa els valors que hem tractat anteriorment, com ara la puntualitat i el respecte. Els reptes a què s'enfronten els esportistes i com superen les adversitats són experiències que es poden compartir per influir positivament en la vida d'una persona mentorada i, per tant, són un gran valor afegit per a un programa de mentoria.

Processos que promouen la implicació activa del jovent (per exemple, les comissions de joventut)

Crear una plataforma activa de joves promotors d'activitats socioculturals amb i per a la comunitat. La creació d'un consell d'estudiants pot ser molt útil per potenciar la seva participació.

Al llarg d'un programa de mentoria, les idees, els valors i les creences del jovent s'han de reconèixer, en lloc de reprimir-se. La promoció de la implicació i la participació activa a través de les activitats esportives pot ajudar el jovent a contribuir a la seva comunitat i tenir un paper dins de la societat que les organitza.

Per exemple, les persones mentorades podrien realitzar activitats esportives en instal·lacions locals, com ara un torneig de futbol, per animar altres joves a participar-hi i, conseqüentment, reduir les conductes antisocials. En segon lloc, no totes les activitats han d'estar relacionades amb l'esport, ja que les persones mentorades podrien utilitzar les seves habilitats i la seva experiència per recaptar fons per a una organització benèfica o organitzar esdeveniments interactius perquè la seva comunitat hi participi, com ara una cursa solidària o una venda de pastissos.

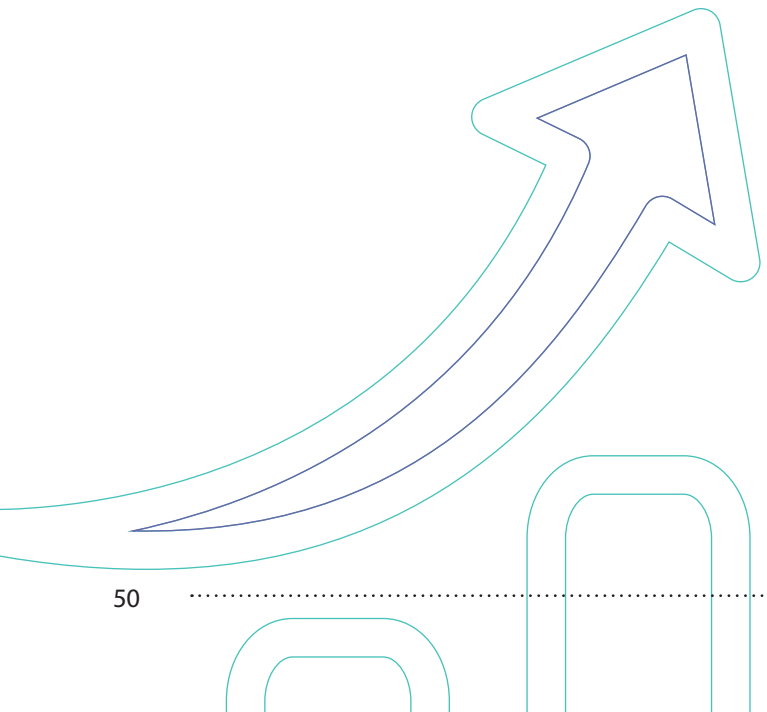
D. Combinació d'esport i creativitat

En totes les activitats que es desenvolupen a la nostra escola, la creativitat es fa servir com una eina, no tan sols com un principi, sinó també per fer front a la manca de les eines necessàries a què ens enfrontem habitualment.

A boomsatsuma, els nostres estudiants combinen l'interès per l'esport amb pràctiques creatives per explicar històries i compartir notícies sobre l'esport a través d'eines de comunicació i màrqueting: realització de pel·lícules, creació de continguts en línia, producció de podcasts i campanyes a les xarxes socials. Aquesta combinació d'ambdós sectors permet a les persones mentorades experimentar els beneficis de les comunitats esportives alhora que adquireixen habilitats més àmplies i entenen les rutes de progressió alternatives i les oportunitats que suposen les passions per l'esport.

E. Mentoria i esport per gestionar les emocions

Crear situacions difícils per valorar com gestiona les emocions la persona mentorada: gestió de l'estrès, confiança en si mateixa, etc. Utilitzar estratègies i processos per fomentar el respecte, el fair-play o joc net: centrar-se en la victòria però aprendre a perdre.



TESTIMONIS DE LES PROVES PILOT

PART 1 Quant a les persones mentorades

Quins criteris s'han utilitzat per a la selecció?

FG: El perfil de les persones participants del projecte és de joves a partir de 14 anys en situació de risc social i familiar a la ciutat d'Amposta. Mai han practicat esport ni activitats extraescolars, i no tenen hàbits d'estil de vida saludables.

RF: Hem optat per treballar amb joves que es trobaven en risc d'abandonar l'escola i que presentaven probabilitats de participar en conductes antisocials i de delinqüència. Aquestes persones tenien més de 15 anys.

BS: Treballem amb joves de 16 a 19 anys que s'estan formant i que tenen ambició per treballar al sector dels mitjans esportius. Tenim una gran varietat d'estudiants i ens esforcem per treballar a les comunitats locals de Bristol, al Regne Unit.

E2OM: Seleccionem joves provinents d'institucions d'acollida o cases d'acollida, que ja han abandonat l'escola i que mostren comportaments de risc.

Com són els/les alumnes?

FG: Són joves en risc sociofamiliar que voldrien practicar esport però que, per les seves condicions socioeconòmiques, no ho poden fer.

Aquest ha estat un punt molt important a l'hora de triar els/les participants. És una oportunitat per interactuar amb els altres i integrar-se a la societat.

RF: Són joves de zones desfavorides de Bristol. Els majors de 15 anys estan en risc d'abandonar els estudis i començar a delinquir. Volen implicar-se i canviar, però necessiten suport per fer-ho.

BS: Són Treballem amb joves de tots els nivells socials, tant de contextos desfavorits com privilegiats. El jovent de més de 16 anys prové del sud-oest d'Anglaterra. El nostre alumnat és de tots els gèneres i de totes les ètnies, i pateix tota mena de discapacitats. Algunes d'aquestes persones tenen necessitats educatives especials.

E2OM: Optem per treballar amb joves que presenten problemes de conducta i familiars. Aquest jovent gaudeix de totes les activitats esportives i, a través de l'esport, busquem que pugui esdevenir independent i autònom.

PART 2 Quant a les persones mentores

Quins criteris s'han utilitzat per a la selecció?

FG: Són persones que fa temps que treballen amb joves de perfils diferents.

RF: Treball experimentat amb joves i en processos de mentoria. Les persones pertanyien a la plantilla de la fundació. Eren de la zona on residien les persones mentorades i ja hi havien fet feina amb joves abans; per tant, ja tenien una bona relació amb la comunitat.

BS: Les nostres mentores han de tenir experiència laboral en una organització esportiva i ser capaces d'oferir oportunitats en mitjans esportius al nostre alumnat. Han de treballar en una organització que pugui oferir i gestionar amb seguretat les oportunitats d'experiència laboral. Han de tenir una bona relació dins de la seva comunitat local i tenir en compte els interessos de la persona mentorada.

E2OM: Seleccionem mentores amb experiència en el sistema o la casa d'acollida, que tinguin capacitat d'acceptació i que mostrin empatia i flexibilitat envers els diferents punts de vista que pugui tenir el jovent.

Com són les persones mentores?

FG: Són persones que fa temps que treballen amb joves i que tenen experiència en l'àmbit de l'esport. Tenen habilitats comunicatives, d'empatia, de gestió de conflictes, etc.

RF: Són professionals i entenen el treball amb aquest jovent. No tenen titulacions de treball amb jovent ni de mentoria. Tenen un caràcter que els permet relacionar-se amb el jovent.

BS: Són persones extremadament amables i encoratjadores per a les nostres mentorades. Permeten que cometin errors i aprenguin quan tenen experiències laborals i participen en projectes. Són molt pacients i sempre volen ajudar les nostres mentorades a aconseguir els seus objectius.

E2OM: Han de tenir la capacitat d'acceptar un compromís personal amb el rol de mentoria per un període mínim de 6 mesos, mostrar respecte per les diferències individuals i estar disponibles durant tot el procés.

PART 3 Quant a la formació de les persones mentores

Com va ser la formació? Logística de la formació: va ser presencial o en línia? Amb totes les persones mentores juntes?

FG: La formació de mentoria es va fer en línia en una aula virtual del campus de la Fundació Gentis. Aquesta formació va proporcionar recursos a les persones mentores per afrontar el procés de mentoria i disposar de recursos competents per poder treballar amb el jovent en aspectes relacionats amb la resolució de conflictes, les habilitats socials i comunicatives, etc.

RF: La formació va ser positiva. La guia metodològica va permetre àrees de debat i explicació per garantir que la persona mentora estava preparada i entenia el programa. Es va fer en un dia.
La formació va ser presencial, cosa que penso que va facilitar el debat i l'explicació. També ens va permetre discutir exemples pràctics.

BS: La formació va ser suficient i es va dur a terme de manera presencial. Com que les nostres persones mentores ja tenen alguna experiència, aquesta formació els va servir de repàs i no va ser necessari tornar-ho a explicat tot detalladament. Les persones mentores van trobar útil recordar aspectes importants, com ara la custòdia. La formació es va realitzar individualment mentre visitàvem les organitzacions esportives on treballava la persona mentorada.

E2OM: Les sessions van anar bé i, tal com esperàvem, vam observar una evolució positiva en el jovent. Les sessions van ser principalment presencials perquè creiem que és important ser a prop del jovent. Vam organitzar sessions individuals, però en activitats esportives desenvolupades, com ara el padbol, el rem i el surf, vam decidir experimentar-les totes juntes. Alhora, les persones mentores es van reunir per compartir i intercanviar les experiències que havien tingut, l'èxit assolit i els reptes que havien trobat en el procés. També vam crear un grup de WhatsApp per treballar —una mena de diari—, on les persones mentorades podien expressar la seva experiència i els seus sentiments. El vam anomenar "grup d'interacció".experience and feelings . Group called "Interaction Group''.

Com van avaluar la formació les persones mentores? (Punts forts i febles)

FG: L'avaluació va ser molt positiva per part de les persones que van fer la formació.

RF: Segons la retroacció de la persona mentora, la formació i la guia metodològica van ser adequades. Tot i que ja tenien alguns coneixements, van poder entendre millor el programa, alhora que van refrescar els seus coneixements. El temps emprat també va ser adequat, ja que no es va allargar excessivament, però va permetre compartir la informació necessària.

BS: Les nostres persones mentores van proporcionar retroacció verbal informal sobre la formació. Van valorar positivament que fos individual, ja que els permetia parlar del progrés de les persones mentorades.

E2OM: Vam avaluar aquesta experiència de manera molt satisfactòria perquè pensem que es van assolir els objectius previstos, especialment saber (i tenir la sensació) que les persones mentorades són més responsables amb si mateixes i amb els altres, i han desenvolupat la seva autonomia, seguretat emocional i honestedat. Hem de destacar que el fet de poder oferir a les persones mentorades l'oportunitat de provar nous esports, normalment diferents dels que acostumen a practicar, ens ha ajudat i enriquit (tots) en tot el procés... ens ha donat noves perspectives culturals i socials.

PART 4 Quant a l'aparellament

Quins criteris hem fet servir per a l'aparellament?

FG: A les sessions amb persones mentores i mentorades, vam analitzar per separat les preferències i motivacions de cadascuna de les parts. Vam tenir en compte els esports que practiquen les persones mentores i els que les mentorades volien provar. Després d'analitzar-ho tot, a la sessió de grup vam començar a treballar per formar les parelles de mentoria i crear un vincle. Vam tenir en compte que els entrenadors dels diferents clubs esportius eren les mentores mateixes.

RF: Vam parlar amb persones mentores i mentorades sobre els seus interessos i les seves aficions. Aleshores, les vam aparellar d'acord amb aquesta informació, tenint també en compte la personalitat i el gènere. A partir d'aquí, mantenien una reunió inicial per entaular la relació. Durant aquesta reunió, recopilàvem la retroacció d'ambdues parts per assegurar-nos que totes dues se sentien còmodes i, si no era així, buscàvem plans alternatius.

BS: La persona mentora ha de treballar en una organització esportiva que sigui atractiva per a la persona mentorada, així com poder oferir-li una experiència laboral en un àmbit en què vulgui desenvolupar una carrera professional, com ara la fotografia. La mentora també ha d'estar oberta a treballar amb la nostra mentorada durant un termini de fins a dos anys. S'ha de fer una reunió inicial entre la persona mentora i la mentorada per avaluar-ne les interaccions i els sentiments.

E2OM: Vam fer servir criteris predeterminats o preestablerts, que podien incloure diversos aspectes de compatibilitat, com ara:
Preferències personals: pot ser que les persones mentores i les mentorades prefereixin treballar amb persones del mateix gènere, amb persones més joves o més grans, etc.
Individualitat: hem d'intentar que la personalitat, l'estil i el comportament siguin compatibles.
Experiència vital i interessos: aficions, estil de vida, experiència de la família o la institució d'acollida, entre altres. Si observem que el procés d'aparellament inicial no és satisfactori, malgrat els esforços que s'han dedicat a entaular la relació, ambdues parts poden sol·licitar un canvi de mentora o mentorada.

PART 5 Quant a la implementació

Com van les proves?

FG: Les proves van molt bé. Hi ha persones joves que s'han adaptat molt bé al club esportiu on fan esport i han establert un vincle amb la persona mentora més ràpidament que d'altres. En general, però, van molt bé.

RF: Les proves han anat summament bé. Ambdues persones mentorades són a l'escola i han estat en contacte amb les mentores durant la prova. Les mentores han participat en reunions amb diverses agències per donar suport al progrés de les mentorades. També s'han realitzat nombroses activitats en què la mentora i la mentorada han pogut compartir experiències i fer alguna cosa divertida.

BS: Les nostres proves han tingut un gran èxit amb totes les persones mentorades, que ara passen a l'etapa d'educació superior després de reunir un ampli historial de treball professional en mitjans esportius.

E2OM: Pensem que les proves s'estan desenvolupant segons el nostre objectiu principal.

Comentaris de persones mentorades i mentores

GE: Les persones mentores, que són entrenadores del club, valoren el projecte molt positivament i creuen que és molt gratificant tant per al club com per a les persones que en són usuàries.
El jovent mentorat creu que és una excel·lent oportunitat per poder interactuar amb altres joves i practicar l'esport que els agrada.

RF: Les mentores van explicar com els havia permès treballar amb el jovent que se'ls havia assignat i veure'n el progrés. Els ha proporcionat experiències diferents de les que han viscut abans. També han manifestat que els agradaria continuar.

Les persones mentorades eren menys comunicatives amb la seva retroacció, però van explicar que les activitats eren divertides, estimulants i que els ajudaven a sortir de la rutina. També han comentat que la relació amb les mentores ha estat positiva i que saben que són a la seva disposició per ajudar-les.

E2OM: Les persones mentorades estaven molt satisfetes amb la proximitat assolida en el procés d'aparellament. Van gaudir de les experiències de les reunions de cap de setmana, les experiències esportives, etc. També van fer esment de l'atenció, l'afecte, l'amistat i la companyonia que havien sorgit entre nosaltres. Diuen que els ha portat una altra mare o un altre pare a la seva vida. A nosaltres, com a mentores, tot el procés ens ha enriquit en diferents aspectes. Sentim que guiem i ajudem el jovent. Hem aconseguit establir una relació estructurada i de confiança que ens ha apropat i ens ha permès desenvolupar les habilitats i el caràcter de les mentorades.

Dificultats experimentades

GF: Hi ha joves que han tingut dificultats per adaptar-se al club esportiu i per interactuar amb altres companys i companyes.

RF: De vegades, les hores canvien i cal assegurar-se que estiguin establertes. El jovent vol sortir amb els amics i ho diu just abans d'una reunió. Aleshores, les mentores han de programar-les en un altre moment. No passa res, però, en treballar amb les persones mentorades fora de l'escola, poden sorgir aquests problemes.

E2OM: Atès que treballem amb jovent institucionalitzat, amb discapacitats o desordres familiars marcats, sovint hem percebut certa vulnerabilitat i resistència del jovent a l'inici del procés, però hem pogut ajustar el pla.

BS: Van sorgir dificultats quan les persones mentorades havien de treballar els vespres i caps de setmana. Tanmateix, era impossible canviar-ho, perquè els esdeveniments esportius se celebraven en aquelles hores, i les mentorades van haver d'adaptar-s'hi i entendre que si volien treballar en mitjans esportius, havien de fer-ho en aquest horari antisocial.

Avaluació dels resultats fins ara:

GE:

- Inclusió a la comunitat: ha ajudat el jovent a conèixer nous clubs i entitats, així com a establir un vincle de confiança amb la mentora i a enfortir les seves habilitats comunicatives. Ha ajudat el jovent a conèixer noves entitats i a enfortir els nous valors i les habilitats que ha adquirit.
- Valors de l'esport: sobretot en els esports d'equip, ha servit per enfortir les relacions socials i emocionals del jovent, així com per aprendre a resoldre els conflictes.

RF:

- Assistència a l'escola: ambdues persones mentorades han assistit a classe amb més regularitat. Això ha millorat les seves aptituds acadèmiques, socials i personals, i els ha ajudat enormement a treballar per obtenir el seu títol.
- Valors de la comunitat: totes dues han participat en activitats que contribueixen a la seva comunitat. Això millora les seves habilitats socials i els valors reconeguts en la comunitat. També els ensenya que poden ser útils per a la comunitat, encara que no els sembli una gran idea.

BS:

- Les proves van tenir un gran èxit i les persones mentorades van assolir nombrosos objectius. Això ens ha permès contractar un director de mentoria a jornada completa, el qual supervisa l'experiència laboral i els projectes de totes les persones mentorades.
- A més, les organitzacions esportives amb què treballem estan creixent, i ara, després dels èxits recents, poden oferir a les persones mentorades oportunitats encara millors. Això és genial tant per a boomsatsuma com per a les futures mentorades, que ara compten amb més mentores potencials per treballar-hi.

E2OM:

- Inclusió a la comunitat: pensem que haver conduït aquest jovent a una realitat diferent de la que tenien els ha permès tenir un altre punt de vista de la societat. Els vam poder proporcionar experiències vitals úniques que els van permetre fer una transició vital molt important. Saber estar, saber com entaular relacions sanes i saber com desenvolupar l'empatia i el respecte per l'altre van ser alguns dels reptes assolits.
- Valors de l'esport: l'esport ens ha permès assolir la majoria dels objectius proposats que hem esmentat abans. L'esport sempre ha estat un recurs molt adequat que ens ha ajudat a millorar en la creació de relacions de mentoria.

PART 6 Quant a la guia metodològica

Heu seguit el procediment que es descriu a la guia metodològica de la prova?

GF: Sí, hem dut a terme les sessions prèvies a l'aparellament amb les persones mentores i les mentorades, primer per separat i després totes juntes per a l'aparellament.

RF: Sí. Vam haver d'ajustar alguns aspectes, però en general es van seguir.

E2OM: Sí, ho vam fer.

BS: Sí, va funcionar a la perfecció.

Identifiqueu els punts de millora de la guia metodològica.

GE: Per ara, no tenim res per afegir.

RF: En el moment del lliurament, no hi havia cap aspecte per tractar.

BS: Totes les millores que crèiem que es podien fer ja s'han introduït des que vam començar la prova.

E2OM: Hem ajustat el programa de mentoria per satisfer les necessitats del jovent. No ens vam basar tan sols en l'esport, sinó que també vam haver d'integrar l'art. El jove Diogo Esteves és un patinador, però també crea les seves pròpies formes. Pensem que és important obrir el ventall d'interessos del jovent i ajustar-lo a les necessitats. De la mateixa manera que un pla de classe, creiem que és important que tot el procés sigui flexible amb la possibilitat de canvis constants, quan calgui.

Conclusió de les proves

Les persones sòcies han identificat molts avantatges en implementar les proves. Des del punt de vista de la persona mentora, han gaudit del procés.
En el cas de les persones mentorades, hem identificat algunes millores seves dins de la comunitat:

- Assistència a classe més regular.
- Menys conductes antisocials.
- Reducció de l'activitat delictiva.
- Augment de la participació en la comunitat i en l'esport.

El procés de mentoria i la guia han ajudat les organitzacions a millorar el procés. La intenció és que les parts implicades en el projecte continuïn amb el programa de mentoria després de les proves.

Creuen que el procés de mentoria els ha ajudat a assolir els objectius proposats —eliminar i modificar alguns comportaments de les persones mentorades en relació amb la seva vida—. Ens preocupa que les mentorades puguin tornar als mals hàbits que tenien si abandonen el procés de mentoria.

El procés de mentoria esportiva també ajuda el jovent a sentir-se més implicat amb la comunitat i a tenir més interès per participar en activitats esportives. Per tant, conclouen que seria profitós continuar amb el programa.

També destaquen que la família no s'implica en el procés tant com l'organització considera necessari. De vegades, no confien en el projecte ni en la influència positiva que pot tenir en la vida dels seus fills. Una altra opció seria implicar els pares més sovint en el procés de mentoria. D'aquesta manera, podrien entendre la millora que l'activitat física i l'esport suposen per a la vida dels seus fills.

A boomsatsuma, l'èxit de les proves ha generat noves oportunitats per a les seves persones mentorades. Els assoliments del jovent de les associacions han fet que més organitzacions esportives ara vulguin treballar-hi, cosa que ara beneficia les persones mentorades amb noves oportunitats per

desenvolupar les seves habilitats professionals i iniciar una carrera professional en l'àmbit de l'esport. Les persones mentorades de la prova ja ocupen un lloc on poden esdevenir mentores i passar els seus aprenentatges clau a altres joves. Aquest aprenentatge d'igual a igual ha esdevingut inestimable i s'ha desenvolupat gràcies únicament a aquest programa pilot. La Fundació Boomsatsuma ha contractat una persona a jornada completa per gestionar les persones mentorades i la seva experiència laboral.

CONCLUSIONS

Sens dubte, aquesta guia metodològica redactada sobre la mentoria en l'àmbit de l'esport ha proporcionat un programa de formació competent perquè les organitzacions puguin formar i ajudar tant persones mentores com mentorades. Totes les persones sòcies implicades han compartit diverses històries d'èxit de les seves proves amb testimonis que expliquen l'aportació d'aquesta guia metodològica.

Aquesta guia s'ha redactat per permetre a totes les organitzacions esportives desenvolupar un programa de mentoria adequat per a la seva comunitat. Es tracta d'una eina pràctica per ajudar a configurar iniciatives de mentoria i programes d'inclusió social per mitjà de l'esport. Per exemple, el disseny de la càpsula de formació sobre la mentoria esportiva permet que organitzacions socials acostin la seva metodologia a les organitzacions esportives.

Aquesta guia està adreçada, sense limitació, a esportistes i organitzacions que treballen amb grups en risc d'exclusió social que, per mitjà de la participació en projectes de mentoria, es poden acostar a la comunitat, ampliar la seva xarxa de contactes i evitar l'abandonament dels estudis o els comportaments disruptius.

A més, la guia permet que persones mentores i organitzacions esportives tinguin més en compte els problemes socials i que es puguin apropar més a la comunitat.

En conclusió, pensem que la guia proporciona informació útil que pot ajudar les organitzacions a implementar i millorar els seus processos de mentoria. La guia es traduirà a altres llengües per arribar a altres països europeus i permetre que puguin fer servir les mateixes eines.

BIBLIOGRAPHY

Crul, M. i Schneider, J. (2014). Mentoring: What can support projects achieve that schools cannot? Report of the Sirius education migration network. Brussels: European Commision. Consultat el 6 de juny de 2016 des de http://www.siriusmigrationeducation.org/wp-content/uploads/2014/10/SIRIUSMentoring-FINAL.pdf

D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N. i Valentine, J. C. (2011). "How Effective are Mentoring Programs for Youth? A Systematic Assessment of the Evidence." Psychological Science in the Public Interest, 12(2), 57-91.

Irby, B. (2012). "Editor's Overview: Mentoring, Tutoring, and Coaching". Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 20(3), 297-301.

Herrera, C., Dubois, D. L. i Grossman, J. B. (2013). The Role of Risk. Mentoring Experiences and Outcomes for Youth with Varying Risk Profiles. New York: Public/Private Ventures.

Raposa, E. B., Rhodes, J. E. i Herrera, C. (2016). “The Impact of Youth Risk on Mentoring Relationship Quality: Do Mentor Characteristics Matter?” American Journal of Community Psychology, 57(3-4), 320-329.

Rhodes, J. E. (2002). Stand by Me: The Risks and Rewards of Mentoring Today’s Youth. Cambridge: Harvard University.

Projecte OUTogether: Promoting Children´s Autonomy on Alternative Care (2017), “Mentorship_ Program_Methodology_in_Portuguese”. https://apdes.pt/wp-content/uploads/2019/02/Programa-de-Mentoria.pdf

Garringer, M. i Jucovy, L. (2007), Building Relationships: A Guide for New Mentors. The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory.

Education Development Center (2008), Mentoring Youth in Foster Care. http://reachga.org/wp-content/uploads/2016/08/Mentoring-Youth-in-Foster-Care.pdf

MENTOR/National Mentoring Partnership (2003), Elements of Effective Practice. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED502219.pdf

Rennie, P. (2016), Guide to Effective Practice in Mentoring. Big Brothers Big Sisters of Canada. https://bigbrothersbigsisters.ca/wp-content/uploads/2018/02/YiC_BBBSC-Min_of_Youth_w_appendices_v0.3_lite.pdf

GUIA METODOLÒGICA SOBRE LA **MENTORIA EN L'ÀMBIT DE L'ESPORT**

fundació gentis

ESCOLA de SEGUNDA OPORTUNIDADE

PHOENIX social enterprise

ROBBINS FOUNDATION

CTE CENTRE TECNIFICACIÓ ESPORTIVA TERRES DE L'EBRE