

# Ghid de mentorat pentru inițiative antreprenoriale ecologice în domeniul biotehnologiei

**Proiectul nr. 2021-1-RO01-KA220-HED-000032162**

*"Educație verde pentru o întreprindere biotehnologică verde" GreenBE*

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această comunicare reflectă doar punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care poate fi dată informațiilor conținute în acesta.



## Conținut

1: Mentorat pentru antreprenoriatul în domeniul biotehnologiilor verzi .....	3
1.1 Antreprenoriatul ecologic .....	3
1.2. Mentoratul.....	5
1.3 Îndrumarea antreprenorilor verzi .....	8
2: Profilul Mentorului în Biotehnologia Verde .....	12
4: Codul de practici al mentorului în biotehnologiile verzi .....	27
4.1 Lucrul cu discipolii .....	27
4.2 Conduită profesională.....	28
4.3 Practică excelentă .....	30
5: Stabilirea de profiluri și relații de mentorat pentru discipoli/studenti .....	33
5.1. Introducere .....	33
5.2. Diversitatea relațiilor discipoli-mentori .....	33
5.2.1 Stilul de învățare al discipolilor .....	33
5.2.2. Discipolii/studentii și mediul academic .....	35
5.3. Cum se construiește relația dintre mentori și discipoli? .....	37
5.4. Factori care afectează construirea relației. ....	38
5.5. Activități pentru construirea unei relații de mentorat .....	41
5.6. Concluzii.....	42
6: Mentorat în persoană versus mentorat virtual.....	43
6.1. Semnificația mentoratului în antreprenoriatul din domeniul biotehnologiilor verzi.....	43
6. 2. Puncte cheie care trebuie luate în considerare .....	44
6.3. Condiții pentru un mentorat de succes în persoană/față în față (F2F) sau online .....	47
6.4. Mentoratul F2F.....	49
6.5. Mentorat online .....	53
6.6. Cum alegem care este mai potrivit, F2F Mentoring sau Online Mentoring? .....	56
6.7. Concluzii.....	57

# 1: Mentorat pentru antreprenoriatul în domeniul biotehnologiilor verzi

## 1.1 Antreprenoriatul ecologic

În ultimii ani, domeniul antreprenoriatului verde, numit și eco-antreprenoriat, a căpătat popularitate datorită promovării unor practici de afaceri sustenabile pentru mediu, în special prin dezvoltarea și implementarea tehnologiilor verzi, ecologice. Aceste practici verzi sunt capabile să diminueze implicațiile negative asupra mediului, care sunt cauzate de dezvoltarea economică rapidă, creșterea consumului, încălzirea globală și nivelul ridicat al poluării <sup>1</sup>. Cererea de produse și servicii verzi, ecologice, rezultă direct din aceste schimbări care se răsfrâng asupra mediului. Prin urmare, dezvoltarea tehnologică combinată cu interesul crescând al consumatorilor pentru produsele și serviciile ecologice a favorizat schimbarea ambițioasă a modelelor de afaceri existente ale companiilor. Pentru lumea afacerilor, practicile sustenabile și circularitatea reprezintă o adevărată inovație, deoarece au un impact pozitiv semnificativ și le reduc implicațiile negative asupra mediului și societății prin schimbări în modul în care compania și cei din rețeaua conexă acesteia produc, distribuie și captează bunuri sau își pun accent și pe alte valori <sup>2-5</sup>.

Prin urmare, antreprenoriatul verde înglobează acele aspecte de mediu, economice și sociale în activitățile de bază, oferă o serie de soluții creative pentru producția ecologică și consumul de bunuri și servicii eco și sugerează un model de afaceri care promovează aspectele economiei verzi (Figura 1.1) <sup>1,4,6,7</sup>.

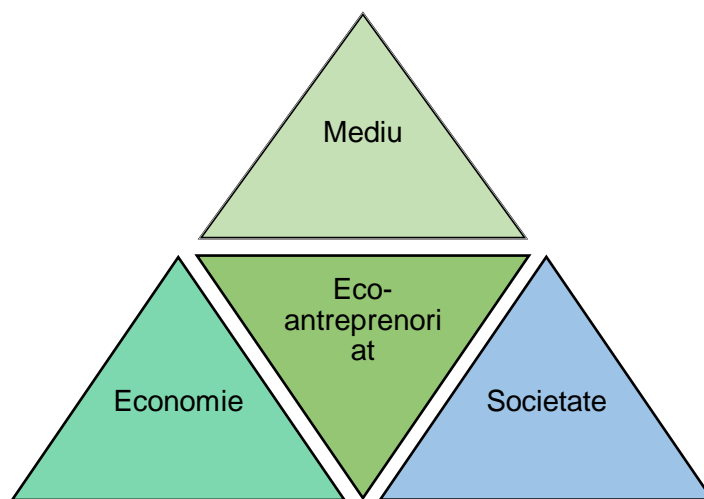


Figura 1.1. Antreprenoriatul verde este nucleul central al Activităților de mediu, economice și sociale.

Cei care dețin afaceri ecologice devin astfel conștienți de faptul că furnizarea de bunuri și servicii, dar mai ales utilizarea de resurse și generarea de deșeuri au impact asupra mediului și societății. Drept urmare, eco-antreprenorii își vor dezvolta compania luând în considerare trei factori: economia, mediul și societatea. Acest lucru are o implicație evidentă: indiferent de activitate, aceasta va afecta societatea și mediul. Pe de altă parte, orice se întâmplă în plan social și în mediul înconjurător afectează activitatea economică. În prezent, antreprenoriatul verde este esențial pentru creșterea economiei, deoarece contribuie la crearea de noi locuri de muncă prin introducerea pe piață a unor idei durabile și îndeplinirea așteptărilor societății pentru schimbarea în mai bine. În plus, antreprenoriatul verde poate fi văzut ca un factor de schimbare care susține progresul social, în beneficiul protejării mediului. În acest context, cei care dețin afaceri ecologice sunt actori esențiali în mediul de afaceri, întrucât încurajează dezvoltarea unor tehnici de producție mai prietenoase cu mediul, care, la rândul lor, vor sprijini obiceiurile eco de cumpărare ale clienților. Prin utilizarea unei abordări antreprenoriale ecologice, întreprinderile pot sprijini inovațiile, serviciile și produsele care încurajează și susțin dorințele consumatorilor de a trăi mai sustenabil și de a reduce efectele negative asupra mediului. Gestionarea și utilizarea durabilă a resurselor naturale, a substanțelor chimice și a deșeurilor pe parcursul ciclurilor de producție și generare a serviciilor sunt în prezent cele mai mari provocări ale antreprenoriatului verde. Afacerile ecologice sunt de obicei preferate în industriile în care viața, sănătatea și siguranța consumatorilor sunt de cea mai mare importanță. Dintre domeniile în care antreprenoriatul verde s-a dezvoltat cel mai mult și se dezvoltă în prezent, sunt de remarcat sectoarele alimentare, auto și construcții (Figura 1.2) <sup>11-15</sup>.

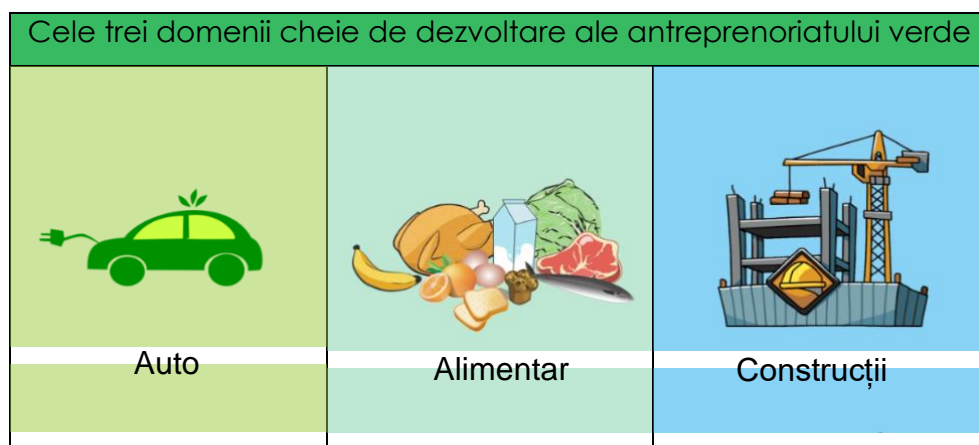


Figura 1.2. Domenii cheie ale pieței antreprenoriale verzi.

Organizația Națiunilor Unite pentru Alimentație și Agricultură (FAO) definește alimentele durabile ca fiind alimente cu un impact redus asupra mediului care îndeplinesc regulile nutriționale din punct de vedere economic, al accesibilității și acceptării din considerente culturale. În categoria alimentelor durabile sunt incluse toate alimentele sănătoase, nutritive, cu un impact redus asupra mediului în ceea ce privește utilizarea terenurilor, a resurselor de apă utilizate și a emisiilor de carbon și azot. Adoptarea unor comportamente durabile în industria alimentară aduce beneficii nu numai mediului, ci și companiilor producătoare. De altfel, în ultimii ani, sustenabilitatea produselor a devenit unul dintre factorii fundamentali în alegerile făcute de consumatori. Pentru a garanta standarde de sustenabilitate, în ultimii ani, de exemplu, sectorul industriei alimentare s-a angajat să elimine materialele plastice și să introducă materiale ecologice în procesele de producție. În plus, adoptarea tehnologiilor verzi și modelelor ecologice de producție au adus beneficii în reducerea impactului asupra mediului, dovedindu-se a fi avantajoase din punct de vedere economic. De asemenea și sectorul auto se concentrează tot mai mult pe reducerea, pe cât posibil, a impactului vehiculelor asupra mediului, iar viitorul prezice că aproape toți producătorii vor adopta o abordare neutră din punct de vedere tehnologic: acest termen se referă la toate acele tehnologii care urmăresc dublul obiectiv de maximizare economică și sustenabilitate față de mediu. Companiile de top se îndreaptă deja în trei direcții principale de dezvoltare: vehicule electrice pe acumulatori (BEV), vehicule electrice hibride cu încărcare la priză (PHEV) și vehicule electrice cu celule de combustibil (FCEV), toate menite să reducă emisiile de CO<sub>2</sub>. În mod similar și în domeniul construcțiilor. Edificiile și construcțiile durabile prezintă importanță primordială în contextul politicilor energetice și de mediu din contextul european. Primul pas în realizarea de construcții durabile este, fără îndoială, schimbarea abordării asupra proiectării clădirilor și infrastructurilor. O proiectare atentă permite ghidarea în activitățile ce urmează, având în vedere că tocmai în faza de proiectare sunt alese materialele, metodele de construcție, sistemele, tehnologiile care urmează să fie utilizate, precum și muncitorii care urmează să fie implicați.

## 1.2. Mentoratul

În contextul economic actual, în care se pune accent pe protecția mediului și satisfacerea exigențelor consumatorilor, pregătirea este esențială pentru obținerea performanței. Astfel, mentoratul are menirea să ajute antreprenorii să-și lărgescă orizontul de cunoaștere și să-

și dezvolte abilitatea de a realiza practici verzi în activitățile economice pe care le desfășoară sau în afacerile pe care intenționează să și le deschidă.

Mentoratul presupune ca un tutore, denumit mentor, să ofere sprijin, pregătire și îndrumare în cariera unui discipol. Mentorul este de obicei o persoană influentă, ce deține cunoștințe avansate în domeniu. Mentoratul este, așadar, o metodă de formare bazată pe învățarea prin relaționarea și interacțiunea cu ceilalți; în care mentorul, un senior ce deține mai multă experiență, își pune la dispoziție cunoștințele, aptitudinile și expertiza pentru a promova creșterea profesională și personală a unor debutanți <sup>17,18</sup>. O'Neil a sugerat, de asemenea, necesitatea de a distinge mentoratul formal de cel informal <sup>19</sup>. Mentoratul formal este un proces de pregătire gestionat de o organizație care definește locul, frecvența și durata întâlnirilor. Îndeosebi, în ultima perioadă, entitățile publice și private au lansat programe ad-hoc, de obicei de scurtă durată, pentru a ajuta echipele de oameni să-și transforme ideea în realitate, grație sprijinului unor oameni mai experimentați. Mentoratul informal, însă, se dezvoltă spontan și se bazează pe admirație și respect reciproc. Acesta durează mai mult decât cel formal, pentru că se bazează foarte mult pe relația interpersonală. O relație informală nu este structurată și se poate concretiza în diferite moduri oferind astfel, pe lângă sprijinul în carieră, un sprijin psihologic și emoțional care crește încrederea în sine a ucenicului <sup>20</sup>. Programele formale sunt opusul naturii informale a mentoratului și sunt în mare parte ineficiente. În tabelul de mai jos (Tabelul 1.1) sunt prezentate principalele diferențe dintre programele de mentorat formale și cele informale.

Tabelul 1.1 Diferențele dintre programele de pregătire formale și informale

Caracteristici	Pregătire formală	Pregătire informală
<b>Durata</b>	Termen scurt	Termen îndepărtat
<b>Protocolul</b>	Definit	De stabilit
<b>Experiența tutorelui</b>	Om de afaceri/ antreprenor	Antreprenor
<b>Obiectivul principal</b>	Stabilit de organizație	Deprinderea modului de gândire

Mentoratul este un proces de învățare care implică stabilirea unei relații personale și directe între mentor și persoana instruită (mentee), relație care poate fi reciproc avantajoasă. În cadrul acesteia, mentorul își împărtășește experiența și cunoștințele, insuflând modul de gândire al persoanei instruite, inspirându-l în îndeplinirea obiectivelor și atingerea potențialului deplin. În procesul de mentorat, se poate identifica un demers structurat în cinci etape de relaționare între Mentor și Mentee<sup>21</sup>: Etapa 1 – Inițierea colaborării; Etapa 2 – Stabilirea direcției; Etapa 3 – Evoluția; Etapa 4 – Desăvârșirea; Etapa 5 – Aplicarea deprinderilor (Figura 1.3).

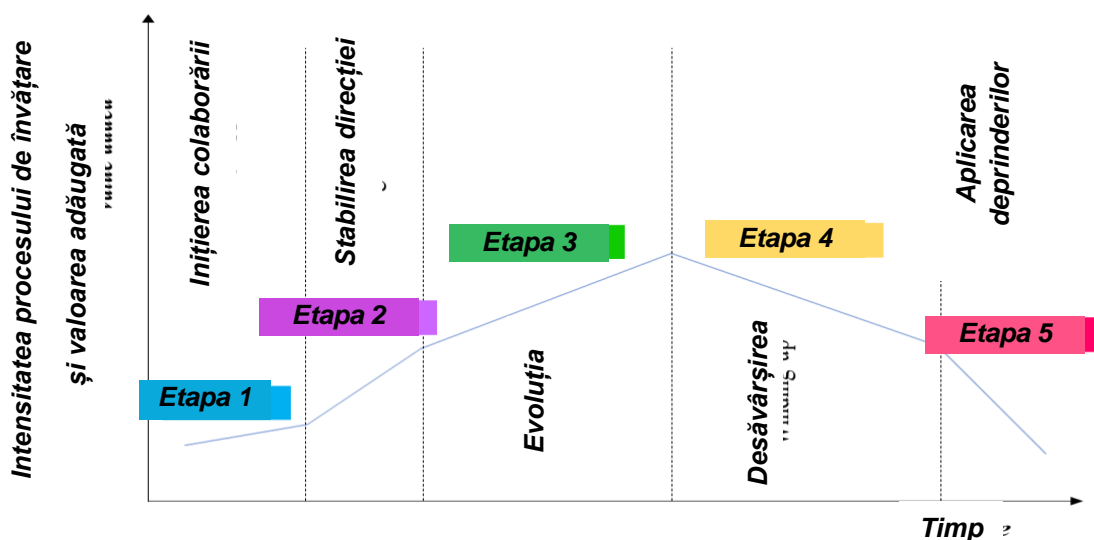


Figura 1.3. Modelul unui proces complet de mentorat

### 1. Inițierea colaborării

În această fază, mentorul și persoana instruită vor stabili metoda optimă de relaționare și valorile pe care se bazează, precum: încrederea, angajamentul, empatia, sinceritatea și îmbunătățire continuă.

### 2. Stabilirea direcției

Pentru ca procesul de îndrumare să producă rezultatele dorite, este necesar ca în această fază să fie stabilite scopul și obiectivele ce trebuie atinse pe termen scurt, mediu și lung. Astfel, mentorul trebuie să-l ajute pe mentee să își contureze dorințele, dar mai ales să evidențieze punctele forte și punctele slabe, astfel încât se fie identificate modalitățile de susținere și resursele necesare.

### 3. Progresul

După stabilirea și consolidarea obiectivelor, metodelor și importanței acestora, modul de lucru devine din ce în ce mai eficient. Această etapă este, de fapt, cea mai productivă fază a relației.

#### **4. Desăvârșirea**

Persoana instruită devine, treptat, din ce în ce mai încrezător în sine. Mentorul, pe de altă parte, devine mai reactiv decât pro activ în această fază, având în vedere potențialul în creștere al discipolului și independența acestuia. Obiectivele stabilite la începutul raportului sunt atinse aproape în totalitate. Accentul se mută de la afacere către dezvoltarea personală și desăvârșirea celui instruit, iar de comun acord, se pot stabili noi obiective de atins.

#### **5. Aplicarea deprinderilor**

În faza finală, beneficiile obținute în urma mentoratului conduc la reușita celui instruit în următoarele activități de antreprenariat ecologic.

În ultimii ani, a crescut interesul cercetătorilor pentru a oferi îndrumare în domeniul antreprenariatului ce vizează în mod special start-up -urile. Mentoratul antreprenorial este foarte diferit de cel realizat în cadrul companiilor deja consolidate. În acest caz, accentul nu se pune doar pe dezvoltarea persoanelor instruite, ci și pe compania care urmează să fie înființată. Cunoștințele dobândite pot influența chiar și direcția afacerii <sup>22</sup>. Pe de altă parte, pe cei care au deja o afacere îi ajută la dezvoltarea de noi abilități și aptitudini, de integrare în demersurile antreprenoriale <sup>23,24</sup> și la dobândirea unui simț critic al evenimentelor cu care s-ar putea confrunta în demersul lor antreprenorial <sup>25</sup>. Acest tip de îndrumare este considerat de nivel secundar, întrucât elevul învață mai întâi prin propria experiență (învățare prin practică) și apoi își îmbunătățește aptitudinile în urma discuțiilor și interacțiunii cu mentorul (prin învățare reflexivă) <sup>26</sup>.

### **1.3 Îndrumarea antreprenorilor verzi**

Mentoratul își propune să ofere antreprenorilor verzi consiliere profesională și conținut tehnic specializat. În același timp, promovează rețelele profesionale între diverse întreprinderi care desfășoară activități verzi, din același sector de interes. Pregătirea pentru întemeierea de firme biotech verzi asigură o serie de avantaje pentru mentorul însuși, discipolul debutant și companie. Astfel, firmele biotech verzi recrutează și rețin angajați pregătiți, beneficiază de sprijin în planificările viitoare, au o forță de muncă motivată, cu abilități îmbunătățite.



Mentoratul în domeniul antreprenoriatului verde îmbunătățește comunicarea în afaceri și consolidarea diferențelor culturale, facilitează împărtășirea cunoștințelor în mod tacit, ceea ce îmbunătățește cultul învățării programelor rentabile de dezvoltare personalizată și optimizează la maxim potențialul uman (Figura 4).

Toate elementele fundamentale ale mentoratului obișnuit în afaceri sunt incluse în mentoratul ecologic, împreună cu o înțelegere și apreciere mai profundă a afacerilor ecologice și strategiilor verzi pentru a ajuta oamenii să lanseze sau să ecologizeze o afacere existentă. Organizația Internațională a Muncii (2023) afirmă că firmele ecologice adoptă concepte, politici și practici verzi care îmbunătățesc viața clienților, a personalului companiei, a comunității în care își desfășoară activitatea și situația mediului înconjurător. Scopul antreprenoriatului verde este, în cele mai multe cazuri, acela de a reduce efectele schimbărilor climatice și alte probleme de mediu. Întreprinderile verzi trebuie să-și gestioneze operațiunile și să-și realizeze produsele în conformitate cu principiile și standardele ecologice. Respectarea legilor muncii și a idealului de angajare decentă sunt esențiale pentru afacerile ecologice/verzi.

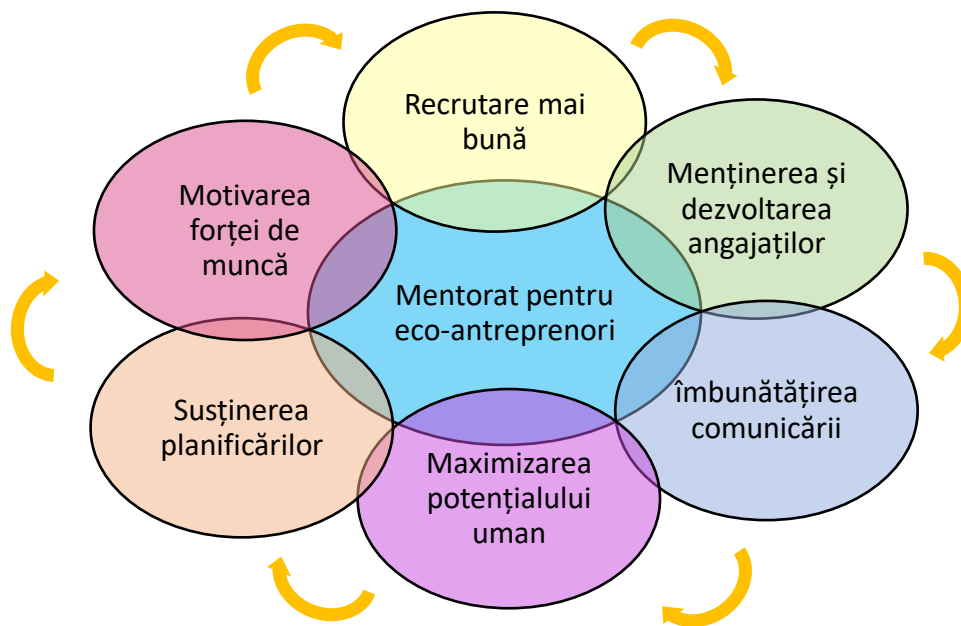


Figura 1.4. Principalele rezultate ale pregătirii antreprenorilor în domenii verzi.

La definirea afacerilor ecologice, de tip verde, este important să se ia în considerare atât procesul (sau producția) unei activități economice, cât și rezultatul sub formă de produse verzi, fie că sunt ele bunuri sau servicii. Antreprenorii pot înființa o firmă explicit „verde” care oferă produse ecologice, prietenoase cu mediul, cum ar, printre altele, managementul deșeurilor sau energia regenerabilă. În figura de mai jos (figura 1.5) sunt ilustrate principalele sectoare verzi de activitate, ale unei afaceri ecologice.



Figura 1. 5. Principalele sectoare de afaceri ecologice.

Ca alternativă la procedeele și produsele obținute prin metode clasice, consumatoare de energie sau dăunătoare mediului, întreprinderile verzi își pot livra produsele sau serviciile prin proceduri ecologice sau cu ajutorul unor tehnologii nepoluante (cum ar fi ecoturismul) sau mai puțin invazive.

#### *Bibliografie*

1. Trapp, C. T., & Kanbach, D. K. (2021). Green entrepreneurship and business models: Deriving green technology business model archetypes. *Journal of cleaner production*, 297, 126694.
2. *Journal of Cleaner Production* "A literature and practice review to develop sustainable business 17 model archetypes" - Bocken et al (2014).
3. Abedinia, O., Zareinejad, M., Doranehgard, M. H., Fathi, G., & Ghadimi, N. (2019). Optimal offering and bidding strategies of renewable energy based large consumer using a novel hybrid robust-stochastic approach. *Journal of Cleaner Production*, 215, 878-889.
4. Gast, J., Gundolf, K., & Cesinger, B. (2017). Doing business in a green way: A systematic review of the ecological sustainability entrepreneurship literature and future research directions. *Journal of cleaner production*, 147, 44-56.

5. Khan, S. A., & Bohnsack, R. (2020). Influencing the disruptive potential of sustainable technologies through value proposition design: The case of vehicle-to-grid technology. *Journal of Cleaner Production*, 254, 120018.
6. Davies, I. A., & Chambers, L. (2018). Integrating hybridity and business model theory in sustainable entrepreneurship. *Journal of Cleaner Production*, 177, 378-386.
7. De Angelis, R., & Feola, R. (2020). Circular business models in biological cycles: The case of an Italian spin-off. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119603.
8. Farinelli, F., Bottini, M., Akkoyunlu, S., & Aerni, P. (2011). Green entrepreneurship: the missing link towards a greener economy. *Ataf Journal*, 8(3/4), 42-48.
9. Silajdžić, I., Kurtagić, S. M., & Vučijak, B. (2015). Green entrepreneurship in transition economies: a case study of Bosnia and Herzegovina. *Journal of cleaner production*, 88, 376-384.
10. de Bruin, A. (2016). Towards a framework for understanding transitional green entrepreneurship. *Small Enterprise Research*, 23(1), 10-21.
11. Vasilescu, M. D., Dimian, G. C., & Gradinaru, G. I. (2023). Green entrepreneurship in challenging times: a quantitative approach for European countries. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 36(1), 1828-1847.
12. Haldar, S. (2019). Green entrepreneurship in the renewable energy sector—a case study of Gujarat. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 10(1), 234-250.
13. Saari, U. A., & Joensuu-Salo, S. (2022). Green entrepreneurship. In *Responsible consumption and production* (pp. 302-312). Cham: Springer International Publishing.
14. Savastano, M., Samo, A. H., Channa, N. A., & Amendola, C. (2022). Toward a conceptual framework to foster green entrepreneurship growth in the agriculture industry. *Sustainability*, 14(7), 4089.
15. Beiwei, L., Zhengliang, Y., & Hongtao, L. (2022). Factors influencing green entrepreneurship of returning migrant workers under the dual-carbon background. *Security and Communication Networks*, 2022.
16. Kram, K. E., 1985, *Mentoring at work*, Glenview, IL: Scott Foresman.
17. El Hallam, St-Jean E. (2016). The role of mentoring in the learning development of the novice entrepreneur. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 8, 1, 119-140. DOI:10.1007/s11365-009-0130-7.
18. St-Jean, E., Radu-Lefebvre, M. and Mathieu, C. (2018). Can less be more? Mentoring functions, learning goal orientation, and novice entrepreneurs' self-efficacy. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 24 No. 1, pp. 2-21
19. O'Neill, D. K., Weiler, M., & Sha, L. (2005). Software support for online mentoring programs: A research-inspired design. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(1), 109-131.
20. Wong A., Premkumar, K. (2007). *An Introduction to Mentoring Principles, Processes, and Strategies for Facilitating Mentoring Relationships at a Distance*.

21. Megginson D., Clutterbuck D. (1997). *Mentoring in Action: A Practical Guide for Managers*.
22. Engle R. L., Dimitriadis N., Gavidia J. V., Schlaegel C. (2010). Entrepreneurial intent: A twelve country evaluation of Ajzen's model on planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 16, 1, 35-57. DOI: 10.1108/13552551011020063.
23. Cull J. (2006). Mentoring young entrepreneurs: what leads to success? *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. 4, 2, 8-18.
24. Gravells, J. (2006). Mentoring start-up entrepreneurs in the East Midlands – troubleshooters and trusted friends. *The International Journal of Mentoring and Coaching*. 4, 2, 20-1.
25. Cope, J., Watts, G. (2000). Learning by doing – An exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 6, 3, 104-24.
26. Cope, J. (2003). Entrepreneurial learning and critical reflection: discontinuous events as triggers for "higher-level" learning. *Management Learning*. 34, 4, 429-50.

## **2: Profilul Mentorului în Biotehnologia Verde**

Poziția de mentor în domeniul biotehnologiilor verzi nu este recunoscută oficial, nu există un profil validat sau o listă de competențe necesare. Misiunea acestui mentor este de a "sprijini

obiectivul fundamental al antreprenorului verde, care este acela de a maximiza valoarea de mediu creată prin intermediul unui proiect cu impact social și al unui model de afaceri viabil și eficient".

Mentorul ar trebui să fie înzestrat cu șase calități fundamentale, așa cum se arată în figura 2.1.

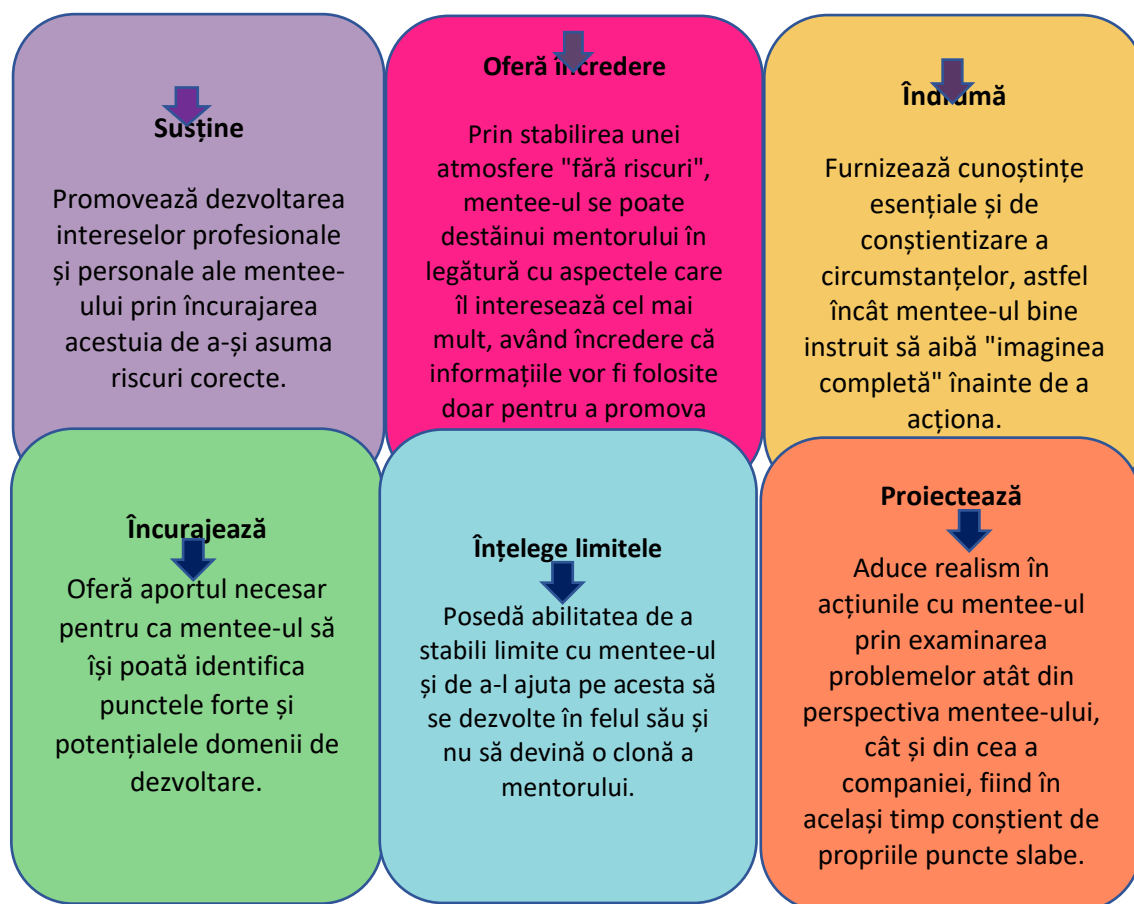


Figura 2.1. Calitățile fundamentale ale mentorului în ecologie.

Pentru a promova noul profil profesional de mentor pentru antreprenorii verzi, Green Education for Green Biotech Enterprise (GREENBE) concepe și dezvoltă materiale și produse VET de ultimă generație. De asemenea, identifică și dezvoltă competențe, metodologii și instrumente de care acești mentori au nevoie pentru a sprijini în mod eficient antreprenoriatul verde în Europa prin intermediul EFP. În special, mentorul în ecologie trebuie să fie capabil să sprijine dezvoltarea sau trecerea la "întreprinderi verzi" prin acțiuni precum reducerea deșeurilor, ecoproiectarea, reciclarea sau eficiența; să încurajeze studiul antreprenoriatului, sporind cunoștințele privind aspectele de mediu legate de perspectivele

de afaceri; să transmită cunoștințe tehnice pentru a ajuta oamenii de afaceri să identifice lacunele de pe piața verde și remediile aferente și să stimuleze capacitatea de inserție profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă prin asistență și consiliere în momentul în care aceștia se lansează într-o carieră de antreprenori în economia verde<sup>1,2</sup>. Tabelul 2.1 prezintă principalele competențe necesare pentru mentorii în ecologie.

Tabelul 2.1. Cerințe de competențe pentru mentorii în ecologie.

<b>Mentalitate verde</b>
Să aibă o înțelegere generală a modului în care sustenabilitatea și economia verde pot aduce beneficii întreprinderilor noi și existente din toate sectoarele.
<b>Înțelegerea de sine</b>
Să fie conștient de propriile convingeri, atitudini și comportamente ecologice. Recunoaște modul în care acestea influențează acțiunile. Utilizează această conștientizare de sine pentru a gestiona propria eficacitate în realizarea obiectivelor generale și ecologice ale întreprinderii.
<b>Dorința de autodepășire</b>
Învață permanent pentru îmbunătățirea propriilor standarde profesionale.
<b>Perspective și învățare în domeniul verde</b>
Lucrează cu antreprenorii verzi pentru a împărtăși cunoștințe și perspective, cu accent pe economia verde și industriile durabile.
<b>Orientare către rezultate și acțiune</b>
Folosesc abilitățile și atitudinea pentru a-l ajuta pe antreprenor să demareze o afacere în domeniul verde sau să treacă la un stil de viață mai ecologic.

Relațiile dintre mentorii în ecologie și mentee pot apărea în mod informal și spontan în timp, atunci când mentee menține un contact frecvent cu persoane cu o expertiză mai mare<sup>3</sup>.

Relațiile dintre mentorii în ecologie și mentee pot fi:

- Un singur mentor care lucrează cu un mentee într-o relație diadică clasică.
- Un grup de mentori care își împărtășesc înțelepciunea colectivă unui mentee.
- Un mentor care lucrează cu mai mulți mentee.
- Modalități de mentorat între egali și aproape egali.

Interacțiunea dintre un singur mentor în ecologie și un mentee care lucrează împreună față în față a fost în general examinată ca o structură diadică. Această viziune diadică a mentoratului are sens din punct de vedere științific și practic. În trecut, procesul de dobândire a unei competențe și de pregătire pentru o profesie s-a bazat pe un model de formare în care un debutant învață ajutat de un expert<sup>4,5</sup>. În unele medii de învățare, această modalitate de formare este încă o regulă; cu toate acestea, această paradigmă este în schimbare. Potrivit mai multor studii<sup>6-8</sup>, un singur mentor ar putea să nu aibă toate conexiunile, cunoștințele, competențele sau alte aptitudini de care are nevoie persoana care îi este mentee. Prin urmare, diverse aranjamente de mentorat, altele decât diadele, pot fi cruciale pentru ca mentee să reușească. În acest scenariu, mentoratele triadice sunt deosebit de interesante, deoarece acestea pot fi formate dintr-un mentee și doi mentori, doi mentee și un mentor sau o combinație a celor doi. Cel mai experimentat membru al mentoratelor triadice îl îndrumă pe mentorul mai puțin experimentat, care, la rândul său, îl sfătuiește pe mentee care este nou în domeniu, creând un fel de scară sau o cascadă a mentoratului. Mentoratele triadice pot funcționa ocazional ca relații tripartite care sunt marcate de încredere și receptivitate, oferind carieră și sprijin. Acest trio a fost numit și "închis" în unele cazuri. În alte cazuri, mentoratele triadice ar putea funcționa mai mult ca diade adiacente, cu interacțiuni între perechile de membri. O triadă "deschisă" a fost utilizată pentru a caracteriza acest aranjament (figura 2.2).

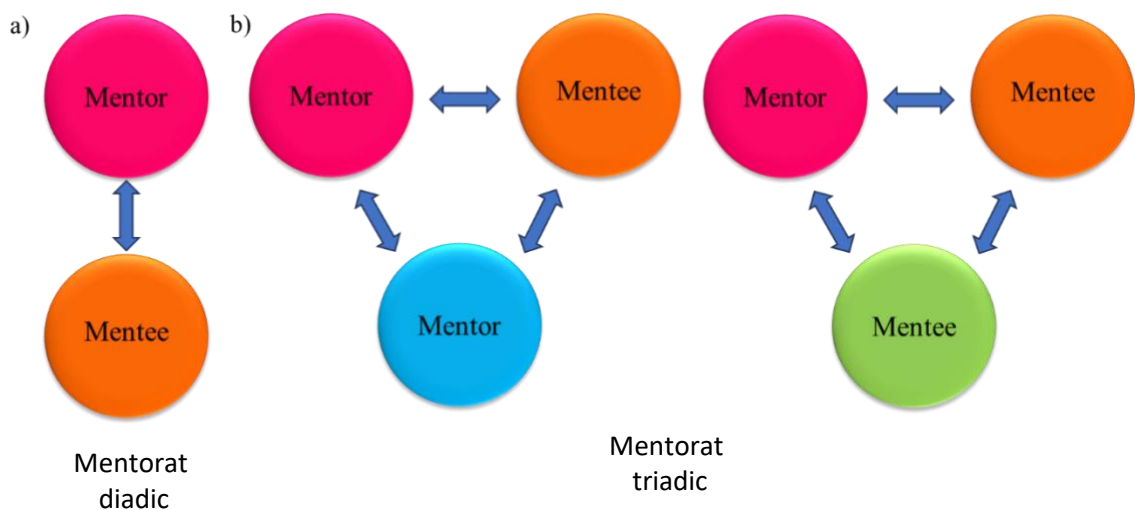


Figura 2.2. Modele de mentorat.

Pe baza abilităților menționate mai sus pe care trebuie să le dețină un mentor în acest domeniu, trebuie atinse cinci obiective principale bazate pe o serie de cunoștințe și abilități, detaliate în cele ce urmează.

### Ținta 1: Gândire verde

Obiectivul principal este de a ajuta companiile din toate sectoarele industriale să conștientizeze importanța sustenabilității și a economiei verzi (Figura 2.3).

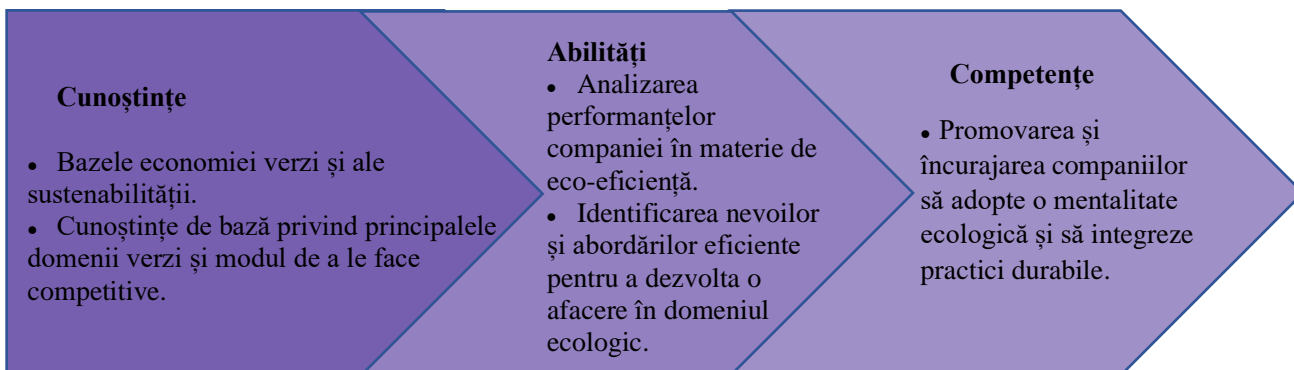


Figura 2.3. Rezultatele învățării.

### Ținta 2: Autoînțelegerea rolului profesional

Al doilea obiectiv al mentorului este de a demonstra conștientizarea valorilor, convingerilor și comportamentelor sale ecologice, de a recunoaște modul în care acestea afectează practica și de a folosi această conștientizare de sine pentru a-și gestiona eficiența în atingerea obiectivelor ecologice generale ale antreprenorului (Figura 2.4).

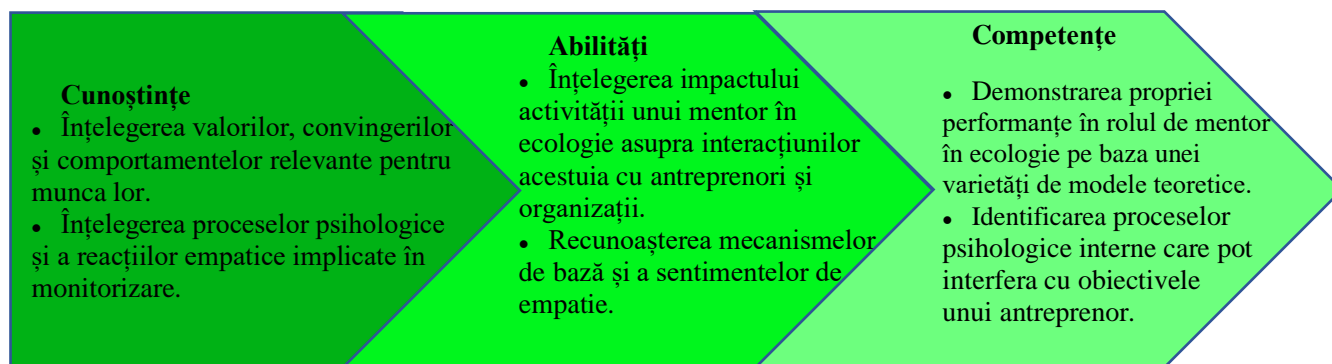


Figura 2.4. Rezultatele învățării.



### Ținta 3: Dorința de Autodepășire

Al treilea obiectiv este de a dezvolta și de a menține reputația profesiei la cel mai înalt nivel prin explorarea și îmbunătățirea standardelor profesionale (Figura 2.5).

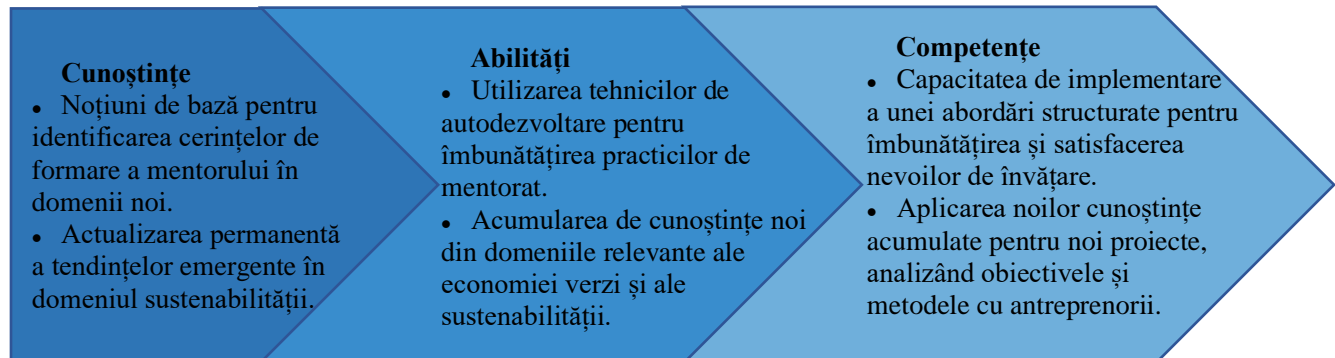
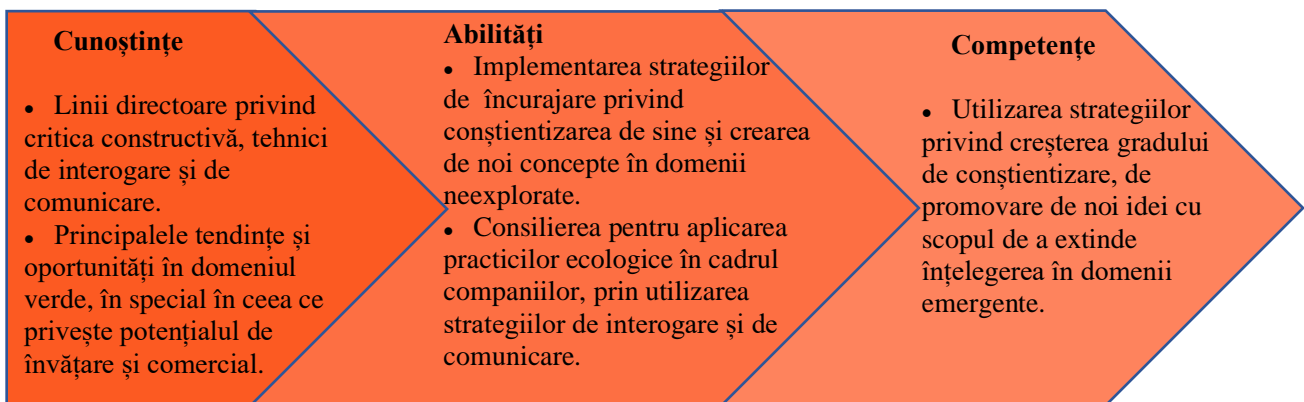


Figura 2.5. Rezultatele învățării.

### Ținta 4: Cunoașterea și învățarea în domeniul verde

Obiectivul principal este de a colabora cu antreprenorii verzi pentru a dobândi cunoștințe și perspective în domeniul economiei ecologice și al sectorului durabil (Figura 2.6).



### Ținta 5: Orientarea către rezultate și acțiuni

Scopul principal este de a prezenta tehnici și abilități de asistență pentru antreprenori în crearea unei afaceri ecologice sau în tranziția de la o afacere convențională la una ecologică (Figura 2.7).

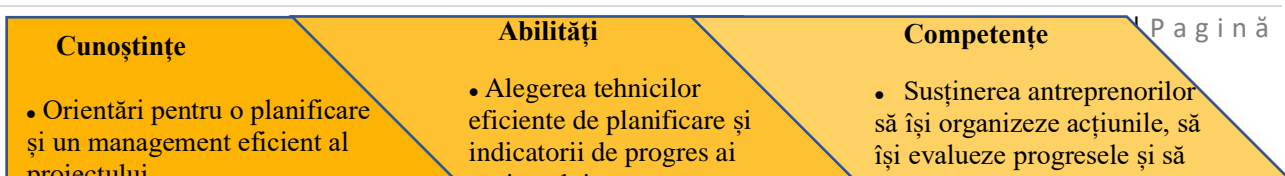


Figura 2.7. Rezultatele învățării.

Respectând recomandările prezentate în acest ghid pentru relațiile mentor-mentee, ambele părți pot beneficia de schimbul de informații. O relație puternică mentor-mentee este vitală pentru ambele părți din perspectiva dezvoltării personale și profesionale. Acest lucru depinde în mare măsură de mentori - adică de cât de bine sunt pregătiți să abordeze preocupările mentee-urilor și să îi ajute să navigheze prin scenarii dificile la locul de muncă. Un alt aspect este conectarea mentee-urilor la mentorii potriviți, care să le înțeleagă opiniile și situațiile.

#### *Bibliografie*

1. Akinsemolu, A. A., & Akinsemolu, A. A. (2020). Green entrepreneurship. The principles of green and sustainability science, 305-334.
2. Clark, B., & Potter-Blair, K. (2011). Entrepreneurship: Catalyst for successful reentry. *Corrections Today*, 73(2), 38-42.
3. Inzer, L. D., & Crawford, C. B. (2005). A review of formal and informal mentoring: Processes, problems, and design. *Journal of Leadership Education*, 4(1), 31-50.
4. Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge university press.
5. Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge university press.
6. DeCastro, R., Sambuco, D., Ubel, P. A., Stewart, A., & Jagsi, R. (2013). Mentor networks in academic medicine: moving beyond a dyadic conception of mentoring for junior faculty researchers. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(4), 488.
7. McBride, A. B., Campbell, J., Woods, N. F., & Manson, S. M. (2017). Building a mentoring network. *Nursing outlook*, 65(3), 305-314.
8. Yun, J. H., Baldi, B., & Sorcinelli, M. D. (2016). Mutual mentoring for early-career and underrepresented faculty: Model, research, and practice. *Innovative Higher Education*, 41, 441-451.

### **3: Dezvoltarea de programe și planuri de mentorat ecologic pentru domeniul biotehologic**

#### **3.1 Introducere**

La nivel european, tranziția către o economie verde a fost identificată de Comisia Europeană (CE) ca un domeniu prioritar de acțiune, precum și de promovare a antreprenoriatului. S-a remarcat potențialul ridicat al locurilor de muncă verzi precum și o nouă cale spre o economie verde.

CE evidențiază atât antreprenoriatul ecologic biotehologic cât și mentoratul ecologic în cadrul strategiei cadrului Orizont Europa susținut de bugetele generale ale UE. Mentoratul ecologic e constituit din toate componentele de bază ale mentoratului general în afaceri, alături de o înțelegere și apreciere mai profundă a afacerii în domeniile ecologice și a tehnicilor de sprijinire a persoanelor doritoare să înceapă o afacere verde sau să transforme ecologic o afacere existentă.

O modalitate excelentă de a începe dezvoltarea programelor și planurilor de mentorat este să analizăm nevoile utilizatorului final: Cine primește sprijinul mentorului? Cine sunt acei

utilizatori finali? Conform definiției mentorului, persoana care primește sprijin este „Mentee”, și provine de obicei din zona Antreprenoriatului ecologic și are afaceri consacrate care doresc să devină „mai verzi”.

Programele de mentorat de succes sunt construite pe o planificare atentă și un angajament susținut de a ghida participanții prin procesul de mentorat, îmbunătățind în același timp programul. Acest lucru necesită multă muncă, dar cu ajutorul instrumentelor potrivite efortul va fi mult mai ușor.

Conform constatărilor descrise în proiectul finalizat Erasmus+ VET (2015-1-ES01-KA202-015934), există două școli de gândire foarte diferite cu privire la natura și scopul mentoratului, care pot fi descrise ca modele americane și europene. Acestea pot fi rezumate astfel:

Un model de sponsorizare (model american) – unde rolul mentorului este de sponsor și protector al carierei unei persoane mai tinere.

Un model de dezvoltare (model european) – care pune accent pe împuternicirea oamenilor pentru a-și dezvolta și impulsiona propria carieră.

### **3.2 Pași cheie pentru dezvoltarea unui program de mentorat**

Mentoratul este o abordare dovedită eficientă pentru a stimula învățarea și dezvoltarea carierei pentru mentori și mentee. Mentoratul este de asemenea avantajos pentru organizație. Pentru angajatori, mentoratul crește gradul de reținere a talentelor, ratele de promovare și satisfacția angajaților față de mentori. Între timp, mentoratul universitar s-a dovedit că îmbunătățește reținerea studenților, crește ratele de găsimă a unui loc de muncă potrivit și crește implicarea absolvenților atunci când sunt selectați absolvenți ca viitori mentori (<https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>).

Potrivit diferitelor programe de mentorat sau dezvoltatori de software de mentorat, există cinci pași principali pentru dezvoltarea unui program de mentorat de succes:

1. Proiectați programul de mentorat
2. Atrageți participanții la program
3. Conectați mentori și mentee
4. Ghidați procesul de mentorat
5. Măsurați impactul/succesul

#### **Pasul.1 Proiectați programul de mentorat**

Când începeți să proiectați un șablon de program de mentorat, se ridică două întrebări principale:

- De ce ar trebui să începem un program de mentorat?
- Cum arată succesul pentru o organizație și participanții săi?

Pentru a răspunde la aceste întrebări, trebuie înțelese publicul țintă și nevoile acestuia. Ar trebui să fie clar definit unde se află, cine sunt, motivațiile lor cheie de a se implica și nevoile lor de dezvoltare. Când toate acestea sunt identificate, ar trebui definite obiective de mentorat SMART (specifice, măsurabile, realizabile, relevante și limitate în timp). Principalele avantaje ale definirii unor obiective clare de mentorat sunt:

- oferirea de îndrumare participanților la program
- stabilirea indicatorilor cheie de performanță (KPI) ai programului
- ajutarea liderilor organizaționali să înțeleagă de ce ar trebui să-și ofere sprijinul

Programele de mentorat de succes oferă atât structură, cât și flexibilitate. Structura oferă participanților un flux de lucru de mentorat de urmat, care este esențial pentru a-i ajuta pe participanți să obțină o învățare productivă pentru a atinge obiectivele specifice de mentorat. În plus, flexibilitatea este esențială pentru a sprijini diferitele nevoi individuale de mentorat în funcție de obiective, preferințe și stiluri de învățare specifice.

Principalele decizii care trebuie luate în considerare la proiectarea unui program de mentorat ar trebui să fie următoarele:

- Stilul de mentorat – care poate fi tradițional, flash sau invers
- Înscriere – deschis, aplicație sau invitație
- Durata – poate fi săptămâni sau luni – sau poate chiar o singură sesiune
- Tip de conexiune – posibil 1:1, grupuri de mentori sau unu-la-mai-mult
- Măsurarea evoluției – nevoi de urmărire și raportare.

Este recomandabil să creați o diagramă a fluxului de lucru al programului pentru a explica fiecare pas al programului de mentorat. Pot fi furnizate detalii precum acțiuni cheie, resurse de sprijin, termene sau criterii pentru trecerea la faza următoare.

Este disponibil un software de mentorat (de exemplu, <https://chronus.com/software/mentoring-software>), care permite livrarea unei game largi de programe de mentorat. Indiferent de dimensiunea programului de mentorat, software-ul de mentorat, care este foarte ușor de utilizat, poate ajuta programul de mentorat să funcționeze fără probleme.

Când vorbim despre biotehnologia verde, avansarea sectorului ecologic, într-un context permanent de tranziție către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon în lume, poate stimula dezvoltarea antreprenoriatului și oferi un potențial de creștere mai rapidă, în special pentru inițiativa antreprenoriale conduse de tineri și femei iar astfel de programele au prioritate în prezent.

## **Pasul 2. Atrageți participanții la program**

Un program de mentorat de succes se bazează foarte mult pe existența unui program eficient de promovare, recrutare de mentori și formare de mentee.

Atunci când programele formale de mentorat sunt introduse în organizații, există în general entuziasm natural, care nu duce întotdeauna la rate ridicate de participare. Motivul principal este promovarea inadecvată sau slabă a programului. Mentorii și mentee nu înțeleg beneficiile de la bun început și ar trebui depuse eforturi în acest sens. În plus, aceasta poate fi prima lor oportunitate de a participa la mentorat pentru unii dintre ei. În acest sens, designerul programului va trebui să:

- sublinieze beneficiile programelor de mentorat pentru a arăta că participarea merită timpul și efortul;
- informeze liderii cheie și părțile interesate cu privire la beneficiile programului și valoarea strategică pentru organizație.

A avea o echipă solidă de mentori poate fi o provocare, așa că nevoile mentorilor trebuie evaluate în mod clar:

- Cum îi puteți ajuta pe mentori să fie mai eficienți cu timpul pe care îl dedică mentoratului?
- Să recunoască în mod oficial implicarea mentorului, pentru a motiva și a atrage mentori suplimentari în program

După o orientare inițială atât a mentorilor, cât și a potențialilor mentee, este important să oferiți sfaturi și bune practici pe tot parcursul programului de mentorat pentru a ajuta participanții să profite la maximum de program.

## **Pasul 3. Conectați mentori și mentee**

O relație de mentorat de succes depinde de o potrivire adecvată între mentori și mentee, care este adesea unul dintre cele mai provocatoare aspecte ale unui program. Participanții

vor avea proveniențe din diverse medii, competențe, stiluri de învățare și nevoi diferite. Ceea ce este bun pentru o persoană poate fi nepotrivit pentru alta.

Două tipuri diferite de potrivire pot fi abordate în program: potrivire administrativă sau potrivire automată. Auto-potrivirea implică mai puține sarcini administrative, ceea ce poate fi un real plus în programele de mare dimensiune. Se recomandă să le permiteți mentorilor să aleagă un anumit mentor sau să trimită alegerile lor de top.

Pentru grupuri mai mari de angajați sau studenți, este recomandabil să începeți programul prin potrivire în bloc sau administrare. Profitarea de software-uri diferite care asociază mentori și mentori poate fi, de asemenea, o soluție rapidă. Cu toate acestea, înainte de finalizarea programului, trebuie făcută evaluarea diferitelor combinații de potrivire deoarece asigurarea de mentori de calitate pentru mentee care sunt greu de compatibilizat poate fi o provocare. Cu cât știi mai multe despre participanții tăi, cu atât sunt mai mari șansele ca programul tău să aibă un rezultat pozitiv.

#### **Pasul 4. Ghidați mentoratul**

După ce participanții sunt înscriși și potriviți, mentoratul ar trebui să înceapă, dar dacă lipsesc direcția și un plan clar, relația de mentorat este vulnerabilă și predispusă la pierderea concentrării și a timpului. În acest sens, este vital să se ofere o anumită structură și îndrumări pe tot parcursul mentoratului.

Pe măsură ce conexiunea de mentorat progresează, trebuie stabilite puncte de control în care echipele raportează progresul lor. Este esențial să existe un proces formal care să încheie experiența de mentorat:

- acordați timp mentorului și mentee să reflecteze asupra a ceea ce a fost discutat pentru ca mentoratul să stabilească discuții despre cum vor arăta următorii pași
- colectați feedback cu privire la beneficiile programului

#### **Pasul 5. Măsurați impactul/succesul**

Una dintre fazele cele mai importante este înțelegerea modului în care programul corespunde așteptărilor.

Programele de succes de mentorat ar trebui urmărite și evaluate din trei puncte de vedere diferite: programul, conexiunea de mentorat și participantul. Valorile și feedback-ul ar trebui să fie capturate pe tot parcursul ciclului de viață al programului. La nivel de program, valorile trebuie conectate direct la obiectivele de afaceri definite (de exemplu, ratele de

promovare ale participanților la program la neparticipanți; progresul pe care participanții îl fac la fiecare pas).

Unele dintre întrebările frecvente care trebuie luate în considerare pot fi:

- Programele avansează conform planului sau rămân în urmă?
- Perioada de mentorat este prea lungă, prea scurtă sau corectă?
- Participanții folosesc resursele de conținut pe care le-ați furnizat?

Pentru participanți, este important să înțeleagă impactul mentoratului în ceea ce privește rezultatele în timp, evaluarea făcându-se prin sondaje (de exemplu, cât de bine și-a îndeplinit programul de mentorat obiectivele și obiectivele organizației; idei pentru îmbunătățirea programului).

Între timp, evaluarea comparativă a programului de mentorat ar trebui verificată în domeniile de înscriere, potrivire și implicare - adică să compare performanța programului (bună, medie sau proastă) în comparație cu alte programe de mentorat.

### **3.3 Formate de mentorat**

Există diferite tipuri de mentorat care duc la un impact de succes, cum ar fi: mentorat în carieră a angajaților, cerc de mentorat sau mentorat invers. Întrebarea: „ce format de mentorat este potrivit pentru organizație și studenți sau angajați?” este o problemă importantă.

Mentoratul în carieră a angajaților este unul dintre cele mai comune formate de mentorat și constă într-o relație de mentorat unu-la-unu care poate dura între nouă și 12 luni. Oferirea de perspective pentru dezvoltare formală a carierei este o modalitate tangibilă de a le arăta angajaților că traiectoria lor în carieră contează. Angajații au ocazia de a învăța și de a-și dezvolta abilități, care îi pot ajuta să-și dezvolte cariera, împiedicându-i să se simtă blocați pe pozițiile lor.

Cercurile de mentorat sunt un format unu-la-unu care le permite angajaților să găsească colegi care împărtășesc interese sau obiective de învățare comune și să se dezvolte împreună ca grup. Oamenii din diferite departamente și generații pot învăța unii de la alții, extinzând cunoștințele instituționale. De asemenea, angajații pot construi relații interfuncționale cu oameni din medii similare sau diverse. Angajații din medii similare pot găsi un spațiu sigur din punct de vedere psihologic pentru discuții și sprijin, unde oamenii se pot simți liberi să se autoidentifice și să fie sinele lor autentic.



Mentoratul invers implică colaborarea între un angajat senior și un angajat junior. În acest caz, angajatul mai tânăr servește ca mentor, oferind membrilor seniori ai organizației informații actualizate despre cele mai recente experiențe sau abilități tehnice din prima linie. Ca format, poate fi o setare unu-la-unu sau de grup.

### **3.4 Unele particularități ale programelor de mentorat antreprenorial din științe Vieții**

În domeniul științei vieții, inclusiv în domeniul biotehnologiei, antreprenoriatul inovator este esențial. Cultivarea în mentalul studenților a potențialului antreprenorial nu a devenit doar o verigă cheie în dezvoltarea socială și inovarea socială, dar contribuie și la dezvoltarea economică a unei țări sau regiuni prin promovarea inovației și crearea de oportunități de angajare (Horng et al., 2021). Strategia cum să reușim să dezvoltăm capitalul uman de la universități la afaceri, a devenit o problemă critică atunci când ne confruntăm cu concurența globală. Promovarea potențialului antreprenorial al studenților din universitățile din domeniul biotehnologiei îi poate ajuta să-și transforme conștiința antreprenorială în comportament antreprenorial și prin urmare, să conducă la mai multe locuri de muncă având un efect motor asupra economiei, iar mentoratul este metoda de predare cea mai frecvent utilizată în educația antreprenorială.

În știința Vieții, competența de inovare ar trebui inclusă în dezvoltarea cursurilor conexe pentru a îmbunătăți rata de succes a procesului educațional ( Hong & Hu, 2009). Între timp, mai multe studii au afirmat că soluționarea creativă a problemelor (CPS) ar putea nu numai să sporească creativitatea și inovația individuală, ci și să funcționeze ca un motor esențial pentru antreprenoriat (Horng et al., 2021).

Relațiile de mentorat sunt încorporate în procesul educațional din învățământul superior. Accentul informal pe mentorat a făcut loc unei proliferări de programe formale de mentorat la universități din întreaga lume. Scopurile mentoratului studenților universitari sunt de a îmbunătăți dezvoltarea academică (inclusiv dezvoltarea abilităților de cercetare și a unei identități disciplinare), dezvoltarea profesională (carieră) și dezvoltarea personală (psihosocială) a studenților absolvenți.

(Gail Lunsford și colab., 2017). S-a demonstrat că studenții au experimentat relații de mentorat într-o varietate de forme, inclusiv mentorat formal, informal, profesional și de la egal la egal (Watson et al., 2009).

Proiectarea și furnizarea programelor de mentorat medical diferă între școlile de biotehnologie, iar programele sunt adaptate pentru a îndeplini cerințele instituționale sau

departamentale specifice. Variabilele includ mentorat, mentor și caracteristicile programului (Nimmons et al., 2019). Metodele de recrutare a mentee pentru programele de mentorat sunt diverse și includ următoarele: e-mailuri, fluturași în cantină, cursuri și publicitate pe rețelele sociale. Mentorii în domeniul biotehnologiei provin dintr-o serie de medii în funcție de scopul programului și pot fi personal academic, proaspăt absolvenți și antreprenori de succes în domeniul biotehnologiei. Unii mentori s-au autopropus pentru acest rol, iar alții sunt recomandați sau au demonstrat interes pentru predare sau mentorat. Specialiștii aflați la începutul carierei, cu mai puțin de zece ani de experiență, pot avea un impact mare asupra elevilor, deoarece sunt adesea mai capabili să se relaționeze cu nevoile personale și profesionale actuale ale studenților decât mentorii seniori și pot deține informații mai actualizate despre trendurile în specialitate și procesele de interviu (Nimmons et al., 2019). Mentorii ar trebui să primească instruire în ceea ce privește cerințele rolului și în furnizarea unui feedback eficient. Ar trebui oferite stimulente, de exemplu, recunoașterea mentoratului pentru promovarea în funcție. De asemenea, mentee ar trebui să fie conștienți de ceea ce se așteaptă de la ei.

Programele de mentorat în domeniul biotehnologiei tind să se bazeze și să fie modificate de inițiative de succes din alte instituții și să se dezvolte în continuare din feedbackul mentorului/mentee. Uneori poate fi efectuată și o analiză a nevoilor, ceea ce oferă asigurări suplimentare că programul este conceput în mod adecvat și eficient. Programele pot fi finanțate din diverse surse, inclusiv de către universitatea gazdă și/sau terți.

#### *Bibliografie*

1. Gail Lunsford L. et al. (2017). The Sage Handbook of Mentoring. Mentoring in Higher Education. BK-SAGE-CLUTTERBUCK-160405-Chp20.
2. Horng, J.-S., & Hu, M.-L. (2009). The impact of creative culinary curriculum on creative culinary process and performance. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education*, 8(2),34–46.
3. Horgn J.S. et al. (2021). Learning innovative entrepreneurship: Developing an influential curriculum for undergraduate hospitality students, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Volume 29, 100289.
4. Nimmons D., Shaista Giny & Joe Rosenthal (2019). Medical student mentoring programs: current insights, *Advances in Medical Education and Practice*, 10:, 113-123

5. Watson II, J.C., Clement, D., Blom, L., and Grindley, E. (2009). Mentoring: Processes and perceptions of sport and exercise psychology graduate students. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21, 231–46.
6. <https://chronus.com/how-to-start-a-mentoring-program>

## 4: Codul de practici al mentorului în biotehnologiile verzi

Pentru mentorii în biotehnologiile verzi, codul de practici va funcționa ca un set de linii directoare care, dacă sunt urmate, asigură o relație de mentorat etică, sănătoasă, profesională, de încredere și productivă cu mentorii lor. Prin aderarea la cod, mentorii vor putea crea o legătură puternică și eficientă cu discipolii lor, asigurându-se, prin urmare, că următoarea generație de profesioniști în biotehnologii va acorda prioritate sustenabilității în munca lor, contribuind astfel la un viitor mai verde și mai durabil.

### 4.1 Lucrul cu discipolii

Prin colaborarea cu discipolii, un mentor ar trebui să poată îndruma și sprijini persoanele în dezvoltarea lor personală și profesională. Indiferent dacă îndrumă studenții din domeniul științelor vieții / biotehnologiei sau consiliază organizațiile ecologice, un mentor verde ar trebui să adere la următoarele:

**Comunicare deschisă și accesibilitate:** mentorii ar trebui să mențină o comunicare deschisă cu discipolii, să fie accesibili și să ofere feedback de susținere. Mentorii ar trebui să fie disponibili dincolo de orele de program și să promoveze un mediu în care întrebările sunt încurajate.

**Obiective și provocări:** mentorii ar trebui să stabilească obiective și așteptări clare și precise și să provoace discipolii să-și depășească propriile limitări. Gestionarea timpului și flexibilitatea în atingerea obiectivelor ar trebui, de asemenea, subliniate.

**Pasiune și inspirație:** mentorii ar trebui să inspire gândire critică, creativitate și încredere. Demonstrarea unei pasiuni pentru cercetare și munca depusă îi poate influența pozitiv discipolii lor.

**O relație personală de susținere:** o relație de susținere între mentor și discipol este vitală. Petrecerea unui timp de calitate împreună cu discipolii/studenții și interesul personal față de acesta în afara cercetării sunt aspecte esențiale ale unei relații sănătoase și eficiente.

**Respect și încredere reciprocă:** relația de mentorat ar trebui să fie construită pe respect reciproc, încredere și apreciere. Mentorii ar trebui să se simtă respectați, iar discipolii să aibă încredere în abilitățile lor.

**Schimbul de cunoștințe:** procesul de mentorat ar trebui să implice schimbul de cunoștințe, construirea abilităților de cercetare și aplicarea teoriei clasei la experiențele din lumea reală.

**Independență și colaborare:** mentorii ar trebui să încurajeze independența beneficiarilor programului de mentorat și spiritul de colaborare. Încurajarea protejaților să gândească independent în timp ce fac parte dintr-un efort de echipă este valoroasă.

**Mentorii** ar trebui să conducă prin exemplu, să modeleze interacțiunile cu ceilalți și să împărtășească lupte și experiențe pentru a reduce intimidarea. Ei ar trebui să fie un model de conducere și comportament etic, unul pe care fiecare discipol să se simtă inspirat să-l urmeze.

**Promovarea responsabilității față de mediu:** mentorii ar trebui să sublinieze importanța durabilității mediului și a practicilor ecologice și etice în domeniul biotehnologiei, încurajându-și discipolii să ia în considerare impactul muncii lor asupra mediului.

**Confidențialitate:** este esențial ca mentorii să stabilească încredere și un mediu sigur pentru discipoli. Aceștia trebuie să gestioneze informațiile în mod discret, asigurând confidențialitatea strictă și păstrarea sigură a evidențelor. Stabilirea unor limite clare cu privire la momentul în care informațiile pot fi partajate consolidează și mai mult încrederea și respectul în relația mentor- discipol.

## 4.2 Conduită profesională

### Construirea unei reputații

Prin construirea unei reputații pozitive în cadrul comunităților și domeniilor pe care le reprezintă, mentorii consolidează credibilitatea și eficacitatea practicii lor și reputația acestora ca instrument valoros și eficient pentru dezvoltarea personală și profesională. Pentru a realiza acest lucru, un mentor trebuie să întruchipeze:

- **Conduita etică:** mentorii trebuie să adere la principiile etice, asigurându-se că acțiunile lor se aliniază la cele mai înalte standarde de integritate și onestitate. Aceasta include evitarea conflictelor de interese și protejarea confidențialității discipolilor lor.
- **Profesionalism:** demonstrarea profesionalismului în toate interacțiunile, comunicarea și angajamentele cu discipolii încurajează un sentiment de respect și seriozitate cu privire la procesul de mentorat.

- **Empatia și respectul:** cultivarea empatiei și respectului față de experiențele, perspectivele și obiectivele unice ale discipolilor este esențială pentru crearea unui mediu de mentorat de susținere și încredere reciprocă.
- **Responsabilitate:** asumarea responsabilității pentru acțiunile și angajamentele cuiva este un semn distinctiv al unui mentor de renume. A fi fiabil și responsabil construiește încredere și credibilitate în rândul discipolilor.

### **Integritate**

Pentru a construi încredere și a-și menține credibilitatea, mentorii trebuie să-și susțină integritatea profesională prin:

- **Reprezentări corecte:** mentorii trebuie să fie sinceri cu privire la calificările și experiența lor.
- **Reprezentarea onestă a valorii lor:** mentorii ar trebui să-și comunice în mod transparent și realist capacitățile.
- **Respectarea proprietății intelectuale:** mentorii ar trebui să crediteze creatorii originali ai oricăror materiale utilizate în practica lor de mentorat.

### **Recunoașterea egalității și diversității**

Mentorii ar trebui să se străduiască întotdeauna să promoveze și să creeze un mediu incluziv și stimulant pentru toți elevii, promovând în cele din urmă creșterea și succesul lor personal prin:

- **Evitarea discriminării:** mentorii ar trebui să trateze întotdeauna toate persoanele cu respect și corectitudine, evitând în mod activ orice formă de discriminare bazată pe factori precum mediul sau identitatea.
- **Creșterea gradului de conștientizare:** mentorii ar trebui să se angajeze în auto-reflecție pentru a identifica și depăși prejudecățile inconștiente, asigurându-se că relațiile lor profesionale sunt libere de prejudecăți personale.
- **Abordarea prejudecăților inconștiente:** mentorii ar trebui să îmbrățișeze și să exploreze diferențele individuale cu o minte deschisă, străduindu-se să abordeze fiecare elev fără părtinire.
- **Provocarea comportamentului discriminatoriu:** mentorii sunt responsabili pentru descurajarea oricărui comportament discriminatoriu prin încurajarea schimbării pozitive și a înțelegerii.
- **Limbajul de monitorizare:** mentorii ar trebui să fie atenți la utilizarea unui limbaj care promovează incluziunea și evită stereotipurile.

- **Implicarea în activități de dezvoltare:** mentorii ar trebui să învețe și să crească în mod activ și continuu în materie de egalitate și diversitate.

### Interacțiuni neadecvate

Mentorii trebuie să se asigure că relația de mentorat rămâne axată pe dezvoltarea personală și profesională a discipolilor lor, fără influențe inadecvate sau dăunătoare prin:

- **Stabilirea unor limite clare:** mentorii trebuie să stabilească și să mențină limite adecvate
- **Fără relații romantice sau sexuale:** mentorii ar trebui să evite astfel de relații cu discipolii
- **Vigilența împotriva intimității:** mentorii ar trebui să fie atenți la potențialele situații intime și trebuie să ia măsurile adecvate pentru a le preveni în cazul în care apar sau să fie gata să încheie angajamentul de mentorat, dacă este necesar.

### 4.3 Practică excelentă

#### Abilitatea de a performa și dezvoltarea continuă

Mentorii ar trebui să asigure excelența practicii lor, capacitatea de a performa în mod eficace și de a oferi sprijin responsabil discipolilor lor prin:

- **Calificări, abilități și experiență:** mentorii ar trebui să posede calificările, abilitățile și experiența necesare pentru a-și ghida discipolii cu succes.
- **Fitness fizic și mental:** un nivel sănătos de fitness fizic ar ajuta mentorii să-și îndeplinească îndatoririle în mod eficient și cu motivație energetică.
- **Competență și cunoștințe:** mentorii ar trebui să depună eforturi continue pentru a-și îmbunătăți expertiza și cunoștințele în domeniile lor. Menținerea unei baze solide de cunoștințe îi ajută pe mentori să ofere informații valoroase și îndrumări discipolilor lor.
- **Învățarea continuă:** mentorii ar trebui să îmbrățișeze o mentalitate de creștere și să fie deschiși să învețe de la discipolii lor și de la alți mentori. A rămâne receptiv la idei noi și feedback permite dezvoltarea personală și profesională.

#### Obligații legale și legale

Respectarea obligațiilor legale și statutare este crucială pentru mentori, reflectând angajamentul lor față de practicile etice și responsabile. Acestea trebuie să respecte legile, politicile organizaționale și reglementările relevante, păstrând în același timp confidențialitatea. Prin respectarea obligațiilor legale și statutare, mentorii își demonstrează angajamentul față de o practică etică și responsabilă, asigurând profesionalismul serviciilor

lor. Mai mult, deoarece mentorii Green au responsabilitatea de a-și ghida și consilia mentorii cu privire la practicile durabile și ecologice, în timp ce specificul obligațiilor legale și statutare poate varia în funcție de regiune și jurisdicție, un Mentor Green ar trebui să fie familiarizat cu:

- **Reglementări de mediu:** familiarizați-vă cu legile și reglementările de mediu locale, naționale și internaționale, care se aplică industriei biotehnologiei. Acestea pot include cerințe legate de gestionarea deșeurilor, emisii, controlul poluării și conservare.
- **Reglementări specifice biotehnologiei:** rămâneți la curent cu reglementările care se referă în mod specific la practicile biotehnologice, cum ar fi ingineria genetică, editarea genelor sau utilizarea organismelor modificate genetic (OMG). Aceste reglementări pot acoperi cercetarea, dezvoltarea, testarea și comercializarea produselor biotehnologice.
- **Considerații etice:** încurajarea comportamentului etic în toate aspectele operațiunilor biotehnologice. Aceasta include respectarea drepturilor subiecților umani în cercetare, luarea în considerare a bunăstării animalelor implicate în experimente și abordarea potențialelor efecte sociale și economice ale progreselor biotehnologice.
- **Tratate și acorduri internaționale:** unele activități biotehnologice ar putea face obiectul unor acorduri sau tratate internaționale. Familiarizați-vă cu acordurile relevante, cum ar fi Protocolul de la Cartagena privind biosecuritatea, Protocolul de la Nagoya privind accesul la resursele genetice și Convenția privind diversitatea biologică, etc.
- **Responsabilitatea socială corporativă (CSR):** îndrumați-vă discipolii cu privire la implementarea inițiativelor CSR care se aliază cu afacerea lor biotehnologică, subliniind transparența, responsabilitatea și impactul social și de mediu pozitiv.
- **Rămâneți la curent:** pe măsură ce legile și reglementările se schimbă în timp, este esențial ca mentorii să rămână la curent cu evoluțiile din industria biotehnologiei și cu cadrele juridice relevante.

### **Supraveghere continuă**

Prin adoptarea supravegherii continue, mentorii își îmbunătățesc abilitățile, mențin standardele etice și oferă sprijin de calitate discipolilor lor. Acest lucru se realizează prin:

- **Practica reflexivă:** mentorii ar trebui să analizeze în mod regulat și critic interacțiunile lor de mentorat pentru dezvoltarea profesională.

- **Implicarea în supraveghere:** mentorii ar trebui să caute în mod constant îndrumare de la supraveghetori calificați sau grupuri de colegi.
- **Menținerea calității supravegherii:** mentorii ar trebui să mențină obiectivitatea și confidențialitatea în relațiile lor cu supraveghetorul sau colegii lor pentru a încuraja discuții oneste și sănătoase.
- **Discutarea dilemelor etice:** mentorii ar trebui să discute deschis orice dileme etice sau potențiale încălcări ale codului profesional cu supraveghetorul lor sau cu grupul de supraveghere de la egal la egal pentru a lua cele mai bune decizii etice.



## 5: Stabilirea de profiluri și relații de mentorat pentru discipoli/studenti

### 5.1. Introducere

Mentoratul și coaching-ul sunt două concepte înrudite, iar metodologia lor de învățare este foarte asemănătoare. Cu toate acestea, aspectele lor fundamentale sunt destul de distincte, relația construită între jucători fiind una dintre cele mai proeminente diferențe. În timp ce coaching-ul se bazează pe relații pe termen scurt, mentoratul stabilește relații voluntare și pe termen lung care se concentrează pe obiective și capacități în viitorul apropiat (Clutterbuck, 2004; Audet și Couteret, 2012). În scenariul antreprenoriatului ecologic, competențele adoptate de discipoli în timpul mentoratului sunt legate de lărgirea orizonturilor acestora și au un punct de vedere larg, inclusiv capacități legate de luarea deciziilor, gestionarea schimbării, identificarea de noi oportunități și abilități de relaționare, printre altele (Audet și Couteret, 2012). Mai mult, faptul că mentoratul este în primul rând un proces de voluntariat, crește relația personală și afectivă pentru ambele părți, inclusiv empatia, încrederea și respectul, în timp ce "rezultatele dorite obținute" rămân într-un plan secundar. În ansamblu, în acest capitol, vom descrie relația de mentorat construită de-a lungul procesului de mentorat între participanții la mentorat: discipoli și mentori. Mai mult, pentru a înțelege mai bine această relație, vom descrie profilarea discipolilor, inclusiv posibila relație dintre mediul lor academic și procesul de mentorat în domeniul biotehnologiei verzi.

### 5.2. Diversitatea relațiilor discipoli-mentori

#### 5.2.1 Stilul de învățare al discipolilor

Ființele umane sunt diverse. Astfel, indivizi diferiți preferă învățarea prin abordări diferite. Potrivit lui Mumford și Honey (1986), există patru stiluri de învățare (Figura 1). Este esențial să observăm că, în foarte puține cazuri, un discipol se încadrează într-un singur grup de stil de învățare, iar cel mai comun profil este o combinație a acestora. Într-adevăr, dovezile empirice indică faptul că procesele de mentorat bazate pe un singur stil de învățare tind să eșueze. În orice caz, definirea stilului de învățare al discipolului poate ajuta la direcționarea procesului de mentorat într-o direcție sau alta. Stilurile de învățare, așa cum sunt definite de Mumford și Honey, sunt:

- **Activiști** - ei sunt indivizi care învață cel mai bine prin participare activă și experiențe practice. Le place să se angajeze în activități de grup, discuții și experimente practice. Ei preferă să învețe prin încercare și eroare și tind să fie entuziaști și spontani în abordarea lor.

- **Reflectivi** - ei sunt cursanți care preferă să observe și să se gândească la informații înainte de a acționa asupra lor. Le place să facă un pas înapoi, să analizeze situații și să ia în considerare perspective diferite. Le place să-i observe pe ceilalți, să țină jurnale și să-și facă timp să reflecteze asupra experiențelor lor.
- **Teoreticieni** - sunt indivizi care preferă să învețe prin raționament logic și analiză sistematică. Le place să lucreze cu modele, teorii și concepte pentru a înțelege principiile care stau la baza acestora. Le plac mediile structurate de învățare, obiectivele clare și explicațiile logice.
- **Pragmatici** - ei sunt cursanți care se concentrează pe aplicarea practică a cunoștințelor. Ei preferă să vadă cum pot fi utilizate informațiile în situații din lumea reală. Le place să aplice concepte și teorii pentru a rezolva probleme și sunt interesați de rezultate imediate și tangibile.

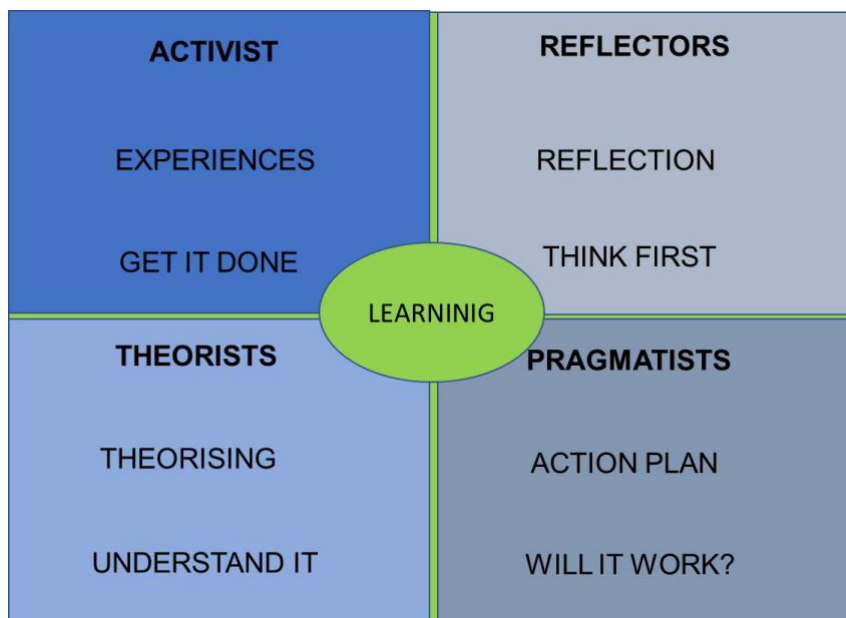


Figura 5.1. Tipuri de stiluri de învățare (Mumford & Honey, 1986)

Legat de paragrafele anterioare, este relevant să subliniem că diferite tipuri de stiluri de învățare au ca rezultat diferite tipuri de antreprenori. În acest sens, Tomas Andersson (Andersson et al., 2010) clasifică antreprenorii în cinci tipuri diferite:

- **Antreprenori creativi:** aduc pe piață idei noi și produse sau servicii noi care satisfac dorințele noilor consumatori.
- **Antreprenorii bazați pe tehnologie (tehnoprenori):** cumva legați de antreprenorii creativi, dar axați pe inovațiile tehnologice.

- **Antreprenori de cunoștințe:** oferă cunoștințe legate de antreprenori pentru a ajuta alți antreprenori să reușească cu ideile lor în diferite discipline.
- **Cercetători antreprenoriali:** pot fi considerați capitaliști intelectuali de risc și sunt legați de companiile bazate pe cunoaștere. Ei sunt de obicei oameni de știință.
- **Antreprenori cu așteptări mari:** crearea finală a start-up-urilor; acești antreprenori sunt principalii responsabili pentru crearea unui sistem economic dinamic, deschis și adaptabil.

Cunoașterea tipului de stil de învățare al discipolului și posibila sa predispoziție de a deveni un anumit tip de antreprenor poate fi foarte utilă în relația de mentorat. Cu aceste informații, mentorul poate canaliza predispoziția de învățare a discipolului prin abordări adecvate (mai aproape de modul natural de învățare al "discipolului"). Acest lucru poate duce la o experiență semnificativă de învățare pentru discipol, deoarece el / ea se va simți mai confortabil și mai motivat în procesul de învățare. Un sentiment de învățare și avansare creează, de asemenea, o atmosferă de încredere și stimă de sine, care este foarte utilă în procesul de mentorat.

### 5.2.2. Discipolii/studentii și mediul academic

Biotehnologia verde implică aplicarea progreselor științifice și tehnologice pentru îmbunătățirea producției alimentare și reducerea impactului acesteia asupra mediului (productivitatea agriculturii, practici agricole durabile), obținerea de produse derivate din ființe vii (microorganisme, animale, plante) într-un proces mai puțin contaminant și determinarea de noi procese de reutilizare a reziduurilor (economia circulară), printre altele. În acest sens, domeniile academice precum ingineria genetică, ameliorarea plantelor, biologia moleculară, microbiologia și bioinformatica sunt cel mai legate de abordarea provocărilor globale legate de îmbunătățirea culturilor, securitatea alimentară și durabilitatea mediului. Cu toate acestea, o gamă mai cuprinzătoare de domenii academice este implicată atunci când se face referire la antreprenoriatul verde ca fiind înființarea și funcționarea întreprinderilor care acordă prioritate durabilității mediului și contribuie la dezvoltarea unei economii mai ecologice și mai durabile. Deși nu este necesară o pregătire academică specifică pentru a deveni un antreprenor verde, anumite domenii de studiu pot oferi o bază solidă și cunoștințe valoroase pentru urmărirea unei cariere în acest domeniu. În continuare, sunt enumerate mediile academice legate de antreprenoriatul verde:

- Discipline direct legate de biotehnologie, cum ar fi:

- Biologie: crucială pentru cunoașterea principiilor fundamentale ale sistemelor biologice la diferite niveluri (de exemplu, genetică, fiziologie, biochimie, biologie moleculară, ecologie, taxonomie, etc.).
- Biotehnologie: o înțelegere globală a tehnicilor și instrumentelor utilizate în manipularea sistemelor biologice pentru a profita de ele.
- Agronomie: o înțelegere profundă a creșterii, dezvoltării și producției vegetale a plantelor, precum și a agriculturii și a bunurilor derivate din animale.
- Genetica: are ca scop înțelegerea și manipularea genomului plantelor, animalelor sau microorganismelor.
- Bioinformatică: disciplină valoroasă pentru analiza și interpretarea datelor biologice complexe.
- Știința mediului: cunoașterea biologiei ecosistemelor întregi, cu scopul de a aborda durabilitatea mediului.
- Chimia: înțelegerea proceselor biochimice și a interacțiunilor dintre molecule
- Microbiologie: axată pe studierea biologiei organismelor microscopice (virusuri, bacterii, alge, ciuperci, mușgaiuri și protozoare), care pot fi extrem de utile pentru proiectele de biotehnologie verde.
- Administrarea/Managementul afacerilor: oferă abilități esențiale pentru conducerea unei întreprinderi de succes.
- Studii de durabilitate: oferă o înțelegere globală a principiilor și practicilor de dezvoltare durabilă.
- Inginerie/Tehnologie: se concentrează pe dezvoltarea de produse sau soluții ecologice inovatoare. Printre altele, discipline legate de economisirea energiei și sursele regenerabile de energie (adică sisteme de energie mai eficiente și regenerabile), economisirea apei (adică canale mai eficiente de transport al apei) și construcția de clădiri (adică case proiectate ecologic).
- Antreprenoriatul social: combină principiile de afaceri cu accent pe abordarea provocărilor sociale și de mediu.
- Științe politice: oferă o cunoaștere vastă a diferitelor abordări ale dezvoltării și economiei unei anumite țări/regiuni, printre altele, și este responsabil pentru luarea deciziilor. Crearea de rețele și diplomația sunt, de asemenea, caracteristici esențiale ale acestei discipline.

Este evident că nu toate cunoștințele trebuie să se concentreze asupra aceleiași persoane, dar este adevărat că pentru a fi antreprenor în biotehnologia verde, este esențial să ai cel

puțin anumite abilități, așa cum au subliniat Azid și Rowland (2018), și că acele abilități trebuie încorporate în sistemul educațional. Până în prezent, nu există informații sistematice cu privire la tipul de educație antreprenorială pe care o primesc studenții din domeniul biotehnologiei care pot fi orientate către antreprenoriatul verde. Prin urmare, mentorii trebuie să se ocupe de medii academice foarte diferite de cele ale discipolilor lor.

În timp ce un fundal academic relevant este benefic, este esențial să rețineți că antreprenoriatul ecologic necesită, de asemenea, abilități precum creativitatea, gândirea critică, rezolvarea problemelor și pasiunea pentru durabilitate. În plus, dobândirea de experiență practică prin stagii, crearea de rețele și participarea la inițiative de sustenabilitate sau competiții de afaceri poate spori și mai mult înțelegerea și pregătirea pentru antreprenoriatul verde.

### **5.3. Cum se construiește relația dintre mentori și discipoli?**

Clutterbuck & Lane (2004) definesc un progres în cinci pași în stabilirea relației dintre discipoli și mentori și descriu modelul ciclului de viață (sau modelul în cinci pași). Acest model și diferitele aspecte ale reuniunilor din cadrul fiecărei faze sunt descrise în Manualul mentorului verde (Comisia Europeană, 2015). Principalele aspecte ale celor cinci faze diferite privind relația construită între mentori și mentori sunt:

- Faza 1: construirea raportului. Scopul principal al întâlnirilor inițiale din prima fază este de a genera mediul adecvat pentru procesul de mentorat. În timpul acestor întâlniri inițiale, confidențialitatea (încrederea) și respectul (empatia) vor fi priorități de vârf.
- Faza 2: stabilirea direcției. Pe baza mediului generat în timpul primelor întâlniri, este timpul să clarificăm scopurile și obiectivele procesului de mentorat. Comunicarea clară este necesară în special în această fază.
- Faza 3: progresie. În acest moment, relația dintre discipol și mentor este pe deplin stabilită, ceea ce reprezintă baza pentru ca discipolul să câștige o anumită independență datorită încrederii sale mai mari și orientării primite de la mentor.
- Faza 4: lichidarea. Discipolul este și se simte capabil să ia propriile decizii, iar procesul de învățare devine reciproc pentru prima dată. Rolul mentorului este mai reactiv, iar discipolul conduce procesul de mentorat.
- Faza 5: mergem mai departe. Din perspectiva relației construite, această etapă vine odată ce întâlnirile își pierd prospețimea și fie mentorul, fie discipolul simte procesul de mentorat ca pe ceva obligatoriu (constrâns). Această etapă coincide adesea

cu îndeplinirea tuturor sau a majorității obiectivelor propuse în faza 2. În această etapă, procesul de mentorat poate fi considerat finalizat.

Cu toate acestea, acest model nu este universal, deoarece alți autori definesc patru etape: inițierea, cultivarea, finalizarea și redefinirea (Ragins și Kram, 2007). Aspectele fundamentale, cel puțin cel privind relația construită, sunt împărtășite cu cele propuse de Clutterbuck & Lane (2004). Acest proces în 4 etape include o fază finală de redefinire, constând într-o relație mai lungă care se încheie într-o relație de prietenie, în care scopul principal este departe de a fi legat de mentorat, deși acest lucru nu înseamnă că procesul de învățare s-a încheiat (Memon et al., 2015; Ragins și Kram, 2007).

#### 5.4. Factori care afectează construirea relației.

Diferiți factori influențează relația personală și profesională dintre mentori și discipoli, în funcție, în principal, de modul în care are loc mentoratul (față în față sau la distanță) și de structura și formalitatea sesiunilor de mentorat (Comisia Europeană, 2015). În acest sens, factorii care afectează relația construită, în funcție de tipul de interacțiune, sunt:

- Mentorat față în față: sesiunile se fac personal. În practică, acesta este, de obicei, cel mai bun mod de a începe o relație și ar trebui folosit cât mai mult posibil.
- Mentorat la distanță: din diverse motive, este posibil să nu fie posibilă întâlnirea față în față, astfel încât sesiunile pot fi aranjate și prin Skype, Zoom, Teams sau telefon sau, în unele cazuri, prin e-mail.
- Mentorat formal: sesiunile sunt structurate pentru o perioadă fixă și, de obicei, planificate în avans. Ele formează piatra de temelie a relației.
- Mentorat informal: sesiunile sunt mai spontane și mai variate ca durată. Sesiunile informale funcționează cel mai bine atunci când sunt amestecate cu sesiuni formale. Acestea pot include: față în față, la distanță, e-mail sau chiar mesagerie.
- Sesiuni de mentorat de grup: implică de obicei un mentor care lucrează într-un grup cu doi sau mai mulți mentori reprezentând două sau mai multe întreprinderi. Aceste sesiuni sunt foarte colaborative, deoarece discipolii învață și de la colegii lor antreprenori.

În plus, mentoratul poate fi afectat de mulți alți factori, **externi** sau legați de circumstanțele specifice în care are loc procesul de mentorat și **interni** sau legați de caracteristicile personale ale discipolului și mentorului (Sambunjak, 2015). Acești factori pot fi clasificați în trei niveluri contextuale: societal, instituțional și personal (figura 5.2, adaptată după Sambunjak, 2015). Interacțiunea tuturor acestor factori poate ajuta sau împiedica procesul de mentorat.

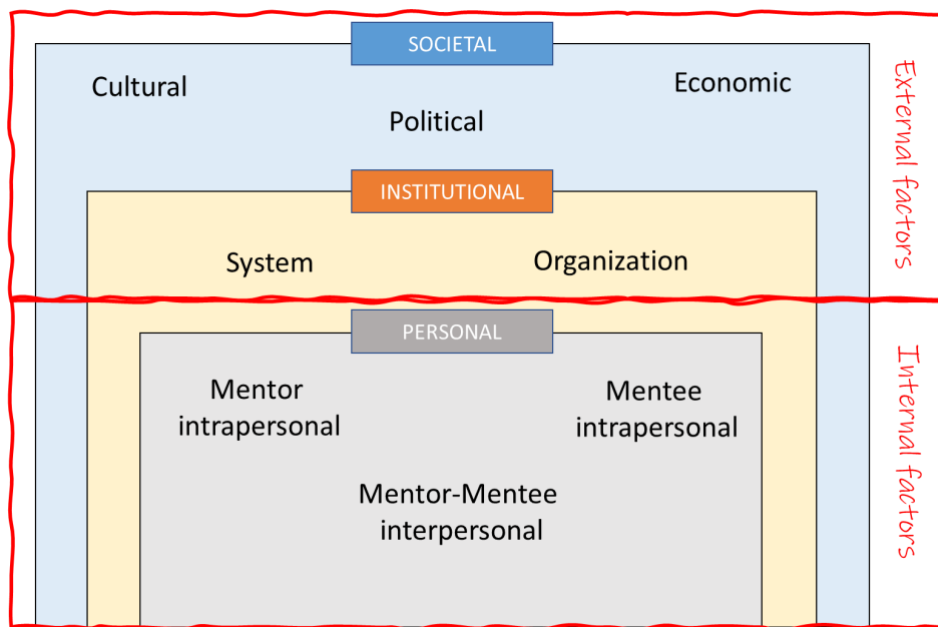


Figura 5.2. Tipuri externe și interne de factori și subcategoriile în cadrul acestora, care afectează procesul de mentorat (adaptare după Sambunjak, 2015).

Au fost enumerați factorii care afectează buna desfășurare a mentoratului. Cu toate acestea, mai mulți autori au descris factori care pot ruina procesul de mentorat, ceea ce face ca faza de finalizare să fie frustrantă și deranjantă (Figura 5.3; Scandura, 1998). Aceste inconveniente sunt, în general, determinate de trăsăturile personale ale discipolilor, mentorilor sau ambilor. De exemplu, schimbările de interese ale mentorilor sau ale discipolilor, punctele de vedere și judecățile diferite, încălcarea în exces a vieții personale și a problemelor, precum și "atitudinea represivă a mentorului față de progresul discipolului, lipsa de sprijin sau stabilirea unor așteptări nerealiste pot destabiliza și modifica încrederea și baza relației dintre parteneri și, în cele din urmă, pot distruge procesul de mentorat (Hennefrund, 1986; Scandura, 1998). Duck (1994) a clasificat posibilele tipuri de relații distructive în patru tipuri posibile:

- Relații negative. Definită ca o relație toxică în care mentorul acționează ca un tiran, egocentric și exploatator. Astfel, această relație distructivă depinde de trăsăturile personale ale mentorului.
- Sabotaj. Fie mentorul, fie discipolul poate adopta o atitudine agonistă caracterizată prin răzbunarea pe cealaltă persoană sau ignorarea acesteia (tratament tăcut). Atitudinea nepăsătoare a unui discipol sau favorizarea mentorului (adică promovarea altor mentori din grup) poate declanșa sabotajul, ceea ce poate duce la o relație de mentorat disfuncțională.

- Dificultate. Bazat pe dezacordul judecății, mai degrabă decât pe o relație personală proastă. Absența răutății, totuși, nu implică faptul că relația de mentorat nu este disfuncțională.
- Răsfăț. Poate apărea atunci când atât discipolul, cât și mentorul au un interes vocațional foarte strâns într-un anumit domeniu și unul sau altul au făcut incursiuni în domeniul celuilalt. Acest lucru poate genera un sentiment de trădare și, în consecință, un eșec al procesului de mentorat.

Această clasificare propusă de Duck (1994) este o modalitate de a cartografia posibilele disfuncții în procesul de mentorat. Cu toate acestea, comportamente relaționale suplimentare pot fi adăugate la această listă, inclusiv supunerea, înșelăciunea și hărțuirea (Scandura, 1998). De cele mai multe ori, aceste interacțiuni personale pe care le-am descris pe scurt pot împiedica sau perturba grav procesul de mentorat. În plus, caracteristicile non-personale sau relațiile discipol-mentor legate de atingerea obiectivelor fixate sunt, de asemenea, importante. În acest caz, relația de mentorat este plăcută și politicoasă, dar eșuează în formarea discipolului, deoarece mentorul nu are calificările necesare pentru a oferi sfaturile necesare pentru atingerea obiectivelor stabilite.

În ansamblu, caracteristicile diferite ale mentorilor și ale discipolilor și relația stabilită între aceștia sau eșecul de a atinge obiectivele pot duce la mentorat disfuncțional. Această situație este instabilă, ducând la generarea unei relații proaste caracterizate prin rezultate negative din partea discipolului (stimă de sine scăzută, reziliere scăzută a satisfacției la locul de muncă, stres) și din partea mentorului (anxietate, gelozie, trădare). O reprezentare grafică a cauzelor și consecințelor mentoratului disfuncțional este prezentată în Figura 5.3 (adaptată după Scandura, 1998).

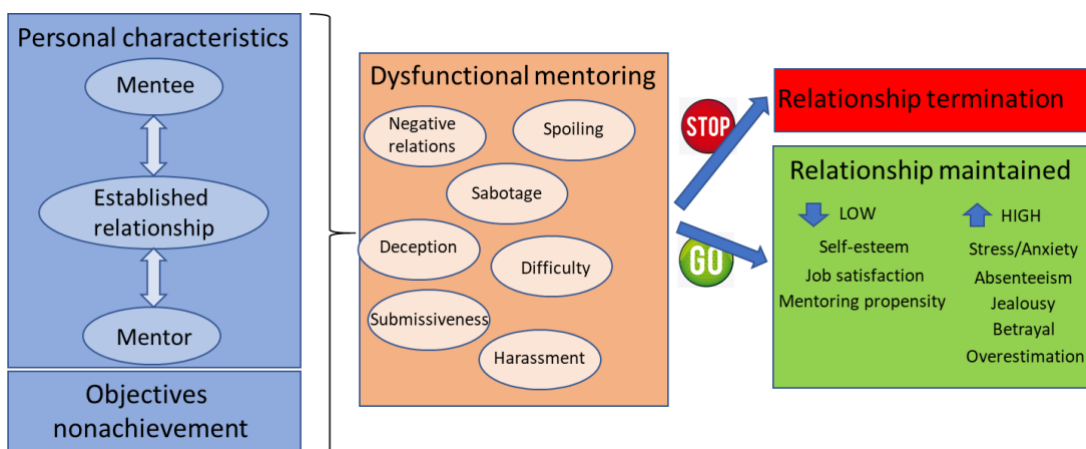


Figura 5.3. Cauzele și rezultatul mentoratului disfuncțional.



### 5.5. Activități pentru construirea unei relații de mentorat

Pentru a construi o relație constructivă și adecvată pentru procesul de mentorat, pot fi propuse activități de natură diferită (Figura 5.4). Aceste activități nu vizează exclusiv creșterea cunoștințelor discipolilor, ci și câștigarea încrederii în sine și crearea unei relații adecvate mentor-discipol. În plus, aceste activități vor fi adaptate fiecărei faze propuse de Clutterbuck & Lane (2004). Câteva exemple de astfel de activități sunt descrise în următoarele paragrafe:

- **Activități de agrement** (Figura 5.4 A, B). Aceste activități au scopul de a spori încrederea mentorilor și discipolilor și de a începe să genereze mediul adecvat. Activitățile se vor desfășura preferențial în afara mediului academic/de lucru și vor avea o durată variabilă (adică una sau câteva ore în timpul prânzului sau câteva zile într-un mediu rural).
- **Reuniuni formale periodice** (Figura 5.4 C). Este important să se stabilească câteva întâlniri formale în care vor fi descrise sarcini importante pentru mentorat: stabilirea obiectivelor (adică lucrul împreună pentru a stabili obiective clare și realizabile pentru discipol) și/sau dezvoltarea abilităților (adică identificarea abilităților specifice sau a domeniilor de cunoștințe pe care discipolul dorește să le dezvolte).
- **Feedback și reflecție**. În timpul întâlnirilor formale sau informale, oferind feedback constructiv discipolului și încurajându-l să reflecteze asupra experiențelor, acțiunilor și rezultatelor sale, încurajând un sentiment de conștientizare de sine și învățare continuă.
- **Umbrire**. Crearea/pregătirea unor oportunități pentru ca mentorul să-l observe și să-l urmărească pe discipol în activitățile sale profesionale. Aceasta poate include participarea la întâlniri, prezentări sau evenimente și oferirea de informații despre procesele și abordările decizionale ale discipolului.
- **Joc de rol**. Implicați-vă în exerciții de joc de rol în care discipolii își pot exersa și perfecționa abilitățile într-un mediu sigur și de susținere. Acest lucru poate implica scenarii legate de comunicare, rezolvarea problemelor, negociere sau alte domenii relevante.
- **Reuniuni și proiecte de grup interdisciplinare** (Figura 4D). Pentru a împărtăși expertiza discipolului, întâlnirile interdisciplinare cu alți discipoli și mentori pot ajuta procesul de

mentorat în ceea ce privește vizualizarea progreselor înregistrate, schimbul reciproc de feedback cu alți discipoli și auto-motivarea acestora.

- **Panoramă de lucru din viața reală.** Se recomandă ca mentorii să fie prezentați colegilor de lucru pentru a-și extinde conexiunile și pentru a construi noi relații cu personalul profesionist legat de interese disciplinare similare. În plus, încurajați discipolii să participe la evenimente profesionale, cum ar fi evenimente din industrie, conferințe sau ateliere de lucru, pentru a-și lărgi orizonturile.
- **Interviuri simulate.** Pregătiți discipolii pentru interviuri reale, fie pentru o cerere de angajare (interview de angajare), fie pentru descrierea proiectului (adică prezentarea pe scurt a proiectele în fața investitorilor, într-un format elevator - pitch).



Figura 5.4. Exemple de activități în timpul relațiilor de mentorat.

## 5.6. Concluzii

Mentorii și discipolii au cunoștințe, abilități, comportamente personale și perspective diverse. Aici, a fost expus modul în care această diversitate poate fi exploatată și posibile activități pentru îmbunătățirea relației construite. Cu toate acestea, ca și în cazul oricărei relații personale, aceasta va depinde de angajamentul față de proces și de coerența așteptărilor ambelor părți.

## Referințe

1. Aziz, A. A. A. și Rowland, S. (2018). Abilitățile antreprenoriale de care au nevoie absolvenții de biotehnologie: constatări de la angajații antreprenoriali într-o economie în curs de dezvoltare. *Educație antreprenorială*, 1, 61-83.

2. Audet, J. și Couteret, P. (2012). Coaching antreprenorul: caracteristici și factori de succes, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19, 515-531.
3. Clutterbuck, D. (2004). Toată lumea are nevoie de un mentor, CIPD.
4. Rață, S. (1994). Strategems, pradă și dinte de șarpe: Despre deliciale și dilemele relațiilor personale. În W. R. Cupach & B. H. Spitzberg (Eds.), *Partea întunecată a comunicării interpersonale* (pp. 3-24). Hillsdale, N J: Lawrence Erlbaum Associates
5. Comisia Europeană (2015). Manualul mentorului verde. Numărul proiectului 2015-1-ES01-KA202-015934.
6. Hennefrund, W. (1986). Luând măsura mentoratului. *Conducerea asociației*, 38:78-83.
7. Megginson D, Clutterbuck D, Garvey B. (2006) *Mentorat în acțiune: un ghid practic pentru manageri*. Editori de pagini Kogan
8. Memon, J., Rozan, M. Z. A., Ismail, K., Uddin, M. și Daud, D. (2015). *Mentoratul unui antreprenor: Ghid pentru un mentor*. Sage Open, 5 (1), 2158244015569666.
9. Mumford A. și Honey P (1986). *Manualul stilurilor de învățare*. Berkshire: Ardingly: Casă.
10. Ragins, B. R. și Kram, K. E. (2007). *Manualul de mentorat la locul de muncă: teorie, cercetare și practică*. Mii de stejari, CA: SAGE.
11. Scandura, T. A. (1998). Relații și rezultate disfuncționale de mentorat. *Jurnalul de management*, 24 (3), 449-467.
12. Sambunjak, D. (2015). Înțelegerea influențelor mai largi ale mediului asupra mentoratului: Spre un model ecologic de mentorat în medicina academică. *Acta medica academica*, 44(1).

## **6: Mentorat în persoană versus mentorat virtual**

### **6.1. Semnificația mentoratului în antreprenoriatul din domeniul biotehnologiilor verzi**

Înainte de a detalia aspectele specifice ale mentoratului față în față versus cel virtual (Saheed, 2022), trebuie să ne amintim din nou câteva detalii esențiale. În primul rând, mentorul în antreprenoriatul biotehologic verde trebuie să aibă cunoștințe bune în biotehologie și cunoștințe excelente în antreprenorat. În al doilea rând, experiența mentorului joacă un rol decisiv în succesul sesiunilor de mentorat. În al treilea rând, discipolul trebuie să dorească să învețe mai mult și să-și dezvolte abilitățile antreprenoriale și să fie un

bun sau chiar foarte bun practician în biotehnologia ecologică. În final, fiecare dintre cele două părți trebuie să se implice total în activitatea de mentorat, să fie dispusă să facă compromisuri, atunci când este necesar, pentru a asigura succesul activității și obținerea rezultatelor dorite și, nu în ultimul rând, să fie dispusă și dornică să se dezvolte personal. Mentoratul joacă un rol crucial în antreprenoriat (Memon et al., 2015), în special în domeniul emergent, cum ar fi biotehnologiile verzi. În acest domeniu, mentorul oferă îndrumare și sprijin antreprenorilor aspiranți interesați să înceapă afaceri axate pe soluții biotehnologice durabile și ecologice.

## **6. 2. Puncte cheie care trebuie luate în considerare**

Există opt puncte cheie (KP) care trebuie luate în considerare atunci când sesiunile de mentorat se intersectează cu antreprenoriatul, inițiativele ecologice și biotehnologia (The Green Mentor Handbook, 2015).

### ***KP1 Înțelegerea biotehnologiei ecologice***

Atât mentorul, cât și discipolii trebuie să se familiarizeze cu principiile, aplicațiile și provocările biotehnologiei verzi, mai ales că nu este obligatoriu ca cele două părți implicate să fie experți în acest domeniu. Acest domeniu cuprinde procese, tehnici și produse biotehnologice pentru a dezvolta soluții durabile pentru agricultură, producția de energie, gestionarea deșeurilor și multe altele. În plus, cei care se implică în activități de mentorat în domeniul biotehnologiei verzi trebuie să rămână la curent cu cele mai recente progrese și tendințe emergente în biotehnologia verde.

### ***KP 2 Identificarea potențialilor antreprenori***

Pentru a dezvolta activități de mentorat în domeniul biotehnologiei verzi, mentorul trebuie să caute persoane pasionate atât de antreprenoriat, cât și de sustenabilitate. El / ea trebuie să îi caute pe cei cu o pregătire științifică solidă, o înțelegere profundă a biotehnologiei și un interes real în abordarea provocărilor de mediu. Din acest motiv, mentorul trebuie să fie implicat activ în programele de cercetare universitară, organizațiile de mediu și comunitățile biotehnologice pentru a găsi candidați promițători.

### ***KP 3 Stabilirea și planificarea obiectivelor***

Scopul mentorului este de a ajuta antreprenorii aspiranți să-și definească scopurile și obiectivele. Mentorul trebuie să-i încurajeze să identifice problemele specifice de mediu pe care își propun să le abordeze cu proiectul lor biotehnologic. Mentorul trebuie să-i asiste în

formularea unui plan de afaceri cuprinzător care să le contureze viziunea, analiza pieței, avantajul competitiv și strategiile de creștere durabilă.

#### ***KP 4 Accesul la resurse***

Antreprenorii trebuie să fie ghidați în navigarea în ecosistemul de resurse disponibile pentru startup-urile biotehnologice verzi. Acesta ar putea include granturi de cercetare, incubatoare, acceleratoare, rețele industriale și inițiative guvernamentale care sprijină antreprenoriatul durabil. Unul dintre cele mai importante roluri ale mentorului este de a oferi informații despre strategiile de strângere de fonduri, inclusiv potențiali investitori sau oportunități de grant, cu accent pe durabilitatea mediului.

#### ***KP5 Expertiză tehnologică***

Programele de mentorat din acest domeniu sprijină antreprenorii în dezvoltarea unei înțelegeri profunde a conceptelor și tehnicilor biotehnologice relevante pentru afacerea lor. Ei trebuie să fie ghidați în alegerea tehnologiilor și metodologiilor adecvate, cum ar fi ingineria genetică, ingineria enzimelor sau bioinformatica, în funcție de obiectivele lor specifice. Un alt lucru este că mentorul ar trebui să ajute antreprenorii din biotehnologia verde să dezvolte conexiuni cu experți și profesioniști din domeniu pentru consultanță tehnică și mentorat.

#### ***KP6 Modele de afaceri durabile***

Antreprenorii trebuie încurajați să integreze practici durabile în toate modelele lor de afaceri. Acestea trebuie ajutate să exploreze strategii pentru minimizarea impactului asupra mediului, cum ar fi reducerea generării de deșeuri, optimizarea consumului de energie sau punerea în aplicare a principiilor economiei circulare. De asemenea, ei trebuie să sublinieze importanța practicilor etice și responsabile din punct de vedere social în toate aspectele afacerii lor.

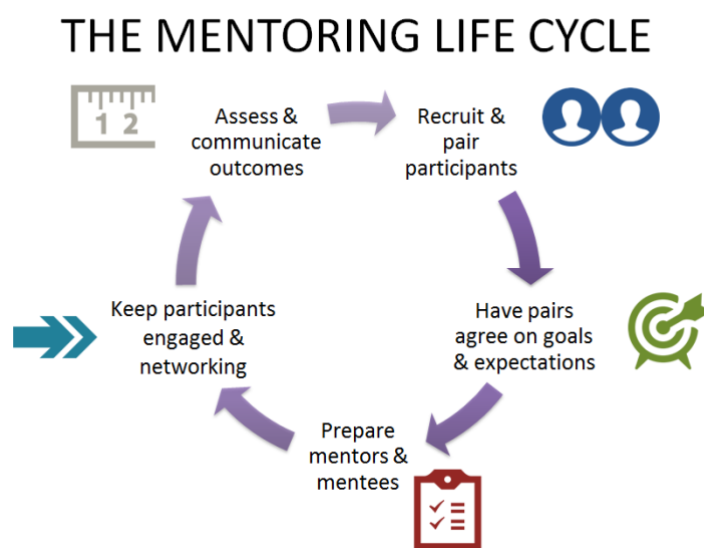
#### ***KP7 Networking și parteneriate***

Este obligatoriu să se promoveze legăturile dintre antreprenori și părțile interesate relevante din industria biotehnologiei ecologice. Atât mentorii, cât și discipolii ar trebui să participe la conferințe, ateliere și evenimente pentru a facilita oportunitățile de networking. Antreprenorii trebuie să fie prezentați potențialilor parteneri, colaboratori și mentori care pot oferi îndrumare și sprijin suplimentar.

#### ***KP8 Depășirea provocărilor***

Antreprenoriatul este adesea însoțit de numeroase provocări. Astfel, antreprenorii trebuie ajutați să anticipeze și să depășească obstacolele specifice sectorului biotehnologiei verzi, cum ar fi respectarea reglementărilor, protecția proprietății intelectuale, scalabilitatea și

acceptarea pieței. Un mentor în antreprenoriatul biotehnic verde trebuie să-și împărtășească propriile experiențe și lecții învățate pentru a inspira reziliență și determinare. După cum putem vedea din cele de mai sus, mentoratul este o relație continuă, iar sprijinul mentorului ar trebui să se extindă dincolo de etapele inițiale ale afacerii. Prin îndrumarea antreprenorilor aspiranți în biotehnicia verde, un mentor poate contribui la dezvoltarea de soluții inovatoare și durabile pentru a aborda problemele presante de mediu. În plus, există un ciclu de viață al activității/sesiunilor de mentorat (Figura 6.1), care poate fi aplicat indiferent de domeniu (Memon et al., 2015).



**Figura 6.1. Elemente de bază ale ciclului de viață al mentoratului**

Sursa: <https://images.app.goo.gl/dhGuzuJn7qiApRSo8>

Precizăm că pentru ca rezultatele obținute să fie cele dorite sau planificate, iar obiectivele avute în vedere să fie atinse, acest ciclu de viață trebuie personalizat pentru fiecare sector în parte. Nu trebuie să uităm că prin mentorat pot fi împărtășite cunoștințe și abilități, se poate face schimb de experiență între participanți, iar obiectivul principal al unui program de mentorat este de a ajuta discipolii să se dezvolte profesional și personal (The Green Mentor Handbook, 2015).

De asemenea, după fiecare activitate de mentorat, mentorul va ieși îmbogățit cu noi cunoștințe, abilități și experiențe, pe care le poate folosi cu succes pentru a se perfecționa și a crește continuu calitatea activității sale.

### 6.3. Condiții pentru un mentorat de succes în persoană/față în față (F2F) sau online

Activitatea de mentorat are un scop bine definit, și anume, să ajute discipolii să acumuleze cunoștințele necesare pentru ceea ce doresc să întreprindă, să își dezvolte abilitățile pe care le au, să dobândească noi abilități și să reușească să acționeze independent în activitățile viitoare din domeniul pe care l-au ales (Saheed, 2022).

Prin urmare, nu orice program de mentorat își îndeplinește scopul. Dacă aspectele menționate nu sunt îndeplinite, putem concluziona că activitatea de mentorat a fost ratată și nu s-au obținut rezultatele dorite. Pentru a evita eșecul unei activități de mentorat, trebuie luate în considerare câteva elemente.

Figura 6.2 identifică principalele etape care trebuie parcurse, indiferent dacă este vorba de o activitate de mentorat online sau de una în persoană (față în față – F2F).



**Figura 6.2. Pași pentru un program de mentorat de succes**

Sursa: <https://images.app.goo.gl/LatcKChyMkMR8eVaA>

Cu alte cuvinte, există și alte aspecte care ar trebui luate în considerare. Nu oricine poate fi mentor în orice domeniu (Memon et al., 2015). Pentru a fi un mentor de succes, persoana trebuie să știe exact în ce activități excelează și în ce domeniu/domenii poate oferi sfaturi utile și ajutor competent.

Pentru a oferi mentorat în biotehnologia verde, mentorii trebuie să caute oportunitățile pe care le-ar putea avea pentru a-și oferi serviciile, persoanele sau entitățile care doresc să dezvolte activități antreprenoriale în domeniu. Pentru a fi un bun mentor în antreprenoriatul biotehnologiei verzi, ar fi o experiență utilă ca, înainte de a începe efectiv să ofere servicii de mentorat, persoana să caute programe de mentorat în care să desfășoare această activitate în mod voluntar pentru a acumula experiența necesară. Aceste programe de mentorat pot fi găsite atât online, cât și offline.

Cei care caută un mentor ar trebui să caute pe cineva cu experiență în antreprenoriat sau biotehnologie ecologică. Evenimentele de networking, conferințele din industrie și platformele online pot fi locuri bune pentru a găsi potențiali mentori.

Un lucru foarte important este că atunci când doriți să derulați un program de mentorat de succes (Shrestha et al., 2009), domeniul de aplicare și așteptările relației de mentorat trebuie să fie clar definite pentru a vă asigura că ambele părți sunt pe aceeași pagină. De asemenea, este esențial să ne amintim că mentoratul eficient necesită răbdare, ascultare activă și oferirea de feedback constructiv.

Începerea și conducerea unei afaceri de succes în domeniul biotehnologiei ecologice poate fi o provocare, dar foarte plină de satisfacții, în comparație cu alte industrii. Mai mult, aici putem menționa câteva mici trucuri pentru a face afacerea suficient de atractivă pentru ca antreprenorul să dorească să-și asume riscul, iar mentorul să poată spune la final că și-a îndeplinit cu succes rolul.

În primul rând, atât mentorul, cât și discipolul trebuie să se asigure că ideea de afaceri rezolvă o problemă reală sau răspunde unei nevoi specifice de pe piață. Mai presus de toate, antreprenorul trebuie să fie orientat spre realizarea cercetării de piață și încurajat să adune feedback de la potențialii clienți.

Apoi, trebuie să fie creionate modelul de afaceri, publicul țintă, strategia de marketing, proiecțiile financiare și planurile de creștere într-un plan de afaceri bine structurat. În plus, antreprenorul trebuie să se înconjoare de persoane talentate și motivate, cu care își completează abilitățile și care le împărtășesc viziunea. Antreprenorul trebuie să fie invitat să exploreze diverse opțiuni de finanțare, cum ar fi bootstrapping, investitori providențiali, capitalul de risc sau subvențiile guvernamentale, pentru a asigura capitalul necesar pentru afacere.

Atât mentorul, cât și discipolul trebuie să fie pregătiți să se adapteze la condițiile de piață în schimbare și să fie deschiși la pivotare, dacă este necesar, și să rămână la curent cu tendințele industriei, cele mai bune practici și noile tehnologii pentru a rămâne competitivi (The Green Mentor Handbook, 2015).

Trebuie să ne amintim că biotehнологia verde implică utilizarea sistemelor și organismelor biologice pentru a dezvolta soluții ecologice pentru diverse provocări. În contextul antreprenoriatului, biotehнологia ecologică poate oferi oportunități de a crea produse sau procese durabile care să aducă beneficii mediului.

Există multe domenii în cadrul biotehnologiei verzi care ar putea fi luate în considerare pentru mentorat. Unele dintre acestea sunt menționate în Tabelul 6.1.



**Tabelul 6.1. Domenii din cadrul biotehnologiei verzi care trebuie luate în considerare pentru mentorat**

Nu	Domeniu	Activități care ar putea fi dezvoltate
1	Bioenergie	Explorați dezvoltarea biocombustibililor și a surselor regenerabile de energie derivate din materii organice.
2	Agricultură și agricultură durabilă	Investigați modalități de îmbunătățire a randamentului culturilor, de reducere a intrărilor chimice și de îmbunătățire a practicilor agricole folosind biotehnologia.
3	Bioremediere	Luați în considerare soluții care utilizează microorganisme pentru a curăța poluarea și a restabili ecosistemele.
4	Materiale biodegradabile	Dezvoltarea materialelor plastice și materialelor biodegradabile pentru a reduce deșeurile și poluarea cu plastic.

Sursa: cercetare online

Ideea principală pe care trebuie să ne-o amintim este că cheia succesului în antreprenoriat și biotehnologie verde este inovația, pasiunea pentru durabilitate și dedicarea pentru a avea un impact pozitiv asupra mediului.

Cei care doresc să intre în domeniul antreprenoriatului în biotehnologii verzi și să obțină performanțe, inclusiv în activități de mentorat, trebuie să fie întotdeauna deschiși să învețe, să colaboreze cu ceilalți și să își adapteze sau să își schimbe abordarea în funcție de necesități. Menționăm ca există mai multe modalități prin care poate fi oferit un program de mentorat. Însă ținând cont de obiectivul acestui capitol, vom avea în vedere două modalități principale, respectiv In-Person (face-to-face – F2F) Mentoring și Online Mentoring, care vor fi detaliate în cele ce urmează (Shrestha et al., 2009).

#### **6.4. Mentoratul F2F**

În general, mentoratul F2F este considerat a fi un mod tradițional de desfășurare a activităților de mentorat, în care cele două părți (mentorii și discipolii) interacționează direct, fie în întâlniri unu-la-unu (Figura 6.3), fie în întâlniri de grup (Figura 6.4).



**Figura 6.3. Mentorat F2F unu-la-unu**

Sursa: <https://images.app.goo.gl/wCM5i3sD2njdYQH89>

Astfel, mentoratul F2F implică antreprenori cu experiență care oferă îndrumare, sprijin și transfer de cunoștințe persoanelor sau echipelor care doresc să-și înceapă sau să-și dezvolte propriile afaceri, cu un accent deosebit pe sectoarele verzi și biotehnologie (The Green Mentor Handbook, 2015).

În continuare, vom prezenta câteva aspecte privind definirea mentoratului, tehnicile care pot fi aplicate/utilizate, beneficiile, dezavantajele și rolul mentoratului F2F (Memon et al., 2015) în sectoarele verzi și biotehnologie.

Unul dintre cele mai importante aspecte este că mentoratul F2F în antreprenoriatul biotehnologic verde implică interacțiunea directă dintre mentori și discipoli în medii fizice, cum ar fi birouri, săli de ședințe sau alte spații desemnate.

Vorbim despre o abordare personalizată în care mentorii își împărtășesc expertiza, experiențele și sfaturile, pentru a-i ajuta pe discipoli să navigheze prin provocările antreprenoriatului și dezvoltarea afacerilor.



**Figura 6.4. Mentorat F2F într-un grup mic**

Sursa: <https://images.app.goo.gl/RCMx3CDLeKmGLsATA>

Unele tehnici pot fi aplicate astfel încât rezultatele unei activități de mentorat să fie pe măsura așteptărilor (Shrestha et al., 2009):

- ✓ În primul rând, mentorii și discipolii trebuie să programeze întâlniri regulate față în față pentru a discuta progresul, provocările și obiectivele.
- ✓ În al doilea rând, mentorii ar trebui să ofere îndrumare, perspective și cunoștințe specifice industriei pentru a ajuta discipolii să ia decizii în cunoștință de cauză.
- ✓ În al treilea rând, mentorii ar trebui să ofere oportunități de consolidare a competențelor, cum ar fi ateliere, sesiuni de formare sau experiențe de shadowing, pentru a spori abilitățile antreprenoriale ale discipolilor.
- ✓ În al patrulea rând, mentorii ar trebui să faciliteze introducerea și conectarea la rețelele lor, extinzând accesul discipolilor la resurse, potențiali parteneri, investitori sau clienți.
- ✓ În cele din urmă, mentorii ar trebui să ofere feedback constructiv, să responsabilizeze discipolii pentru acțiunile lor și să îi ajute să identifice domeniile de îmbunătățire.

F2F Mentoring are multe avantaje. Unele dintre cele mai importante sunt prezentate mai jos:

- ✓ Întâlnirea directă dintre cele două părți (mentorul și mentorii) permite personalizarea mai ușoară și mai rapidă a programului de mentorat, deoarece nevoile pot fi

identificate mai precis, iar eventualele erori în identificarea nevoilor pot fi corectate pe loc.

- ✓ Posibilitatea de a crea relații solide de colaborare bazate pe încredere, care se pot dezvolta ulterior în alte programe de mentorat și alte tipuri de colaborări benefice pentru activitățile viitoare.
- ✓ Într-o întâlnire F2F, comunicarea non-verbală poate fi mult mai ușoară, astfel încât ambii parteneri să poată observa "semnalele" non-verbale, să deducă informații valoroase din limbajul corpului și să-și îmbunătățească abilitățile interpersonale.
- ✓ De regulă, discipolii trebuie să-și rezolve rapid problemele și să înțeleagă rapid ce trebuie să facă. Prezența mentorului facilitează obținerea informațiilor valoroase și a sfaturilor necesare în timp real.
- ✓ Interacțiunea F2F în cadrul sesiunilor de mentorat oferă posibilitatea interconectării rapide cu diverse personalități din domeniul de activitate vizat, sau cu alți antreprenori activi în acel sector.

În aceeași măsură, ca orice tip de activitate, F2F Mentoring are și dezavantaje, cum ar fi:

- ✓ Unul dintre cele mai mari dezavantaje ale mentoratului F2F în antreprenoriatul biotehnic verde este că mentorul și discipolii sunt adesea la distanțe mari unul de celălalt. Cu cât este mai special domeniul, cum ar fi cel al antreprenoriatului biotehnic verde, cu atât distanța crește, iar interacțiunea directă poate fi mai dificilă.
- ✓ Apar adesea dificultăți în potrivirea programelor participanților la programele de mentorat, ceea ce poate duce la întâzieri, depășirea termenelor limită în obținerea rezultatelor dorite, găsirea spațiului necesar și alte probleme logistice.
- ✓ Având în vedere specificul antreprenoriatului în biotehnicia verde, este foarte dificil să găsești mentorul potrivit deoarece, cel puțin deocamdată, numărul persoanelor cu abilitățile și cunoștințele necesare pentru a livra un astfel de program este foarte mic.
- ✓ Întâlnirile F2F sunt de obicei costisitoare, deci nu mulți antreprenori și le pot permite. În categoria costurilor asociate acestei activități, putem include cheltuielile de cazare și transport, sau închirierea spațiilor necesare.

În sectoarele verzi și biotehnicie, datorită complexității lor tehnice, cerințelor de reglementare și cunoștințelor specializate, mentoratul F2F este deosebit de valoros. Mentorii

cu experiență în practici durabile, energie regenerabilă sau biotehnologie pot oferi îndrumări practice discipolilor din aceste sectoare. Acestea pot ajuta discipolii să navigheze prin provocările unice de a dezvolta afaceri ecologice, de a respecta reglementările, de a asigura finanțarea și de a valorifica oportunitățile emergente.

Mentoratul F2F în antreprenoriatul biotehnologic verde oferă îndrumare personalizată, construirea relațiilor și oportunități de rezolvare a problemelor în timp real. Deși are unele limitări, cum ar fi constrângerile geografice și costurile mai ridicate, aceasta rămâne o abordare valoroasă, în special în sectoare precum cel ecologic și biotehnologia, în care cunoștințele specializate și sprijinul practic sunt esențiale pentru succes.

Sfaturile care pot fi oferite în timp real, discuțiile bine direcționate care pot avea loc și demonstrațiile la care pot participa mentorii pot avea un rol decisiv în inițierea și conducerea cu succes a unei afaceri în sectorul biotehnologiei verzi.

## 6.5. Mentorat online

Mentoratul online în antreprenoriat se referă la furnizarea de îndrumare, consiliere și sprijin persoanelor (Figura 6.5) sau grupurilor (Figura 6.6) interesate să înceapă sau să dezvolte propriile afaceri. Aceasta implică un mentor, un antreprenor cu experiență sau un profesionist în afaceri, care își împărtășește cunoștințele, expertiza și rețeaua cu discipolii prin intermediul platformelor online, cum ar fi apelurile video, e-mailurile sau chat-urile (Khan & Gogos, 2013).

Dacă ar fi să dăm o definiție (McKevitt & Marshall, 2015), mentoratul online în antreprenoriatul biotehnologic verde este o relație virtuală între un mentor și un discipol, în care mentorul oferă îndrumare, sprijin și sfaturi pentru a ajuta discipolul să-și dezvolte abilitățile antreprenoriale, să depășească provocările și să-și atingă obiectivele de afaceri.



**Figura 6.5. Mentorat online unu-la-unu**

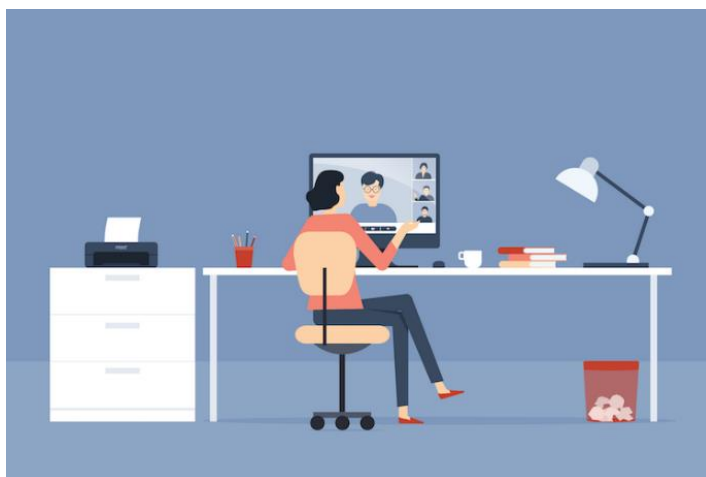
Sursa: <https://images.app.goo.gl/dubYG39pMACvsJqy8>

În practică pot fi utilizate mai multe tehnici (Tabelul 6.2) pentru a avea o sesiune de mentorat de succes.

**Tabelul 6.2. Tehnici care trebuie utilizate pentru un mentorat online de succes**

<b>Nu</b>	<b>Zonă</b>	<b>Activități care ar putea fi dezvoltate</b>
1	Stabilirea obiectivelor	Mentorii ajută discipolii să-și definească obiectivele și să dezvolte un plan de acțiune pentru a le atinge.
2	Schimbul de cunoștințe	Mentorii își împărtășesc expertiza, experiențele și perspectivele din industrie cu discipolii, ajutându-i să obțină cunoștințe valoroase.
3	Feedback și responsabilitate	Mentorii oferă feedback cu privire la progresul discipolilor, oferă critici constructive și îi trag la răspundere pentru acțiunile lor.
4	Networking	Mentorii ajută discipolii să-și extindă rețeaua profesională făcând prezentări și oferind conexiuni cu potențiali parteneri, investitori sau clienți.
5	Rezolvarea problemelor	Mentorii asistă discipolii în identificarea și rezolvarea provocărilor de afaceri, oferind îndrumări cu privire la strategiile de luare a deciziilor și de rezolvare a problemelor.

Sursa: Macafee, 2008.



**Figura 6.6. Mentorat online într-un grup mic**

Sursa: <https://images.app.goo.gl/DBGCFcmvVXLUaba8>

În plus, în ceea ce privește mentoratul online, se pot distinge atât avantaje, cât și dezavantaje (Griffiths & Miller, 2005).

Printre beneficiile mentoratului online în antreprenoriatul biotehnologic verde, enumerăm:

- ✓ Discipolii dobândesc perspective (cunoștințe) și învață din experiența mentorului, evitând capcanele comune și accelerându-și curba de învățare.
- ✓ Discipolii primesc sfaturi și îndrumări personalizate, adaptate nevoilor lor specifice și obiectivelor de afaceri.
- ✓ Discipolii pot valorifica rețeaua mentorului, deschizând uși către noi oportunități, parteneriate și resurse.
- ✓ Mentorii oferă motivație, încurajare și sprijin emoțional, sporind încrederea și rezistența discipolilor.
- ✓ Mentoratul online permite discipolilor să acceseze îndrumare și sprijin din partea mentorilor, indiferent de locația lor geografică și oferă flexibilitate în programarea sesiunilor.

Unele dintre cele mai importante dezavantaje ale mentoratului online în antreprenoriatul biotehnologiei verzi sunt (Khan & Gogos, 2013):

- ✓ Mentoratul online nu are conexiunea personală și indiciile non-verbale care pot fi importante pentru comunicarea eficientă și construirea relațiilor.
- ✓ Problemele tehnice sau conectivitatea slabă la internet pot perturba sesiunile de mentorat online și pot împiedica fluxul de comunicare.

- ✓ Mentoratul online poate să nu aibă conexiunea personală care poate fi stabilită prin interacțiuni față în față, ceea ce poate afecta profunzimea relației de mentorat.
- ✓ Mentorii și discipolii din diferite fusuri orare se pot confrunta cu provocări în găsirea unor ore de întâlnire reciproc convenabile.
- ✓ A te baza pe platformele online pentru mentorat înseamnă a fi susceptibil la erori tehnice, preocupări legate de securitatea cibernetică și potențiale riscuri de confidențialitate.

Mentoratul online poate fi adaptat în mod specific pentru a se concentra pe antreprenoriatul ecologic și biotehnologie (Khan & Gogos, 2013).

Mentorii din aceste domenii pot ghida practici de afaceri durabile, tehnologii ecologice și navigarea printre provocările unice ale sectoarelor verzi și biotehnologice.

Ei pot împărtăși cunoștințe despre respectarea reglementărilor, cercetare și dezvoltare, strategii de strângere de fonduri și tendințele industriei specifice întreprinderilor verzi și biotehnologice.

În cele din urmă, mentoratul online în antreprenoriatul biotehnologic verde oferă numeroase beneficii, oferind antreprenorilor aspiranți îndrumare, expertiză și sprijin pentru a-i ajuta să reușească în eforturile lor de afaceri.

## **6.6. Cum alegem care este mai potrivit, F2F Mentoring sau Online Mentoring?**

Alegerea între mentoratul F2F și mentoratul online (Shrestha et al., 2009) în antreprenoriatul biotehnologic ecologic depinde de diverși factori și aceștia trebuie să fie luați în considerare de la caz la caz.

Unii factori care influențează alegerea atunci când se decide care abordare este mai potrivită vor fi prezentați în cele ce urmează (McKevitt & Marshall, 2015).

Primul factor se referă la natura relației de mentorat. Aceasta înseamnă că trebuie să acordăm atenție obiectivelor și cerințelor specifice ale relației de mentorat. Unele relații de mentorat pot beneficia mai mult de interacțiunile F2F, în timp ce altele pot fi facilitate în mod eficient prin mijloace online.

Al doilea factor se referă la constrângerile geografice. Mentoratul F2F poate fi mai potrivit atunci când mentorul și discipolul se află în apropiere, ceea ce face convenabilă întâlnirea personală. Mentoratul online poate depăși limitările geografice, permițând mentorilor și mentorilor să se conecteze indiferent de locațiile lor fizice.



În al treilea rând, mentoratul online oferă o mai mare accesibilitate, în special pentru persoanele cu limitări de mobilitate sau situate în zone îndepărtate. Permite mentorilor și discipolilor să se conecteze de oriunde pot găsi o conexiune la internet, extinzând grupul de potențiali mentori și discipoli.

Al patrulea factor ia în considerare flexibilitatea și comoditatea, deoarece mentoratul online oferă flexibilitate în ceea ce privește programarea și elimină nevoia de timp de călătorie. Acest lucru poate fi benefic atunci când participanții au programe aglomerate sau disponibilitate limitată. Mentoratul F2F poate necesita mai multă coordonare și angajament de timp din cauza constrângerilor de călătorie și de programare.

Un alt aspect care nu trebuie neglijat este cel al preferințelor de comunicare. După cum știm cu toții, unii indivizi se pot simți mai confortabil și mai implicați în interacțiunile F2F, deoarece permit indicii non-verbale și feedback imediat. Alții pot prefera platformele online care oferă comunicare asincronă, permițând participanților să se angajeze în propriul ritm și comoditate.

În al șaselea rând, un rol decisiv atunci când se decide ce abordare este mai potrivită (mentorat F2F sau mentorat online) îl joacă natura conținutului mentoratului, cu referire la tipul de conținut de mentorat schimbat. Mentoratul F2F poate fi mai eficient pentru abilitățile practice care necesită demonstrații practice sau prezență fizică. Platformele online pot fi potrivite pentru schimbul de cunoștințe, stabilirea obiectivelor sau mentoratul bazat pe consiliere.

În cele din urmă, am dori să ne referim aici la competența tehnologică și la evaluarea capacităților tehnice și a nivelurilor de confort atât ale mentorului, cât și ale discipolului. Mentoratul online necesită abilități tehnologice de bază și acces la instrumente adecvate. Dacă oricare dintre părți nu are competența tehnologică necesară, mentoratul F2F ar putea fi mai potrivit.

Este important de menționat că poate fi luată în considerare și o abordare hibridă, în care metodele de mentorat față în față și online sunt combinate pentru a valorifica avantajele ambelor abordări (The Green Mentor Handbook, 2015). În cele din urmă, alegerea depinde de circumstanțele, preferințele și obiectivele specifice ale relației de mentorat.

## 6.7. Concluzii

După cum putem vedea, există multe puncte de vedere, elemente care trebuie luate în considerare și întrebări pe care ni le putem pune nouă înșine (sau pe care le putem pune

altora) atunci când abordăm tema activităților de mentorat în antreprenoriatul biotehnologiei verzi. Ce înseamnă mentorat în acest domeniu? Ce tehnici pot fi folosite? Ce tip de mentorat este corect? F2F, online sau hibrid? Unu-la-unu sau în grupuri mici? Care sunt avantajele sau dezavantajele fiecăruia? (Griffiths și Miller, 2005).

Atât mentoratul F2F, cât și mentoratul online pot fi valoroase pentru antreprenoriatul biotehnic verde, dar adecvarea depinde de diverși factori. În continuare, prezentăm câteva dintre cele mai relevante concluzii privind activitatea de mentorat în antreprenoriatul biotehnologiei verzi (Khan & Gogos, 2013).

Pe de o parte, antreprenoriatul în domeniul biotehniologiilor ecologice necesită adesea cunoștințe și expertiză specializate. Mentoratul F2F poate oferi o oportunitate pentru discuții aprofundate, demonstrații practice și îndrumări personalizate, făcându-l potrivit pentru concepte științifice complexe sau aspecte tehnice ale biotehnologiei verzi. Permite mentorilor să se angajeze fizic cu echipamente, experimente sau prototipuri, care pot fi cruciale în anumite scenarii.

Pe de altă parte, mentoratul F2F poate oferi oportunități valoroase de networking, ceea ce este foarte important deoarece, în antreprenoriatul biotehnic verde, conexiunile cu profesioniștii din industrie, investitorii sau potențialii colaboratori pot juca un rol semnificativ. Interacțiunile F2F permit crearea de rețele organice, participarea împreună la evenimente sau conferințe din industrie și introducerea contactelor relevante.

Cu alte cuvinte, biotehnia verde implică adesea muncă de laborator și experimentare. În acest sens, dacă mentorul are acces la facilități de laborator specializate, mentoratul F2F poate fi benefic. Acesta le permite discipolilor să observe și să învețe din experimente practice, să câștige experiență practică și să acceseze resurse care ar putea să nu fie disponibile online.

De asemenea, dacă mentorul și discipolul se află în imediata apropiere și au acces la ecosistemele locale de biotehnie verde, F2F Mentoring poate oferi un avantaj unic. Proximitatea permite implicarea directă cu clusterelor industriale locale, instituțiile de cercetare sau inițiativele biotehnologice ecologice, promovând o înțelegere mai profundă a peisajului local.

În ceea ce privește mentoratul online (Macafee, 2008), acesta poate oferi avantaje de flexibilitate și scalabilitate. Acesta permite accesul la un grup mai larg de mentori care nu pot fi apropiați din punct de vedere geografic, sporind șansele de a găsi un mentor cu expertiză specifică în biotehnia verde. De asemenea, mentoratul online se poate utiliza cu succes în cazul în care una dintre cele două părți, sau ambele, au programe

aglomerate, deoarece elimină nevoia de timp de călătorie și permite comunicarea asincronă.

Dacă accentul în programul de mentorat este pus pe partea de afaceri, cum ar fi dezvoltarea unui plan de afaceri, a unei strategii de marketing sau a strângerii de fonduri, mentoratul online poate fi eficient. Discuțiile legate de afaceri și schimbul de cunoștințe pot fi facilitate cu ușurință prin apeluri video, e-mailuri sau platforme online, indiferent de locație. În concluzie, în timp ce mentoratul F2F oferă anumite avantaje în ceea ce privește cunoștințele specializate, crearea de rețele și accesul la facilitățile de laborator, mentoratul online poate oferi flexibilitate, scalabilitate și acces la o gamă mai largă de expertiză (Shrestha et al., 2009). O combinație a ambelor abordări, adaptată nevoilor specifice ale antreprenorului din domeniul biotehnologiei verzi, poate fi cea mai potrivită soluție.

## References

1. Griffiths M. and Miller H. (2005). E-mentoring: does it have a place in medicine? *Postgrad Med J* 2005;81:389-90. DOI: [10.1136/pgmj.2004.029702](https://doi.org/10.1136/pgmj.2004.029702). Accessed on: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15937205/>
2. Khan, R.; Gogos, A. (January, 2013). Online Mentoring for Biotechnology Graduate Students: An Industry-Academia Partnership. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, Volume 17: Issue 1. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1011366.pdf>
3. Macafee, D. (5 January 2008). E-mentoring: its pros and cons. *BMJ* 2008;336;s7. <https://doi.org/10.1136/bmj.39421.771412.CE>
4. McKeivitt, D.; Marshall, D. (2015). The legitimacy of entrepreneurial mentoring. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 21(2), pp. 263-280. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-05-2014-0089>
5. Memon, J.; Rozan, M.Z.A.; Ismail, K.B.; Uddin, M. (2015). Mentoring an Entrepreneur: Guide for a Mentor. *SAGE Open*, January-March 2015: 1–10 2015. DOI: 10.1177/2158244015569666. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2158244015569666>
6. Saheed, H. (June 24, 2022). *E-mentoring vs face-to-face: Embrace a mixed approach*. On the TogetherPlatform website. <https://www.togetherplatform.com/blog/face-to-face-vs-digital-mentoring>
7. Shrestha, C.H.; May, S.; Palitha Edirisingha; Burke, L.; Linsey, T. (2009). From Face-to-Face to e-Mentoring: Does the "e" Add Any Value for Mentors? *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 2009, Volume 20, Number 2, 116-124 <http://www.isetl.org/ijtlhe/> ISSN 1812-9129. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ864330.pdf>
8. *The Green Mentor Handbook. Fostering green entrepreneurship through an innovative ECVET curriculum for the new professional profile of Mentor for Green Entrepreneurs*. Project number 2015-1-ES01-KA202-015934. <https://infodef.es/project/green-mentor?lang=en>
9. *Traditional Mentoring Vs. E- Mentoring: Their Benefits and Drawbacks* (April 13, 2015). On the MentorCloud website. <https://www.mentorcloud.com/blog/2015-4-13-offline-vs-online-how-do-traditional-and-e-mentoring-compare>

## 7: DevGood practices – case studies of biotech green mentorship

### 7.1. Alina Nanu – Evic Product Testing Romania

Fără să își dorească să devină antreprenor, Alina Nanu și-a construit cariera pe baza principiilor care îi guvernează viața: fără compromisuri, joc echitabil și încrederea că orice limită poate fi depășită. Educația continuă, experiența practică și exemplul personal au o importanță semnificativă pentru ea, alături de credința că nu poți ști niciodată totul și că fiecare persoană este valoroasă și capabilă să se dovedească în locul potrivit. A acordat o încredere imensă în respectarea nevoilor fiecăruia. Modelele ei antreprenoriale sunt Bill Gates și Marie Curie.



A început călătoria sa în cercetarea biotehologică în cadrul unei companii farmaceutice, unde cele două pasiuni ale sale - chimia și calculatoarele - au fost armonios îmbinate. A fost în această perioadă când a descoperit un nișă pe piață și oportunitatea de a deveni un pionier în cercetarea clinică a produselor cosmetice efectuată la cel mai înalt nivel în cadrul reglementărilor internaționale existente.

### 7.2. Ionuț Moraru – ProNatura



Ionuț Moraru, doctor în medicină cu expertiză în acupunctură și apifitoterapie, a absolvit Universitatea de Medicină și Farmacie "Carol Davila" din București în 1982. În timp ce aspirația predominantă pentru absolvenții de medicină la acea vreme era de a urma chirurgia, el a fost la fel de captivat de Medicina Tradițională Chineză (acupunctura, apifitoterapia), precum și alte domenii cum ar fi geriatría și gerontologia. Principiul său directiv ca medic a fost întotdeauna acela de a alina suferința altora cu orice mijloace necesare.

În eforturile sale antreprenoriale, echitatea și dorința de a crea produse noi, practice și inovatoare au fost principii fundamentale. El găsește bucurie în a întâlni oameni noi și în a schimba idei valoroase. Deși nu a avut un antreprenor de succes specific de urmat, a avut norocul de a avea figuri influente în viața sa, inclusiv profesorul de anatomie Cezar Niculescu, domnul Nicolae Iliesu (inventatorul Apilarnil), și Maestrul Chinez Wang. Acești indivizi au avut roluri semnificative în formarea pasiunii sale pentru științele vieții și spiritualitate.

Ionuț Moraru consideră educația și auto-motivarea ca moșteniri cruciale de transmis copiilor săi, Rareș și Radu. El crede în împuternicirea lor pentru a reuși în viață prin propriile lor eforturi și abilități.

### 7.3. Irinel Proca – Laboratorium Life Science

Irinel Proca este căsătorit și are un copil. Pasiunile sale academice l-au condus să obțină un Diplomă în Ecologie, un Master în Ecologie, și în prezent urmează un doctorat în al treilea an în Biotehnologie. El acordă o mare importanță importanței unei munci bine făcute, cu respect și încredere fiind valorile sale fundamentale.

În viața sa personală, el crede în a-și încredința partenerul și familia și în a-i accepta așa cum sunt, considerând acest lucru a fi cel mai important principiu directiv.

În afaceri, principiul său directiv este să-și respecte partenerii de afaceri și să mențină transparența cu ei, înțelegând că respectul reciproc este crucial pentru construirea relațiilor pe termen lung. El nu se conformează unui model antreprenorial specific pentru inspirație, ci caută să învețe de la oamenii pe care îi întâlnește, aplicând valori relevante specificităților afacerii sale.



### 7.4. Gianluca Cavalaglio – BioViridis SRL



Gianluca Cavalaglio este un inginer de mediu care a urmat un doctorat în Inginerie Energetică, oferindu-i oportunitatea de a se adânci în problemele de biotehnologie. Cu peste un deceniu de experiență, el activează ca cercetător la Centro di ricerca sulle biomasse (Centrul de Cercetare asupra Biomasei), concentrându-se pe bioenergie și biocombustibili.

Compania pe care a cofondat-o acum un an se distinge prin sinergia sa puternică cu Universitatea.

Această colaborare s-a dovedit neprețuită în depășirea diverselor obstacole, cum ar fi investițiile inițiale. Datorită ratelor facilitate la care Universitatea închiriază laboratoare de cercetare și analiză, precum și alte spații, aceste investiții au fost amortizate eficient.

### 7.5. Francesco Valigi – Genelab



Francesco Valigi recunoaște că nu există un singur model pentru antreprenorul perfect, nici o singură abordare în conducerea afacerilor. Pornind într-o călătorie marcată de inovație, analiză și gândire critică, el și echipa sa au început să studieze și să interpreteze inițiativele de cunoștințe tehnice. Ei s-au angajat în cursuri intensive săptămânale concentrate pe sectorul biotehnologic, folosind metode inovatoare și multidisciplinare de predare și învățare. De asemenea, au dobândit o serie de abilități relaționale cruciale pentru navigarea în complexitățile lumii afacerilor, accentuând gândirea critică și laterală.

Deși se spune adesea că oricine poate deveni antreprenor, el recunoaște că succesul în antreprenariat necesită o combinație de potențial nativ și abilități cultivate. El crede în valorificarea experiențelor personale, trăind în Perugia și interacționând cu companiile din



sectorul biotehologic din Milano. Martoriind devotamentul și provocările cu care se confruntă aceste companii, el a fost inspirat să se avânte și el în sectorul biotehologic.

În ciuda scepticismului inițial, a decis să participe la un apel de granturi, recunoscând potențialele oportunități pe care le prezintă. Aflând de eligibilitatea sa pentru finanțare, a procedat să achiziționeze echipamentele și resursele necesare pentru a începe vânzarea de produse biotehnologice, marcând începutul călătoriei sale antreprenoriale.

## 7.6. Carles Cortes – CactusLoft

CactusLoft a luat ființă în 2010, dar visul de a înființa o companie dedicată achiziționării și diseminării de noi varietăți de cactuși pentru colecționari a fost în plan încă din copilărie. La vârsta de 13 ani, Carles Cortes a început să colecteze cactuși și să experimenteze încrucișarea speciilor, punând bazele propriei sale selecții de cactuși unici. Deviza sa directoare a devenit "lucrează la ceea ce îți place și nu va trebui niciodată să 'mergi la muncă'".



Cu sprijinul părinților săi, care l-au încurajat să-și urmeze pasiunea, el și-a extins treptat colecția și producția. În cele din urmă, ei au sugerat să-și transforme hobby-ul într-o sursă de venit, ducând la nașterea CactusLoft.

Pentru a-și gestiona afacerea independent, el a început să învețe negocierea vânzărilor, abilitățile de management și marketingul digital. Tatăl său, cu o vastă experiență în lumea afacerilor, i-a servit ca mentor de neprețuit.

Se consideră un multitasker în cadrul afacerii sale, respectând principiul că succesul urmează după muncă grea. Găsește inspirație în evoluția graduală a afacerii sale, în loc să imite un antreprenor de succes specific.

Ca crescător de cactuși, el caută în mod constant noi varietăți, cultivare și forme unice pentru a le oferi clienților săi. Eforturile sale de a obține plante cu caracteristici distinctive l-au condus să aplice tehnici de cultură in vitro, valorificându-și expertiza ca Doctor în Biotehologie. Această schimbare a transformat CactusLoft dintr-o pepinieră de cactuși convențională într-o companie biotehologică dedicată dezvoltării de noi varietăți de cactuși, obținând rezultate promițătoare.



## 7.7. Anda Burcea – Alchimie



Cariera ilustră a mamei lui Anda Burcea în microbiologia și genetica vinului i-a servit ca o inspirație timpurie. În copilărie, s-a simțit captivată de experimentare, amestecând adesea petale de flori și rădăcini de plante, asemănătoare unui laborator, în baia bunicii sale. După ce a absolvit liceul cu accent pe limbi străine, ea a urmat inițial studii în științe politice, dar și-a dat seama în curând că nu se potrivește cu temperamentul ei.

Ea și-a redirecționat interesele către politici de mediu, obținând un master în Biotehnologie de Mediu la USAMV București și un altul în Managementul Mediului la ULB Bruxelles.

Combinând abilitățile sale în informatică cu pasiunea pentru jocurile video, ea a început o carieră la UBISOFT, ajungând rapid în rolul de lider al echipei de zonă. Mai târziu, un MBA în Internet și Multimedia de la Paris a condus-o la un post de asistent de producție la un show TV la postul național belgian RTBF. Cu toate că inițial a fost interesată de industria jocurilor video, ea a constatat că este mai puțin dezvoltată în Belgia, ceea ce a determinat-o să caute noi căi.

Reamintindu-și pasiunea din copilărie pentru natură și experimentare, ea a fost inspirată să își înființeze propria afacere de spa, specializată în produse cosmetice. A urmat cursuri de formare în produse cosmetice apicole sub specialiști din România și Germania, lansând în cele din urmă un spa urban numit "Alchimie".

Astăzi, spa-ul său se mândrește cu o clientelă fidelă care caută tratamente naturale pe bază de produse apicole, extracte de plante, acizi de fructe și altele. În ultimii trei ani, a lucrat neobosit pentru a dezvolta o gamă de creme naturale cu proprietăți detoxifiante, care urmează să fie lansate sub marca Alchimie, care deja a fost înregistrată în Benelux.

Provenind dintr-o familie de profesori universitari dedicați cercetării agricole de-a lungul generațiilor, ea își vede eforturile antreprenoriale ca pe o continuare a acestei tradiții științifice. Principiul său directiv în viața personală este "Dacă vrei să schimbi ceva, nu fii pasiv

- lucrează!" În afaceri, ea se conformează motto-ului "Atunci când vrei să faci ceva, învață din greșeli și nu renunța. În afaceri nu există eșecuri, ci doar experiențe care îți arată drumul. Dacă renunți la speranță, nu vei găsi soluția."