



Mentori program a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek kevert tanulás formájában

1. MODUL

Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Átfogó képzési modell az integrációs folyamat támogatására, a befogadó környezet és lehetőségek megteremtésére a bevándorló nők számára a társasági élet és a munka területén

COMO-TRAIN



Tartalomjegyzék



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

1.	Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek	3
1.1.	A mentorálási szolgáltatások fontossága	3
1.2.	Személyiség – A mentor bevándorló nők támogatásával kapcsolatos tudása, készségei és kompetenciái	5
1.3.	A mentor szerepei és felelősségei	7
1.4.	A mentorálás előnyei mentoroknak (Szakembereknek) és mentoráltaknak (Bevándorló nőknek)	10
1.5.	Hivatkozások	13
1.6.	Teszt	13
1.7.	1. Függelék – Tesztválaszok	16

1. Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek

1.1. A mentorálási szolgáltatások fontossága

A mentorprogramok célja, hogy tapasztalt szakembereket állítsanak azok mellé, akik számára hasznos lehet az útmutatásuk. Ebben az értelemben mentorálási szolgáltatásokat kínálnak a különböző magán- és közintézményekben, iskolákban és munkahelyeken. A mentorprogramok a mentori szolgáltatások által megkövetelt társas interakció révén segítik a munkahelyi kapcsolatok kialakítását és fejlesztését azoknak a mentoroknak, akik eddig nem kommunikáltak egymással. A mentorprogramok ezenkívül egy kollaboratív tanulási környezetet alakítanak ki a mentorok és a mentoráltak között, valamint elősegítik az információk áramlását. Ez a feltétel teszi lehetővé, hogy olyan igényes mentorokat fejlesszenek, akik képesek bővíteni készségeiket, alkalmazkodni az új módszerekhez, és fejleszteni a szaktudásukat. Egy bizonyos mentorprogramban képzett mentorált ugyanakkor átültetheti a tapasztalatait és a jövőben irányíthat majd olyan embereket, mint ő maga, miután elvégezte a szükséges képzést. Azok a mentorprogramok, amelyeket a mentor és a mentorált együtt valósít meg, a különböző kultúrákból érkező emberek integrálása által segítik az együttműködő környezet megteremtését. Ezenkívül a mentorálás által, az ismereteket és készségeket átadó emberek együttműködése révén lehetőség nyílik a társadalmon belüli célzott kérdések kidolgozására.

A mentorálás egy olyan közösségi szolgálat, amely mind a mentorok, mind pedig az ügyfelek számára egyaránt sok előnyt biztosít. A mentorálási szolgáltatások mindkét fél számára segíthetnek abban, hogy új ismeretekre tegyenek szert, kapcsolati hálót építsenek, és szakmailag fejlődjenek. Ebben a részben a mentorálási szolgáltatások fontosságát értékeljük. Először is, a mentorálási szolgáltatásokban mentorként részt vevők számára meglehetősen fontos, hogy fejlesszék készségeiket, hogy képesek legyenek lépést tartani az újításokkal, és hogy elégedettek legyenek azzal, hogy segíthetnek másoknak:

- **Fejleszteni a készségeket:** A mentoroknak lehetőségük nyílik arra, hogy megszervezzék az ügyfél tanácsadását, megosszák személyes tapasztalataikat, és fejlesszék azokat a készségeket, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy hozzájáruljanak az ügyfél személyes és szakmai fejlődéséhez. Ezzel összefüggésben a mentoroknak fejleszteniük kell önfegyelmüket, motivációjukat és hatékony kommunikációs készségeiket. A mentorok a mentorprogram jobb megszervezése érdekében fejleszthetik vezetési és irányítási gyakorlatukat is.

- **Lépést tartani az újításokkal:** A mentor és a mentorált közötti kapcsolatban a tapasztalat és a tudásmegosztás kölcsönös. A mentorok nemcsak a nehézségekben segítik a mentoráltakat, hanem arra is lehetőségük nyílik, hogy az új technológiának és munkamódszereknek köszönhetően megtalálják a mentoráltakkal való kommunikálás legjobb módszerét a változó és fejlődő világban.
- **Elégedettnek lenni attól, hogy másokat segítenek:** Mivel mentorok megkönnyítik a mentoráltak számára, hogy elérjék céljaikat, nő az önbizalmuk, és elégedetteknek érzik magukat a segítségükkel. Ez az elégedettségerzet szorosan összefügg a mentorok fokozott munkahelyi elégedettségével. Ez pedig fokozott hatékonyságot és jobb szolgáltatásokat jelent.

Ha a mentorálási szolgáltatásokat a mentoráltak szemszögéből vizsgáljuk, a mentorálás nagyon fontos a mentoráltak számára a tapasztalat- és ismeretszerzés, a hatékonyság, valamint a munkahelyi előmenetel szempontjából:

- **Tapasztalat- és ismeretszerzés:** A hatékony mentorálás új készségeket, valamint szakmai ismereteket és tudást nyújt a mentoráltaknak. A mentorálási program révén elsajátított készségek a gyakorlatnak, valamint a közös tapasztalat és tudás gyakorlásának köszönhetően segítik a mentoráltakat abban, hogy elérjék céljaikat.
- **Termelékenység:** A mentorok visszajelzéseinek köszönhetően, amelyek a program során a megfelelő tevékenységek kimenetét jelentik, a mentorált teljesítménye a célmunka végzése során növelhető. A visszajelzéseknek megfelelően irányított tanácsadási szolgáltatásokkal a mentoráltaknak lehetősége nyílik arra, hogy gyorsabban elérje a célt.
- **Előrelépés a karrierben:** A mentorok irányítása alatt szerzett tudásnak és tapasztalatnak köszönhetően a karrierlétrán való előmenetel a munkával való elégedettség növekedésével és a fizetés emelkedésével is jár.

Ennek eredményeképpen a mentorprogramok mind a mentorok, mind pedig a mentoráltak számára lehetővé teszik, hogy magukénak érezzék személyes és szakmai fejlődésüket. Ahelyett, hogy passzívan haladnának a céljaik eléréséhez vezető úton, a mentoráltak együttműködnek egy mentorral annak érdekében, hogy megbízható tanácsadási forrással rendelkezzenek. Ez az egymásra utaltság segít abban, hogy költséghatékony és életképes programokat hozzanak létre a karrierépítéshez. Ha azonban létrejön egy mentor-mentorált kapcsolat, a mentoráltak érzik a támogatást, tudják, kihez fordulhatnak, ha

problémákkal találják szembe magukat. A mentoráltak céljaikban való sikere ráadásul növeli a mentorok munkahelyi elégedettségét, ezáltal növeli a termelékenységet és biztosítja a kölcsönös mentorképzés folytonosságát. Mivel a mentorok általában rangidős szakemberek, és gyakran vezetői pozíciót töltenek be, a mentoráltak gyorsabban fejlődnek. A mentor pedig ily módon megerősíti célját és vezetői pozícióját a programban. Végül, egy sikeres mentorprogram legfontosabb célja, hogy a mentoráltakat támogassa a céljaik eléréséhez vezető úton, és a mentor-mentorált párosok legmegfelelőbb párosításával akár mentorokká is tegye őket a jövőben.

1.2. Személyiség – A mentor bevándorló nők támogatásával kapcsolatos tudása, készségei és kompetenciái

Egy mentorprogramban a mentor és a mentorált összepárosítása a legizgalmasabb rész, de ugyanakkor stresszes is. Nem elég, hogy a mentorok rendelkeznek a szükséges tudással és tapasztalattal ahhoz, hogy útmutatást adjanak a szükséges kérdésben. Ahhoz, hogy a programot hatékonyan lehessen végrehajtani, a mentorálás során végig jó kommunikációt kell kialakítani a mentoráltakkal. A mentor és a mentorált közötti, kölcsönös bizalmon alapuló kommunikáció a siker kulcsa a cél felé vezető úton. Ezért a mentorok és a mentoráltak közötti megfelelő párosítás érdekében megemlíthetők bizonyos személyiségjegyek, – tudás, készségek és képességek – amelyekkel a mentoroknak rendelkezniük kell.

1. **Hatékony időbeosztási és tervezési készségek:** Ahhoz, hogy a mentori szolgáltatások fenntarthatóak legyenek, a mentornak arra kell utasítania a mentoráltakat, hogy a program keretében tervezett tevékenységeket fegyelmezetten hajtsák végre. Bár a folyamat során a mentoráltak felelősek a munkájuk nyomon követéséért, az eseménynaptár követése és a találkozók megtervezése a mentor feladata, mivel a programért elsődlegesen felelős személy a mentor. Ezért elengedhetetlen, hogy a mentor hatékonyan ossza be az idejét, és rendszeresen tervezzen.
2. **Hallgatási készségek:** A mentorálás során jó hallgatóságnak lenni az egyik alapvető tulajdonság, amellyel egy mentornak rendelkeznie kell. Ha a mentor figyelmesen hallgatja meg a mentoráltat, az azt mutatja, hogy törődik a mentorálttal és megbecsüli őt. Az a mentorált, aki úgy érzi, hogy meghallgatják, nyitottabbá, közlékenyebbé válik, és bízik a mentorában. Ha ítélezés és félbeszakítás nélkül hallgatjuk meg a mentoráltat, akkor jobban ki tudja fejezni magát, és jobban profitálhat a mentor által

nyújtott segítségből. A megértő és ítélkezésmentes hallgatás lehetővé teszi a mentorált számára, hogy szorosabb köteléket alakítson ki a mentorral.

3. **Empátia:** Az empátia nem azt jelenti, hogy sajnáljuk a mentoráltat a problémák miatt, hanem azt, hogy átérezzük, úgy, hogy megpróbáljuk megérteni a tapasztalatokat és a helyzetet. Így a mentor, aki megpróbálja megérteni a mentorált nehézségeit és tanácsot adni velük kapcsolatban, más megközelítésben mutatja be azáltal, hogy a mentorált tapasztalatai alapján magyarázza el, hogy hogyan kellene kezelnie az eseményeket. A mentor és a mentorált közötti, az empátia által megerősített mély kötelék lehetővé teszi, hogy a mentori kapcsolat a következő években is folytatódjon, akkor is, ha a program véget ér.
4. **Visszajelzés:** A célok eléréséhez szükséges viselkedésbeli változások ösztönzésére adott konstruktív visszajelzés az egyik legsarkalatosabb pont, amely segíti a tanítvány fejlődését. A visszajelzést világosan kell megfogalmazni, hogy a mentorált megértse. Azokban az esetekben, amikor a visszajelzés nem történik meg, vagy nem egyértelműen fejezik ki azt, az elvárt viselkedés nehezen alakul ki. Ezen túlmenően, ha pozitív visszajelzést adnak a mentorált helyes gyakorlataira, az növeli az önbizalmát, és pozitívan befolyásolja fejlődését. Ha visszajelzést adunk arról, hogy a miben jók a mentoráltak, és melyek hiányosságai, az arra fogja motiválni őket, hogy fejlődjenek és haladjanak a cél felé.
5. **Vezetői készségek:** Mivel a mentorok felelősek a program végrehajtásáért, vezetői készségeikkel irányítaniuk kell a mentoráltat vagy a mentoráltak csoportját. A mentoroknak a mentoráltakkal kialakított szoros kapcsolatuk mellett meg kell húzniuk a határokat is, hogy a program eredményesen valósulhasson meg. A határok meghúzása kölcsönös tiszteletet teremt. Vezetőként a mentor megoldja a mentoráltak csoportjában felmerülő esetleges konfliktusokat. Aktív hallgatással motiválja a mentoráltakat, hogy a célok eléréséért dolgozzanak. A mentor vezetésének köszönhetően a program rendben halad.
6. **Legyen profi:** A mentoroknak a program során végig meg kell őrizniük szakmaiságukat, mivel a mentoráltak szemében ők tapasztalt vezetők és példaképek. A mentorok ne tartsák távol a szakmaiságtól azt, hogy őszinte köteléket alakítottak ki a tanítványaikkal. A mentornak a program által előírt időben találkoznia kell a mentoráltjával, tisztáznia kell a célokat, és el kell végeztetnie a gyakorlatokat. Emellett

megadja a szükséges visszajelzést a mentorált teljesítményéről, lehetővé téve a mentorált számára, hogy teljesíteni tudja kötelezettségeit.

7. **Nyitottság a másság iránt:** A mentor fő szerepe a mentorprogramban az, hogy megbízható tanácsadási szolgáltatást nyújtson, anélkül, hogy bármilyen véleményt vagy előítéleteket érvényesítene. A mentornak nyitottnak kell lennie arra a kultúrára, amelyből a mentoráltak érkeznek, arra, ahogyan élnek, valamint azokra az új ötletekre, amelyeket megosztanak.
8. **Legyen pozitív és türelmes:** Adja meg a mentoráltaknak azt az időt, amire szükségük van a céljaik eléréséhez vezető úton, és legyen mellettük, hogy határozott lépéseket tegyenek, ami türelmet és pozitív hozzáállást igényel. Bár a magatartásváltozás és a gyakorlatok során tapasztalt nehézségek néha megtörik a mentor motivációját, a program folytonossága szempontjából elengedhetetlen, hogy pozitív és türelmes maradjon.
9. **Tudásmegosztás:** A hivatásos mentorok anélkül adják át alapvető szakmai és személyes tapasztalataikat a mentoráltjaiknak, hogy versenyeznének velük. A mentorok azokban a témákban használják fel tudásukat és lehetőségeiket, amelyekre a mentoráltaknak szüksége van.

Az ilyen tulajdonságokkal rendelkező mentorok gyorsan kölcsönösen előnyös kapcsolatot alakítanak ki a mentoráltakkal, és hozzájárulnak azok fejlődéséhez.

1.3. A mentor szerepei és felelősségei

A mentorok olyan vezetők, akikre a mentoráltak példaképként tekintenek a mentorálási folyamat során. A mentornak számos pontra kell odafigyelnie, hogy a program végén elérje a célokat és gyakorlati eredményeket érjen el. Ezért a mentornak, aki elsősorban a mentorálási programért felelős, számos kötelezettsége van a mentoráltakkal szemben. A mentor vezetőként irányítja a mentoráltakat. Ebben az összefüggésben a mentor elsődleges feladata, hogy meghatározza a mentorálási program célját és célkitűzéseit. Először is, a program létrehozásakor meg kell határozni azokat a konkrét szükségleteket, amelyekkel foglalkozni kell. A társadalomba beilleszkedni próbáló bevándorló nők elsődleges szükséglete például az lehet, hogy megszerezzék a munkavégzéshez szükséges ismereteket és készségeket, majd elhelyezkedjenek. Másodszor, a mentorprogram struktúráján belül el kell készíteni a sikerkritériumokat, az előrehaladási kritériumokat, valamint a költségvetés

tervezetét. Így az előrehaladási és sikerkritériumok meghatározásával meghatározható, hogy az egyes tevékenységek és alkalmazások eredményeként milyen kimenetek várhatók. Harmadszor, miután a mentorprogramon belül kialakították ezeket az alapokat, a program a megfelelő mentor és mentorált összepárosításával kezdődhet el. Amikor a program elindul, a tevékenységek és a pályázatok eredményei alapján a mentoráltak igényeinek megfelelően azt át lehet alakítani. A program során a mentorok a mentoráltak siker, - és előrehaladási kritériumoknak való megfelelését tesztelhetik oly módon, hogy olyan visszajelzést adnak, amely hozzájárul a mentoráltak fejlődéséhez.

Számos olyan pont említhető, amely a mentor felelőssége a program során. Először is, a mentornak pozitív környezetet kell teremtenie a mentor és a mentorált közötti kapcsolatban, valamint a mentoráltak közötti kapcsolatokban. A pozitív munkakörnyezet segíti a mentoráltakat abban, hogy növeljék teljesítményüket a programban. A pozitív légkör ráadásul biztosítja az emberek közötti egészséges kapcsolatokat. A mentornak gondoskodnia kell arról, hogy a mentorálttal való kapcsolata kölcsönös bizalmon és titoktartáson alapuljon. Ily módon a mentor és a mentorált egymás iránti elkötelezettsége megkönnyíti a kölcsönös tapasztalatcserét. A mentor felelős a mentorált személyiségének, szociális viselkedésének és karrierjének fejlődéséért. A mentor a folyamat során végig visszajelzést ad, ami megkönnyíti a mentoráltak számára, hogy céljaik felé haladjanak. A mentor segít reális, megvalósítható, rövid és hosszú távú célokat kitűzni, így lépésről lépésre könnyebben lehet haladni a fő cél felé. A mentornak kell elsősorban a mentorálási folyamat egészéért felelős személynek lennie, és felelősséggel kell felruháznia a mentoráltakat. Így a mentoráltak növelhetik önbizalmukat azáltal, hogy megtapasztalják, hogy képesek önállóan cselekedni a témában, amin dolgoznak. Ezenkívül a mentornak gondoskodnia kell arról, hogy a mentoráltak ne féljenek attól, hogy hibákat kövessenek el, azáltal, hogy a mentorálási folyamat teljes időtartama alatt azt éreztetik velük, hogy biztonságos környezetben vannak. Ily módon a mentoráltak továbbfejleszthetik magukat azáltal, hogy kockázatot vállalnak. A mentor be tudja mutatni a fő kérdésekkel kapcsolatos legfontosabb személyeket, ha a mentoráltak nehéz önállóan elérni őket. A mentor, aki sokéves tapasztalattal rendelkezik az üzleti világban, bővíti a mentorált közösségi hálózatát. Olyan karrierlehetőségeket nyit meg, amelyekről a mentorált nem tud, és lehetővé teszi, hogy olyan emberekkel kommunikáljon, akik elősegíthetik a mentorált fejlődését.

A mentoroknak a folyamat során az alábbi szempontokra kell figyelmet fordítaniuk:

- *Ne avatkozzon be túl gyorsan azáltal, hogy tanácsot ad!* A mentoráltaknak úgy kell tanulniuk, hogy próbálkoznak és hibáznak.
- *Legyen reális!* Készítsen megvalósítható, tömör és reális terveket a célokhoz! Ne tegyen ígéreteket a mentoráltaknak! Ne készítsen olyan programot, amely annyira nehéz, hogy saját magát helyezi nyomás alá! A be nem tartott ígérek tönkre tehetik a mentor-mentorált kapcsolatot.
- *Ne foglaljon állást, ha egy mentorált konfliktusba kerül egy másik mentorálttal, vagy mentorrall!* Bízassa a mentoráltat arra, hogy gondolkodjon el a problémán! Anélkül, hogy mentorként állást foglalna, vegye rá a mentoráltat, hogy foglalkozzon a saját problémáival, és kérje meg, hogy találjon ki megoldásokat a probléma kezelésére!
- *Ne várjon dicséretet!* Ne várjon gyakori dicséretet a mentoráltaktól, vagy más mentoroktól! Maga a mentorálási út is megtisztelő élmény!
- *Ne adjon tanácsot személyes problémákkal kapcsolatban!* Ilyen esetekben irányítsa a tanítványt szakemberhez, hogy tőle kérjen segítséget!
- *Mindig legyen nyitva az ajtaja!* Azoknak a tanítványoknak, akikért Ön felelős, a hivatalos fogadóórákon kívül is szükségük lehet Önre. Tudassa a mentoráltjaival, hogy máskor is rendelkezésükre áll ilyen helyzetekben, hogy kapcsolatba léphessenek Önnel.
- *Hallgasson!* Ha a mentoráltak kellően motiváltak, sok kérdéssel fordulnak majd a mentorhoz. A mentorok ítékezés nélkül hallgassák meg a kérdéseket, és ne kihívásként értelmezzék a mentorált bátorságát! Inkább minél nyíltabban és őszintébben válaszolja meg a mentoráltak kérdéseit!
- *Koncentráljon arra, hogy segítse a mentoráltjait abban, hogy fejlődjenek!* A mentor célja, hogy tanácsadást nyújtson, nem pedig az, hogy lenyűgözzön a tudásával.
- *Kínáljon egyenlő esélyeket a mentoráltaknak!* Így minden mentoráltaknak lehetősége nyílik arra, hogy egyenlő bánásmódban részesüljön mind a személyes, mind a karrierfejlődés terén.
- *Legyen rugalmas!* Bátorítsa a mentorokat, hogy határozzanak meg rendszeres találkozási vagy telefonbeszélgetési időpontokat, de álljanak készen arra is, hogy azonnali segítséget nyújtsanak! A mentoráltak néha időpontot kérhetnek a mentortól arra, hogy egy sürgős ügyet megbeszéljenek.
- *Ha konfliktus adódik, ne tegye tönkre a kapcsolatot!* Bármilyen óvatosan is történik a mentor és a mentorált párosítása, néha a személyiségbeli különbségek jelentősek lehetnek, és a mentori kapcsolat sérül. A mentoroknak meg kell beszélniük a

mentoráltakkal a nézeteltérést, és gondoskodniuk kell arról, hogy szükség esetén új mentort nevezzenek ki.

- *Állítson példát a magatartásával!* Ha a mentorok azt szeretnék, hogy a mentoráltak a javasolt és ajánlott viselkedést tanúsítsák, akkor maguknak is ilyen viselkedést kell tanúsítaniuk ahhoz, hogy a mentoráltak ezt a magatartást mintázzák. Ha például a mentoráltak arra ösztönzik, hogy türelmesen, félbeszakítás nélkül hallgasson, a mentornak is ugyanilyen magatartást kell tanúsítania, és példát kell mutatnia.
- *Készüljön fel a tanulásra!* A mentorálás nem egyirányú. A mentoráltak taníthatják a mentorokat, ahogyan a mentorok is tanítják a mentoráltakat. Ha a mentor figyelmesen hallgat, új és értékes szempontokra tehet szert.

1.4. A mentorálás előnyei mentoroknak (Szakembereknek) és mentoráltaknak (Bevándorló nőknek)

A mentorok tanácsadási szolgáltatásokat nyújtanak az egyéneknek, hogy elérjék céljaikat azáltal, hogy növelik tudásszintjüket és önbizalmukat az adott témában. A tanácsadásban részesülő személyként a mentoráltak előnyös helyzetben vannak, miközben a folyamat során fejleszthetik magukat és alkalmazkodnak a közösségi élethez. A mentorok által a mentoráltak számára biztosított közösségi hálózatok segítségével új embereket ismerhetnek meg, akikkel mind a magánéletben, mind az üzleti életben kommunikálhatnak. Számos előnye van annak, ha valaki a mentorálnál tapasztaltabb, és rangidős személytől kap mentorálást. A tanulás és a fejlődés felgyorsulhat, ha ahelyett, hogy csak a saját tapasztalataiból tanulna, mentort vesz igénybe.

A mentorprogramban való részvétel előnyei:

- **Lehetőség a kultúra megismerésére:** Az egyik előnye annak, hogy a bevándorlókkal való munkavégzés során mentorok vesznek részt a programban, az, hogy segítenek a bevándorlóknak abban, hogy gyorsabban alkalmazkodjanak a kultúrához. Azok a mentoráltak, akik részt vesznek egy mentorprogramban, több információval rendelkeznek annak az országnak kultúrájáról, társadalmi életéről és munkalehetőségeiről, amelyikben tartózkodnak, mint azok, akik nem vesznek részt benne. Ez növeli a program hatékonyságát a mentoráltak számára.
- **Lehetőség a tudás, a készségek és a képességek fejlesztésére:** A legtöbb mentorált azért keres mentort, hogy segítsen neki előrelépni a karrierjében. A mentor tanácsadás és iránymutatás által segíti a munkavállalónak abban, hogy fejlessze tudását,

készségeit és képességeit azáltal, hogy lehetőségeket teremt a mentorált számára arra, hogy kihasználhassa a benne rejlő tehetséget.

- **Közösségi hálózatépítési lehetőség:** Egy mentorprogramhoz való csatlakozás nagyszerű módja annak, hogy a mentoráltak bővítsék közösségi hálózatukat. Munkakereséskor nehéz lehet elérni a legfontosabb embereket, különösen azoknak a bevándorlóknak, akik új életet próbálnak kezdeni. A mentorprogram révén a mentoráltak korábban és könnyebben juthatnak fontos, karrierrel összefüggő kapcsolatokhoz.

A mentorálási folyamatnak a mentoráltak számára nyújtott előnyei mellett a mentorok számára is számos előnye van. Mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat. Másoknak segíteni a tanulásban az egyik legjobb módja annak, hogy az ember javítsa a saját tanulási élményét. A mentorok ugyanakkor a jártasabbakká válnak mentorprogramok irányítása során a vezetői és kommunikációs készségek terén.

A mentori lét előnyei:

- **Vezetői készségek fejlődése:** A példaképként való szerepvállalás lehetővé teszi a mentorok számára, hogy dolgozzanak vezetői tulajdonságaikon. A felelősség, hogy egyengesse és segítse az egyén karrierjét és céljait, megköveteli a mentortól, hogy még nehéz körülmények közepette is motiválja a mentoráltat, megoldásokat kínáljon a felmerülő problémákra, és egyértelmű visszajelzést adjon a mentoráltnak. Mindezen készségek hozzájárulnak a mentor személyes és szakmai fejlődéséhez.
- **Az, hogy elismerik az embert, mint mentort:** A mentorokat a programban mindenki elismeri majd az általuk fejlesztett kommunikációs készségeikért, vezetői képességeikért, útmutatásukért, valamint a segítségnyújtásra való motiváltságukért.
- **Kommunikációs készségek fejlesztése:** Ahogy Albert Einstein mondta, "Ha nem tudod megmagyarázni egy hatévesnek, akkor saját magad sem érted." Hasonlóképpen, ha újra el kellene magyaráznia azt, amit valamikor mondott a tanítványának, valószínűleg rájönne, hogy újra át kell gondolnia, amit mondott, és pontosítania kellene a kijelentését. A mentorok olyan tanácsadók lesznek, akik a kölcsönös mentor-mentorált kapcsolat felelősségének köszönhetően jobban kommunikálnak és jobban figyelnek.
- **Új látásmód megszerzése:** Míg a mentor gyakran van abban a helyzetben, hogy információt adjon át az ügyfélnek, a mentorálási kapcsolat pedig segíthet a mentornak

abban, hogy új készségeket sajátítson el. Gyakori, hogy a fiatalabb mentoráltak átveszik a mentor szerepét, és a fordított mentorálási modellen keresztül átadják tapasztalataikat a mentornak, hogy megosszák egymással a technológiai fejlesztéseket és trendeket. Ez azt jelzi, hogy a mentorált is lehet tanár, és segítheti a mentort abban, hogy megtanuljon egy új módszert.

- **Problémamegoldási tapasztalat:** Amikor a tanácsadásra szoruló mentoráltak olyan helyzettel vagy problémával találkoznak, amelyre nem találnak megoldást, a mentorok problémamegoldó készségükkel megmenthetik a helyzetet. Azáltal, hogy egy fiatalabb alkalmazottat egy tapasztaltabb alkalmazottal társítanak, az ügyfél tanul a mentor tapasztalataiból.
- **Tudástranszfer, tudásátadás:** Egy tapasztalt mentornak átfogó ismeretekkel kell rendelkeznie, beleértve azokat a programokat és képzéseket, amelyek segítik a mentoráltakat céljaik elérésében. A mentornak olyan ismereteket és elvárásokat kell közvetítenie a programmal kapcsolatban, amelyek az idők során alakultak ki, illetve olyan irányelveket, amelyek hosszú távon segítik a mentorált sikerességét. Ahhoz, hogy a mentorok mindezeket a készségeket elsajátíthassák, jó képzést kell kapniuk, valamint személyes tapasztalatot kell szerezniük. A mentorprogramokban mentorként részt vevő emberek előnye, hogy jó oktatásban részesülnek.
- **Fordított mentorálási tapasztalat:** A mentorálási folyamat nem egyoldalú. A mentorálási kommunikáció kölcsönös, hogy a mentorok a tudásmegosztás által profitáljanak mentoráltjaik tapasztalataiból. Például, míg a szakmai karrierprogramban részt vevő újabb generáció tájékoztathatja az idősebbeket az üzleti világban tapasztalható trendekről és az alkalmazott technológiai módszerekről, addig az idősebb generációk az évek során felhalmozott tapasztalataikat oszthatják meg az új generációkkal. E programok kétirányú jellege erős köteleket teremt a mentorok és a mentoráltak között.

Ennek eredményeképpen a mentorprogramban való részvétel nemcsak a mentorált, hanem a mentor számára is előnyös. A kölcsönös bizalomra és titoktartásra épülő mentor-mentorált kapcsolat megkönnyíti a célok elérését azáltal, hogy a mentorálási folyamat során elősegíti az együttműködést. Amellett, hogy a mentor elsődlegesen felelős a mentorálási folyamatért, felelősséget is ad a mentoráltaknak, és ellenőrzi az átadott készségeket és tapasztalatokat. A mentorral együttműködve végrehajtott mentorprogramot

a meghatározott keretek között úgy szervezik meg, hogy a mentorált célcsoport elérje az elvárt eredményeket, és hozzájáruljon a társadalomba való beilleszkedéséhez.

1.5. Hivatkozások

1.6. Teszt

1. Az alábbiak közül melyik fejezi ki a mentorálási szolgáltatások fontosságát?

- a. A mentorálási szolgáltatások elősegítik a társadalomba való beilleszkedés folyamatát.
- b. A mentorálás együttműködő tanulási módszer.
- c. A mentorálási program lehetővé teszi, hogy a különböző kultúrákból érkező emberek kapcsolatba léphessenek egymással.
- d. Mindegyik

2. Az alábbiak közül melyik nem fejezi ki a mentorálás fontosságát egy mentor számára?

- a. A mentor dicsérete
- b. Az, hogy a mentornak lehetősége nyílik arra, hogy fejlessze a készségeit
- c. Az, hogy mentor képes lépést tartani az újításokkal
- d. A mentornak az erőfeszítések eredményeképpen érzett elégedettségérzete

3. Az alábbiak közül melyik fejezi ki a mentorálási program mentoráltak számára való fontosságát?

- a. Termelékenység
- b. Előrelépés a karrierben
- c. Tapasztalat és tudásszerzés
- d. Mindegyik

- 4. Az alábbiak közül melyik nem tartozik azok közé a tulajdonságok közé, amelyekkel a mentoroknak rendelkezniük kell ahhoz, hogy egészséges kapcsolatot tudjanak kialakítani a mentoráltakkal?**
- Empátia
 - A magánéletről való részletekbe menő beszélgetés
 - Szakmaiság megőrzése
 - Pozitív és negatív visszajelzés adása
- 5. Az alábbiak közül melyik hamis a mentor által adott visszajelzéssel kapcsolatban?**
- A visszajelzésadás növeli a mentorált önbizalmát.
 - A visszajelzést világosan kell kifejezni.
 - Csak a negatív visszajelzés járul hozzá a mentorált fejlődéséhez.
 - Az elvárt magatartások nem fordulnak elő olyan visszajelzés miatt, amelyet nem egyértelműen fejeznek ki.
- 6. Az alábbiak közül melyik tekinthető olyan tulajdonságnak, amellyel a mentoroknak rendelkezniük kell?**
- Hatékony időbeosztás és tervezés
 - Aktív hallgatási készségek
 - Nyitottság a másáig iránt
 - Mindegyik
- 7. Mivel a mentor a teljes mentorálási folyamatért elsődlegesen felelős személy, ezért felelősséget is kell adnia a mentoráltaknak.**
- Igaz
 - Hamis
- 8. Az alábbiak közül melyik tartozik a mentorok felelősségei közé?**
- A mentorálási program céljainak meghatározása
 - Pozitív környezet kialakítása
 - Az, hogy a mentorálttal való kapcsolata a kölcsönös bizalmon és titoktartáson alapuljon.
 - Mindegyik

9. Az alábbiak közül melyik az a pont, amelyre a mentornak a folyamat során figyelnie kell?

- a. Ne adjon tanácsot vagy ne foglaljon állást személyes problémákkal kapcsolatban!
- b. Mutasson példát a mentoráltaknak!
- c. A célok tekintetében legyen reális!
- d. Gyorsan avatkozzon be úgy, hogy tanácsot ad!

10. Az alábbiak közül melyik tartozik a mentorálás előnyei közé egy mentor számára?

- a. Problémamegoldási tapasztalat szerzése
- b. Fordított mentorálási tapasztalat
- c. Vezetői készségek fejlődése
- d. Mindegyik

11. Az alábbiak közül melyik tartozik a mentorálás előnyei közé egy mentorált számára?

- a. A kultúra megismerése
- b. Készségek és képességek fejlesztése
- c. Karrierelőmenetel
- d. Mindegyik

12. Az alábbiak közül melyik helytelen?

- a. A mentorálás egyoldalú; csak a mentor nyújt információátadást a mentoráltaknak.
- b. A mentorálás nem egyoldalú: a mentorok a megosztás által profitálhatnak a mentoráltak tapasztalataiból.
- c. A mentorálás kétirányú természete erős köteléket teremt a mentorok és a mentoráltak között.
- d. Mindegyik

1.7. 1. Függelék - Tesztválaszok

Kérdések	Válaszok
1. Kérdés	d
1. Kérdés	a
2. Kérdés	d
4. Kérdés	b
5. Kérdés	c
6. Kérdés	d
7. Kérdés	a
8. Kérdés	d
9. Kérdés	d
10.Kérdés	d
11.Kérdés	d
12.Kérdés	a



Mentori program szakembereknek a bevándorló nők beilleszkedésének támogatására kevert tanulás formájában

1.MODUL - TEVÉKENYSÉGEK

Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Átfogó képzési modell az integrációs folyamat támogatására, a befogadó környezet és lehetőségek megteremtésére a bevándorló nők számára a társasági élet és a munka területén

COMO-TRAIN



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

Tartalomjegyzék

1. Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek	3
1.1. A mentorálási szolgáltatások fontossága	3
1.2. Személyiség – A mentor bevándorló nők beilleszkedésének támogatásával kapcsolatos ismeretei, készségei és kompetenciái	4
1.3. A mentor szerepei és felelősségei	5
1.4. A mentorálás előnyei mentoroknak (Szakembereknek) és mentoráltaknak (Bevándorló nőknek)	6

1. Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek

1.1. A mentorálási szolgáltatások fontossága

1.1. sz. tevékenység	
MODUL	Mentori módszertan a bevándorló nők beilleszkedését támogató szakembereknek
TÉMA	A mentorálási szolgáltatások fontossága
A tevékenység címe	Miért fontos a mentorálás?
Pedagógiai célkitűzés	A mentorálás fontosságának megértése
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	30 perc
Környezet	Tanterem
Csoport mérete	10-12 résztvevő
Módszer	Egyéni alkalmazás
Eszközök	Feladatlap megjegyzendő szavakkal, üres papír és ceruza
A tevékenység leírása	
<p>A tevékenység célja, hogy megértesse a közösség, a mentor és a mentorált számára a mentori szolgáltatások fontosságát. Egy cél elérésére való törekvés során az, hogy az adott területen tapasztaltabb személytől kap támogatást, időbeli és működési előnyt jelent. A mentorálás a mentor és a mentorált közötti együttműködésen alapul. E tevékenység során egy feladatot végeznek el annak érdekében, hogy hangsúlyozzák az együttműködés fontosságát. A csoport fele párban, a másik fele pedig önállóan vesz részt a tevékenységben.</p> <p>Egyenlően ossza fel a résztvevői csoportot! A csoport feléből alkosson párokat! A másik fele pedig egyénileg vesz majd részt az eseményen.</p> <p>A tevékenységhez véletlenszerűen harminc szót választanak majd ki, s ezeket írásban kiosztják az összes résztvevőnek. A résztvevőket arra kérik majd, hogy egy percen át dolgozzanak ezeken a szavakon, és a tevékenység végén mindenkit arra fognak kérni, hogy írja le azokat a szavakat, amelyekre emlékszik.</p>	

A tevékenység végén összesítve értékelik azoknak a szavaknak a számát, amelyekre a párok emlékeztek, az egyéni résztvevőket pedig egyénileg értékelik.

A hallgatóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege

1. A csoportvezető két egyenlő részre osztja a csoportot.
2. A csoport felét párokba rendezi. A másik fele egyénileg vesz részt a feladatban.
3. Dolgozzanak a kiosztott feladatlapon 1 percen át! A párok együtt dolgoznak, az egyéni résztvevők pedig egyénileg dolgoznak.
4. Miután az egy perc letelt, a feladatlapon beszédik, és egyperces szünetet tartanak, ami alatt más témákról beszélnek.
5. A szünet végén értékelik, hogy a párok együtt összesen hány szóra emlékeztek, az egyéni résztvevőket pedig egyénileg értékelik.
6. Megbeszéljük, hogy van-e különbség a megjegyzett szavak számában a csoportban és az egyénileg részt vevők között. Azt is megbeszéljük, hogy mi az egyéni és a páros csoportok közötti különbség oka (ha van ilyen). Azoktól, akik párban dolgoztak, megkérdezzük majd, hogy milyen módszert alkalmaztak a szavak megosztása során.

Összefoglalás

Ennél a tevékenységnél a fő cél az, hogy a szakemberek megértsék a különbséget az önálló munkavégzés és aközött, hogy egy együttműködő féllel dolgoznak együtt egy cél elérése érdekében. A tevékenység az együttműködés fontosságát hangsúlyozza, mivel azok, akik párban vesznek részt, egymás segítése által több szóra emlékeznek, mint azok, akik egyénileg vesznek részt.

1.2. Személyiség – A mentor bevándorló nők beilleszkedésének támogatásával kapcsolatos ismeretei, készségei és kompetenciái

1.2. sz. tevékenység	
MODUL	Mentorálási módszertan bevándorló nők beilleszkedését segítő szakembereknek
TÉMA	Személyiség – A mentor bevándorló nők beilleszkedésének támogatásával kapcsolatos ismeretei, készségei, kompetenciái
A tevékenység címe	Miért fontos a mentorálás?
Pedagógiai célkitűzés	A mentor elvárt tulajdonsága
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	30 perc
Környezet	Tanterem
Csoport mérete	10-12 résztvevő

Módszer	Szerepjáték
Eszközök	Szék és stopperóra (a résztvevők használhatják a telefonjukat)
A tevékenység leírása	
<p>Ennek a tevékenységnek az a célja, hogy bemutassa, a mentorok mely tulajdonságai alapvető fontosságúak a mentorálási folyamatban. Ez a tevékenység a konkrét tulajdonságokra koncentrálni fog (hallgatási készség, visszajelzés, pozitív és türelmes viselkedés). A résztvevők egy csoportjából alkosson párokat! Rendezze el a székeket a tanteremben, és kérje meg őket, hogy üljenek le úgy, hogy egymással szembe nézzenek! A párok felváltva beszélnek és hallgatnak egy-egy tetszőleges témáról, amelyről beszélni szeretnének. A hallgató kb. 5 percig hallgatja a másik személyt anélkül, hogy beszélne, csak gesztusokat és arckifejezéseket használ. Ezután ugyanez a személy kb. 5 percig beszélőként kifejezi magát a másik személynek. A tevékenység végén a párok legalább három szempontból adnak egymásnak visszajelzést. A visszajelzés úgy folytatódik, hogy először pozitív kijelentéseket, majd negatív megjegyzéseket, végül ismét pozitív megjegyzéseket közvetít. A tevékenység végén a résztvevők megvitatják a hallgatási készségeket, a visszajelzéseket, valamint a pozitív/szenvedélyes viselkedéssel kapcsolatos tapasztalatokat.</p>	
A hallgatónak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none"> 1. A résztvevők a többi taggal állnak párba. 2. A résztvevő párok egymással szembeni székekre ülnek le. 3. A résztvevő párok hallgatóvá, majd beszélővé válnak az általuk kívánt témáról. 4. A páros egyik résztvevője 5 percen át csak testbeszédet használva hallgatja a partnerét anélkül, hogy félbeszakítaná. 5. Majd ugyanez a személy beszélőként folytatja a szerepét kb. 5 percig. 6. Mint partnerek, legalább három szempontból adjanak egymásnak visszajelzést a teljesítményükről! 7. Visszajelzését alakítsa úgy, hogy pozitív, negatív, majd ismét pozitív legyen! 8. A tevékenység végén vitassa meg tapasztalatait az órán! 	
Összefoglalás	
<p>E tevékenység révén a mentoroknak lehetőségük nyílik arra, hogy gyakorolják a hallgatási készségeket, a visszajelzést, azt, hogy pozitívok és türelmesek legyenek, amelyek a mentor lényeges tulajdonságai közé tartoznak. Azt is gyakorolni fogják, hogy hogyan önértékeljék teljesítményüket. Ugyanakkor képesek lesznek arra, hogy az egymásnak adott visszajelzésnek köszönhetően fejlesszék magukat ebben a tekintetben.</p>	

1.3. A mentor szerepei és felelősségei

1.3. sz. tevékenység	
MODUL	Mentorálási módszertan bevándorló nők beilleszkedését segítő szakembereknek
TÉMA	A mentor szerepei és felelősségei
A tevékenység címe	A mentor szerepei és felelősségei
Pedagógiai célkitűzés	A mentor elvárt tulajdonságai

Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	60 perc
Környezet	Tanterem
Csoport mérete	10-12 résztvevő
Módszer	Egyéni alkalmazás
Eszközök	Ceruza és papír
A tevékenység leírása	
<p>Ennek a tevékenységnek az a célja, hogy megértsék a mentorok által a mentorálási folyamat során vállalt felelősséget. Ennek érdekében kérje meg a résztvevőket, hogy alkossanak csoportokat, és dolgozzanak ki egy mentorprogramot olyan bevándorló nők segítségével, akik el akarnak helyezkedni. A program felvázolásakor először arra kérje őket, hogy tűzzenek ki célokat! Majd tegye fel a kérdést, hogy hogyan kell megtervezni e célok elérésének lépéseit! Kérje meg őket, hogy dolgozzák ki a célokhoz kapcsolódó siker- és előrehaladási mérőszámokat, hogy mérni tudják a program sikerét.</p>	
A hallgatónak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alkosson háromfős csoportokat! 2. Vázoljon fel egy olyan, bevándorló nőknek szóló mentoráló programot, akik el akarnak helyezkedni! 3. Először tűzze ki a program céljait! 4. Részletezze az Ön által a célok elérése érdekében készített terveket! 5. Nevezze meg azokat a kritériumokat, amelyek alapján mérni fogja a programban részt vevő bevándorló nők fejlődését! 6. A tevékenység végén osszák meg a csoportban készített vázlatot, és beszéljék meg a mentor kötelezettségeit a folyamat során! 	
Összefoglalás	
<p>A mentorálási folyamat során a mentor legfontosabb feladata a mentorálti célcsoportra vonatkozó célok meghatározása, egy megfelelő program kialakítása, valamint a mentoráltak fejlődésének nyomon követése. Ezen a tevékenységen keresztül a résztvevők megtapasztalhatják a mentorok felelősségeit a program tervezésétől a gyakorlati tanulmányok végéig.</p>	

1.4. A mentorálás előnyei mentoroknak (Szakembereknek) és mentoráltaknak (Bevándorlónőknek)

1.4. sz. tevékenység	
MODUL	Mentorálási módszertan bevándorló nők beilleszkedését segítő szakembereknek
TÉMA	A mentorok (szakemberek) és a mentoráltak (bevándorló nők) mentorálásának előnyei
A tevékenység címe	A mentorálás előnyei
Pedagógiai célkitűzés	A mentorálás mind a mentor, mind pedig a mentorált számára egyaránt járó előnyeinek megértése
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	30 perc
Környezet	Tanterem
Csoport mérete	10-12 résztvevő
Módszer	Egyéni alkalmazás és megbeszélés
Eszközök	Ceruza és papír
A tevékenység leírása	
<p>E tevékenység célja, hogy olyan kérdésekkel foglalkozzon, amelyek mind a mentorok, mind a mentoráltak számára hasznosak a mentorálási folyamat során. Kérje meg a résztvevőket, hogy gondolkodjanak el egy olyan kérdésen, amelyhez a bevándorló nőknek mentorálásra van szükségük! Például választhatja azt a témát, hogy a bevándorló nők hogyan találnak munkát és képességeik alapján hogyan jutnak előrébb a karrierjükben. Beszéljék meg, hogy a bevándorló nők, mint mentoráltak mit nyerhetnek a mentorprogramból. Beszéljék meg, hogy a mentorok milyen előnyökhöz juthatnak a program által!</p>	
A hallgatóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alkossanak háromfős csoportokat! 2. Vegye számba, hogy a bevándorló nőknek szóló mentorprogram milyen előnyökkel jár a mentoráltak számára egy adott témában (pl. álláskeresés)! Milyen tudást, készségeket és kompetenciákat nyújthat a mentorprogram a mentoráltak számára? 3. Vegye számba, hogy az ugyanabban a programban részt vevő mentorok hogyan profitálhatnak a programból! Milyen ismereteket, készségeket és kompetenciákat biztosíthat a mentorprogram? 	

4. Össze meg csoportjegyzeteit az osztállyal, és vitassa meg, hogy milyen okai vannak az Ön által leírt előnyöknek!

Összefoglalás

Azok a mentoráltak, akik mentorálási szolgáltatásokat kapnak, előnyös helyzetben vannak, miközben a folyamat során fejlesztik magukat és alkalmazkodnak a közösségi élethez. Másfelől pedig mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat. Az, hogy segítünk másoknak tanulni, az egyik legjobb módja annak, hogy bővítsük a saját tanulási tapasztalatainkat. E tevékenység révén a résztvevők megértik a mentorprogram mentorok és a mentoráltak számára járó előnyeit.