



Mentori program szakemberek számára a bevándorló nők integrációjának támogatására vegyes tanulás formájában

## **5. MODUL**

### **Hagyományos mentori szolgáltatások**

**2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474**

Átfogó Képzési Modell az integrációs folyamat támogatására, a befogadó környezet és lehetőségek megteremtésére a bevándorló nők számára a társadalmi és a munka világában

**COMO-TRAIN**



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

## Tartalom

5. Hagyományos mentori szolgáltatások.....	3
5.1. A célmeghatározás jelentősége.....	3
5.2 Személyes mentorálás bevándorló nők számára/Mentori megállapodás és mentori terv.....	5
5.3 Csoportos mentori szolgáltatások.....	8
5.4. A mentorálás sikerének értékelése.....	11
5.5 Hivatkozások.....	13
5.6. KVÍZ.....	14
5.7. melléklet – Kvízválaszok.....	17

## 5. Hagyományos mentori szolgáltatások

### 5.1. A célmeghatározás jelentősége

A mentorálás értékes forrás a tanuláshoz és a jelentős változásokkal való megbirkózáshoz. A mentorálás egy olyan folyamat, amelyben egy idősebb személy mentorként tevékenykedik, hogy számos olyan funkciót láthasson el, amelyek támogatják, irányítják, védik, leleplezik és tanácsot adnak a fiatal felnőtteknek a munka hatékony elvégzése érdekében (Allen, T.D. és Lentz, E. 2006). , Arifeen, S.R., 2010).

Ha bármilyen tanulásról és fejlődésről van szó, függetlenül attól, hogy személyes vagy szakmai fejlődésről van szó, a célok kitűzése létfontosságú tényező a siker biztosításában. A mentori kapcsolatok értékesek mind a mentorok, mind a mentoráltak számára, tudást, bölcsességet cserélnek, és bizalmi kapcsolatot építenek ki, amely az egyén fejlődésének támogatására összpontosít.

A mentori szolgáltatások céljának kitűzése több tényezőt is figyelembe vesz az egyértelműség, a relevancia és a mérhetőség biztosítása érdekében. A mentori célok kialakításakor ajánlatos OKOS célokat kitűzni.

#### ***Mik azok az OKOS célok?***

A célok kitűzése kihívást jelentő feladatnak tűnhet a mentori kapcsolat indításakor, de a helyükre kerülve rendkívül előnyös, célt és irányt ad a mentori útnak. Az **OKOS célok** egy általános modell, amelyet az egyének világszerte használnak, és segítenek olyan célokat kitűzni, amelyek értelmesek, és lehetővé teszik a valódi előrelépést.

Az OKOS szó angolul a konkrét, **mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött** kifejezések rövidítése, és ezek mind olyan tényezők, amelyeket figyelembe kell venni a célok kialakításakor.

# Goal

**S** = Specific  
**M** = Measuradle  
**A** = Attainable  
**R** = Realistic  
**T** = Timely



**Konkrét:** Amikor a célok kialakításáról van szó, a gyakorlati cél felépítésének első része a konkrét cél biztosítása. Ez lehetővé teszi, hogy összpontosítsa erőfeszítéseit, és világos végcélja legyen.

**Mérhető:** Ahhoz, hogy egy célt SMART-nak lehessen tekinteni, rendelkeznie kell egy mérési folyamattal. Ahhoz, hogy egy cél sikeres legyen, mérhetőnek kell lennie, lehetővé téve az előrehaladás nyomon követését, a motiváltság megőrzését és az elmerülést.

**Elérhető:** A célmeghatározási folyamat ezen szakasza során egy kis valóságellenőrzést kell végezni. Mindannyian szeretünk kihívásokat támasztani önmagunkkal, de az egyik leggyakoribb oka annak, hogy nem sikerül elérni céljainkat, hogy azok elérhetetlenek. A célok kitűzésekor figyelembe kell venni olyan dolgokat, mint a készségek, erőforrások, időkeretek és egyéb tényezők, amelyek befolyásolhatják az eredményt.

**Releváns:** Ez a lépés a cél egészének relevanciájáról szól. Az egész arról szól, hogy egy lépést hátra kell lépni, és eldönteni, miért akarja először kitűzni a célt. Segít közelebb kerülni elsődleges céljához? Megéri az időt és az erőfeszítést? Ez megfelelő időpont? Ez csak néhány a kérdések közül, amelyeket meg kell fontolnia, hogy garantálja, hogy a cél megfelel.

**Időhöz kötött:** Minden virágzó célnak megvan a maga időkerete, legyen az 1 év vagy 1 hónap, mindannyiunknak szüksége van egy időkeretre, amiért dolgoznunk kell. Minden kitűzött célnak rendelkeznie kell kezdési és befejezési dátummal, ennek hiányában a motiváció csökkenésének és a sürgösség hiányának a kockázata a szóban forgó cél befejezéséhez. Azt is lehetővé teszi, hogy prioritást állítson fel céljainak, és megtudja, melyik előnyösebb az Ön jelenlegi helyzetében.

A mentorálás egy együttműködésen alapuló folyamat, ezért vonja be a mentoráltakat saját céljaik meghatározásába, biztosítva, hogy magukévá váljanak és elkötelezettek legyenek.

Ezeket a lépéseket követve értelmes és mérhető célokat tűzhetünk ki a mentori szolgáltatások számára, amelyek hozzájárulnak a mentorált növekedéséhez és sikeréhez.

## 5.2 Személyes mentorálás bevándorló nők számára/Mentori megállapodás és mentori terv

Az egy-egy mentorálás, más néven egyéni mentorálás, a mentori kapcsolat egy olyan fajtája, ahol a mentor útmutatást, támogatást és tudást nyújt egyetlen mentorált számára. Ebben a formátumban a mentor és a mentorált rendszeres személyes interakciókat folytat, akár személyesen, akár különféle kommunikációs csatornákon, például telefonhívásokon, videokonferenciákon vagy e-maileken keresztül.

A személyes mentorálás célja szoros, személyes kapcsolat kialakítása a mentor és a mentorált között, lehetővé téve a mély szintű bizalmat, a kölcsönös megértést és az egyénre szabott támogatást. Ez a személyre szabott megközelítés lehetővé teszi a mentorok számára, hogy személyre szabottan és fókuszáltan kezeljék a mentorált konkrét igényeit, céljait és kihívásait.

Az egy-egy mentorálás általában a következő jellemzőket tartalmazza:

- 1. Egyéni figyelem:** A mentor kizárólag egy mentoráltra összpontosít, időt és erőfeszítést áldoz arra, hogy megértse egyedi körülményeiket, erősségeit, gyengeségeit és törekvéseit.
- 2. Célorientált:** A mentori kapcsolat a mentorált által kitűzött konkrét célok köré épül fel, amelyek kapcsolódhatnak a karrierfejlesztéshez, a képességek megszerzéséhez, a személyes fejlődéshez vagy bármely más területhez, ahol a mentorált iránymutatást kér.
- 3. Titoktartás:** A személyes mentorálás gyakran magas szintű bizalommal jár, és a mentorok biztosítják a megbeszélések és a mentori ülések során megosztott információk bizalmas kezelését.
- 4. Személyre szabott útmutatás:** A mentorok személyre szabott tanácsokat, betekintést és forrásokat nyújtanak, hogy segítsenek a mentoráltnak leküzdeni a kihívásokat, új készségeket fejleszteni, megalapozott döntéseket hozni és elérni a kívánt eredményeket.

5. **Rendszeres interakciók:** A mentor és a mentorált gyakori és következetes interakciót folytat, hogy fenntartsa a lendületet, értékelje a fejlődést, visszajelzést adjon, és válaszoljon minden kérdésre vagy aggályra.

6. **Támogató kapcsolat:** A mentor támogató hangfalként működik, bátorítást, motivációt és építő visszajelzést ad. Megoszthatják saját tapasztalataikat, perspektívaikat és tanulságaikat, hogy irányítsák a mentorált.

7. **Mentorált központú:** Míg a mentor útmutatást és szakértelmet kínál, a mentorált aktív szerepet vállal saját fejlődésében azáltal, hogy célokat tűz ki, tanácsot kér, és alkalmazza a mentor meglátásait saját egyedi helyzetére.

Az egyéni mentorálás rendkívül hatékony lehet a személyes és szakmai fejlődés elősegítésében, megbízható bizalmat, inspirációt és útmutatást nyújtva a mentorálnak a céljaik elérése felé vezető úton. Ennek a mentori formátumnak a bensőséges természete lehetővé teszi a személyre szabott útmutatást és a mentorált egyéni szükségleteire való odafigyelést, ami átalakuló eredményekhez vezethet.

A mentori kapcsolatot nehéz kiépíteni és fenntartani. Mind a mentor, mind a mentorált csomagolt ütemtervvel rendelkezik, beleértve a személyes projekteket, a munkát és az önfejlesztési utakat.

Ez felvet egy kérdést: hogyan lehet a mentorálást működőképessé tenni? Hogyan fejleszthetünk hatékony mentori kapcsolatokat, amikor olyan kevés időnk van?

*A mentori terv*, más néven mentori megállapodás vagy mentori cselekvési terv, egy olyan dokumentum, amely felvázolja a mentori kapcsolat konkrét tevékenységeit, mérföldköveit és ütemezését. Útitervként vagy útmutatóként szolgál mind a mentor, mind a mentorált számára, amelyet követni kell a mentorált céljainak és célkitűzéseinek elérése érdekében.

**A mentori megállapodás/terv** segít megválaszolni ezeket a kérdéseket. Ha szilárd alapot biztosít a kapcsolatnak, akkor az erőssé válhat.



A mentori megállapodások olyan dokumentumokra vonatkoznak, amelyekben a mentor és a mentorált vállalhatja kötelezettségeit. Ezek a közös munka teljes időtartamára érvényesek.

A megállapodás nem pusztán papír, ez egy alap, amely támogatja a mentori kapcsolatokat. Íme néhány előnye:

Világos elvárásokat fogalmaz meg: Ezek a megállapodások felvázolják az egyes felekre vonatkozó követelményeket. Elvárásokat kell megfogalmaznia, és elszámoltathatóvá kell tennie a részeket a felelősségükért. Segít azonosítani azokat a területeket, ahol mindkettőnek további támogatásra van szüksége.

- **Őszinte kommunikációt alakít ki:** Minden mentornak meg kell határoznia, hogy a kommunikáció hogyan fog megtörténni. Ez magában foglalja a csatornák kiválasztását, aminek hozzá kell járulnia a zökkenőmentes kommunikációhoz.
- **Határidőket és célokat határoz meg:** A mentorált céljainak meghatározása az, hogy feltétlenül határozzon meg célokat és időkereteket, hogy nyomon tudja követni a teljesítményt. Ha sikert akarsz elérni, tudnod kell, hogy néz ki.

A mentori kapcsolat működéséhez időre és odaadásra van szükség. Mindkét félnek megvan a saját, független menetrendje, amelyet egyensúlyba kell hozniuk. A mentori megállapodás egyensúlyt teremthet, strukturált találkozókat hozhat létre, és elkerülheti az időpazarlást.

### **Mit kell belefoglalni a megállapodásokba?**



Először is meg kell határozni az alapokat:

- • Menetrendek
- • Tervezés
- • Célok
- • Készségek

A folyamat egyszerűsítése érdekében létrehozhat néhány sablont a megfelelő részekkel, majd kitöltheti a részletekkel.

A mentori terv egy dinamikus dokumentum, amely referenciaként és útmutatóként szolgál a mentori kapcsolat során. Segít a mentornak és a mentorálnak is koncentrálnak, elszámoltathatóknak és összehangoltnak lenni a mentorált céljainak elérése érdekében tett erőfeszítéseikben. A terv rendszeres felülvizsgálata és frissítése lehetővé teszi a folyamatos értékelést, visszajelzést és szükség szerinti módosításokat a mentori kapcsolat hatékonyságának maximalizálása érdekében.

### 5.3 Csoportos mentori szolgáltatások

A csoportos mentori szolgáltatások magukban foglalják a mentorálási támogatás és útmutatás egyidejű biztosítását egyének egy csoportja számára, szemben az egyéni mentorálással. Egy mentort és mentorált csoportot hoz össze, akiknek közös érdekei, céljai vagy szükségletei vannak, és olyan támogató tanulási környezetet hoz létre, ahol a résztvevők hasznot húzhatnak a kollektív meglátásokból és tapasztalatokból. A csoportos mentorálás



különböző formákat ölthet, mint például workshopok, tréningek, szemináriumok vagy folyamatos csoporttalálkozók.

A csoportos mentorálás a hagyományos mentorálás rugalmas felfogása, minden további előnnyel együtt. Gyakrabban, ebben a mentorálási módszerben 1-2 mentor van egy 5+ mentorált csoporttal, akik közösen jönnek össze, hogy együttműködjenek tanulás és fejlődés céljából. Ezeknek a mentorcsoportoknak a leggyakoribb célja, hogy segítsenek a mentoráltaknak fejlesztési célokat kitűzni az ismeretek megszerzése közben, és gyakran használják őket, amikor a beiskolázási folyamat során nem érhető el megfelelő számú mentor.

**Ezt a mentorálási stílust gyakran a következők jellemzik:**

Kapcsolódó céllal rendelkező mentoráltak (például bizonyos szoftverek használatának megtanulása).

- A csoportban résztvevő mentoráltak kötelesek támogatni a többi csoporttag tanulását és fejlődését.
- Minden tag egyszerre találkozik, hogy megvitassák a témát.
- A mentoráltak felelősek és elszámoltathatók saját tanulásukért.

A „hagyományos” mentoráláshoz hasonlóan a csoportos mentorálás is előnyös az érintett mentorok és mentoráltak számára:

- Kevesebb erőforrást igényel, mint az 1-1-hez mentorálás.
- A mentoráltak és mentorok több személytől kaphatnak visszajelzést.
- A kommunikációs és csapatmunka készségei hatékonyabban fejleszthetők csoportos környezetben.
- A csoportos mentorálás lehetővé teszi a csoporttagok számára, hogy több szintű tudással és szakértelemmel rendelkezzenek.
- Számos támogatási forrás áll rendelkezésre.
- Csoportmunkával a mentoráltak kötődhetnek és hálózatot építhetnek ki egymással.
- Mivel a csoportokon belül nagyobb a sokféleség, változatos perspektívát lehet adni, miközben lehetővé teszi a tagok számára, hogy mélyebb ismereteket és betekintést nyerjenek a sokszínűség egészébe.
- A csoportok közösségi érzést kelthetnek. A mentoráltak általában jobban érzik magukat

A csoportos mentorálás különféle formákat ölthet, mint például workshopok, tréningek, szemináriumok vagy folyamatos csoporttalálkozók:

1. **Csoportdinamika:** A csoportos mentorálás a kollektív tanulási környezet dinamikáját hasznosítja. A mentoráltaknak lehetőségük van arra, hogy interakcióba lépjenek társaikkal, tanuljanak egymás tapasztalataiból, és támogató hálózatot építsenek ki. A csoportbeállítás ösztönzi az együttműködést, az ötletmegosztást és az interperszonális készségek fejlesztését.
2. **Mentorok irányítása:** A mentor vagy mentorok segítik a csoportos mentori üléseket, és útmutatást, szakértelmet és támogatást nyújtanak a mentoráltaknak. Betekintést nyújtanak, válaszolnak kérdésekre, elősegítik a megbeszéléseket, és útmutatást adnak a mentoráltaknak egyéni és kollektív céljaik elérésében.
3. **Peer learning:** A csoportos mentorálás elősegíti a kortárs tanulást, ahol a mentoráltak egymás nézőpontjából, kihívásaiból és sikereiből tanulnak. Megoszthatják egymással tudásukat, visszajelzést adhatnak és támogatást nyújthatnak egymásnak, így gazdag tanulási környezetet teremthetnek, amely túlmutat a mentor-mentálta kapcsolaton.
4. **Közös célok és érdeklődési körök:** A csoportos mentorálás jellemzően olyan személyeket hoz össze, akiknek közös céljaik, érdeklődési körük vagy fókuszterületük van. Ez a közös kontextus lehetővé teszi a célzott megbeszéléseket és tevékenységeket, amelyek kielégítik a csoporttagok sajátos igényeit.
5. **Képességfejlesztés:** A csoportos mentori szolgáltatások gyakran a csoport céljaihoz kapcsolódó speciális készségek vagy kompetenciák fejlesztésére összpontosítanak. A mentor elősegíti a készségfejlesztő tevékenységeket, forrásokat biztosít, és útmutatást nyújt a mentoráltaknak képességeik fejlesztésében.
6. **Hálózatépítési lehetőségek:** A csoportos mentorálás hálózatépítési lehetőséget biztosít a résztvevők számára. A mentoráltak kapcsolatokat létesíthetnek, bővíthetik szakmai hálózataikat, tanulhatnak társaik és mentoraik változatos tapasztalataiból és háttéréből.
7. **Erőforrások hatékony felhasználása:** A csoportos mentorálás lehetővé teszi a mentori erőforrások hatékony felhasználását, mivel a mentor ideje és szakértelme egyszerre több mentorált számára is előnyös lehet. Különösen hasznos lehet, ha

nagy az igény a mentorálásra, vagy ha egy csoport közös kihívásaival és céljaival foglalkozik.

8. **Fokozott motiváció és elszámoltathatóság:** A csoportos összeállítás ösztönzi a mentoráltak motivációját és elszámoltathatóságát. Mások előrehaladásának és eredményeinek látása inspirálhatja és motiválhatja az egyéneket, hogy dolgozzanak céljaik felé. A csoporttagok felelősségre vonhatják egymást a cselekvésért és az előrehaladásért.

A csoportos mentori szolgáltatások különösen hasznosak lehetnek oktatási intézményekben, szakmai egyesületekben, vállalati környezetben vagy közösségi szervezetekben, ahol több személy egyidejű mentorálására van szükség. Együttműködésen alapuló és támogató tanulási környezetet kínál, amely fokozott személyes növekedéshez, készségfejlesztéshez és nagyobb sikerekhez vezethet.

#### 5.4. A mentorálás sikerének értékelése



A mentorálás sikerének értékelése kulcsfontosságú a mentori program hatékonyságának felméréséhez és a fejlesztendő területek azonosításához. Az értékelési folyamat jellemzően magában foglalja a mentori kapcsolat rövid és hosszú távú eredményeinek mérését is.

Az OKOS célok teljesítése minden mentorálásban azt jelzi, hogy a kapcsolatok jól mennek, és a mentoráltak tanulnak és fejlődnek. Mindkettő a mentorálás sikerének jele.

1. **Célelérés:** Felméri, hogy a mentorált elérte-e a mentori kapcsolat kezdetén kitűzött célokat és célkitűzéseket. Ez történhet önértékeléssel, mentorált visszajelzéssel, valamint a mentorált jelenlegi állapotának összevetésével a kezdeti céljaival.
2. **Teljesítményjavítás:** Mérje meg a mentorált teljesítményében bekövetkezett javulást, legyen szó konkrét készségekről, munkahelyi teljesítményről, tanulmányi eredményekről vagy személyes fejlődésről. Ez történhet önértékeléssel, a

felügyelőktől vagy tanároktól kapott visszajelzésekkel vagy objektív teljesítménymutatókkal.

3. **Ismeretek és képességek elsajátítása:** Értékelje, hogy a mentorált szerzett-e új ismereteket és készségeket a mentori kapcsolat eredményeként. Ezt tesztekkel, vetélkedőkkel, bemutatókkal vagy a mentorált önbevallásával lehet értékelni.
4. **Viselkedésbeli változások:** Keressen változásokat a mentorált viselkedésében, attitűdjeiben és gondolkodásmódjában. Határozza meg, hogy a mentorált pozitív változásokat mutatott-e be olyan területeken, mint az önbizalom, a kommunikációs készség, a problémamegoldó képesség vagy a vezetői tulajdonságok. Ezt önértékeléssel, mások visszajelzésével, vagy a mentor vagy a programkoordinátor megfigyelésével lehet értékelni.
5. **Mentorált elégedettség:** Gyűjtsön visszajelzést a mentorálttól, hogy felmérje, mennyire elégedett a mentori tapasztalattal. Használjon felméréseket, interjúkat vagy fókuszcsoportokat, hogy megértse, hogyan vélekednek a mentori kapcsolatról, a kapott támogatásról és a fejlődésükre gyakorolt általános hatásról.
6. **Mentor visszajelzés:** Kérjen visszajelzést a mentoroktól, hogy értékelje a mentorált haladásáról és fejlődéséről alkotott véleményét. A mentorok betekintést nyújthatnak a mentorált növekedésébe, saját mentor tapasztalataiba, valamint a mentori folyamat során tapasztalt kihívásokba vagy sikereikbe.
7. **Hosszú távú hatás:** Vegye figyelembe a mentori kapcsolat hosszú távú hatását. Értékelje, hogy a mentorált továbbra is alkalmazza-e a mentori kapcsolatból levont tanulságokat és tapasztalatokat a formális mentori időszakon túl is. A hosszú távú hatást a mentori program után több hónappal vagy évekkel végzett nyomon követési felmérésekkel vagy interjúkkal lehet értékelni.
8. **Szervezeti vagy tanulmányi mutatók:** Adott esetben értékelje, hogy a mentori program hatással volt-e a szervezeti vagy tanulmányi mutatókra. Ez magában foglalhat olyan tényezőket, mint a megnövekedett alkalmazottak megtartása, a hallgatók jobb végzettségi aránya, a jobb csapatteljesítmény vagy az alkalmazottak magasabb szintű elégedettsége.
9. **Kvalitatív visszacsatolás:** A mennyiségi mérőszámok mellett minőségi visszajelzést kell gyűjteni mind a mentoráltaktól, mind a mentoroktól. Ez értékes betekintést nyújthat a mentori folyamatba, beleértve az erősségeket, a fejlesztendő területeket és a mentori program hatásáról szóló beszámolókat.

10. **Folyamatos fejlesztés:** Használja az értékelési eredményeket a mentori program fejlesztendő területeinek azonosítására. Vegye figyelembe a visszajelzéseket, hogy módosítsa, finomítsa a programot, és javítsa a mentorálási élményt a jövőbeli résztvevők számára.

A mennyiségi és minőségi mérőszámok kombinációjának, a mentoráltak és mentorok visszajelzéseinek felhasználásával, valamint a rövid és hosszú távú eredményekre való összpontosítással az értékelési folyamat értékes betekintést nyújthat a mentori program sikerébe és hatékonyságába.

## 5.5 Hivatkozások

Allen, T.D., & Lentz, E. (2006). Career success outcomes associated with mentoring others: A comparison of mentors and non mentors. *Journal of Career Development, 32*(3), 272–285.

Arifeen, S.R. (2010). The significance of mentoring and its repercussions on the advancement of professional, managerial women in Pakistan. *Global Business Review, 11*(2), 221–238.

Beller, T., Hoffmeister-Schönfelder, G. (2016) Mentoring - im Tandem zum Erfolg: Das Standardwerk für Mentoren, Mentees und Personalentwickler. Gabal

Höppel, D. [Hrsg.] (2016): Aufwind mit Mentoring. Wirksamkeit von Mentoring-Projekten zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Nomos, Baden-Baden.

Kurmeyer, Christine (2012): Mentoring. Weibliche Professionalität im Aufbruch. Springer VS / Forschung, Wiesbaden.

Havenith, Eva, Ilse Martin & Ulrike Petersen (2003): Mentoring-Programme erfolgreich implementieren. Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn.



## 5.6. KVÍZ

### 1. Miért fontos célt kitűzni a mentori szolgáltatásokra?

- a. A célok kitűzése csak egy mentor számára fontos.
- b. A célok kitűzése létfontosságú tényező a siker biztosításában.
- c. A célok kitűzése csak a mentorált számára fontos.
- d. A fentiek mindegyike

### 2. Mik azok az OKOS célok?

- a. A SMART specifikus, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött.
- b. A SMART specifikus, nem mérhető, elérhető, nem releváns és időhöz kötött.
- c. A SMART nemzetközi, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött.
- d. A fentiek mindegyike.

### 3. Mi a célja a személyes mentorálásnak?

- a. Szoros kapcsolat a mentor és a mentorált között.
- b. Bizalom és kölcsönös megértés a mentor és a mentorált között.
- c. Egyéni támogatás a mentor és a mentorált között.
- d. A fentiek mindegyike

### 4. Mit foglal magában a személyes mentorálás?

- a. Támogató kapcsolat, rendszeres interakció, személyre szabott útmutatás
- b. Célorientáció, egyéni figyelem, fantázia
- c. Közös célok, ritka interakció, jó viselkedés.
- d. Jó magatartás, egyéni odafigyelés

### 5. Mi az a mentori megállapodás?

- a. Kötelezettségvállalások a mentor és a mentorált között
- b. A közös munka teljes időszaka
- c. Támogatja a mentori kapcsolatokat.
- d. A fentiek mindegyike

**6. Milyen előnyei vannak a mentori tervnek?**

- a. Világos elvárásokat fogalmaz meg
- b. Teremtsen őszinte kommunikációt
- c. Állítson be határidőket és célokat
- d. A fentiek mindegyike

**7. Ezt a mentorálási stílust gyakran a következők jellemzik:**

- a. Kapcsolódó céllal rendelkező mentoráltak
- b. A csoport mentoráltjai kötelesek támogatni a többi csoporttag tanulását és fejlődését.
- c. Minden tag egy időben találkozik, hogy megvitassák a témát.
- d. A fentiek mindegyike

**8. A csoportos mentori szolgáltatások magukban foglalják a mentori támogatás és útmutatás egyidejű biztosítását egyének egy csoportja számára, szemben az egyéni mentorálással.**

- a. igaz
- b. hamis

**9. A csoportos mentorálás különféle formákat ölthet, mint például workshopok, tréningek, szemináriumok vagy folyamatos csoporttalálkozók:**

- a. Csoportdinamika, közös célok és érdeklődési körök
- b. Mentorvezetés, képességfejlesztés, hatékony erőforrás-felhasználás
- c. Peer learning, hálózatépítési lehetőségek, fokozott motiváció és elszámoltathatóság
- d. A fentiek mindegyike.

**10. A mentorálás sikerének értékelése nem fontos a mentori program hatékonyságának értékeléséhez és a fejlesztendő területek azonosításához.**

- a. igaz
- b. hamis

**11. Mik a mentorálás sikerének jelei:**

- a. Cél elérése, teljesítményjavítás, minőségi visszajelzés
- b. Tudás- és készségek elsajátítása, magatartásbeli változások
- c. Mentorált elégedettség, mentor visszajelzés, hosszú távú hatás, folyamatos fejlesztés



d. A fentiek mindegyike

**12. A mennyiségi és minőségi mérőszámok kombinációjának, a mentoráltak és mentorok visszajelzéseinek felhasználásával, valamint a rövid és hosszú távú eredményekre való összpontosítással az értékelési folyamat értékes betekintést nyújthat a mentori program sikerébe és hatékonyságába.**

a. igaz

b. hamis

## 5.7. melléklet - Kvízválaszok

<b>Kérdések</b>	<b>Válaszok</b>
Kérdés 1	b
Kérdés 2	a
Kérdés 3	d
Kérdés 4	a
Kérdés 5	d
Kérdés 6	d
Kérdés 7	d
Kérdés 8	a
Kérdés 9	d
Kérdés 10	b
Kérdés 11	d
Kérdés 12	a



Mentorprogram szakemberek számára a bevándorló nők beilleszkedésének támogatására vegyes tanulás formájában

## **5 MODUL - TEVÉKENYSÉGEK**

### **Hagyományos mentori szolgáltatások**

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Átfogó képzési modell az integrációs folyamat támogatására, a befogadó környezet és lehetőségek megteremtésére a bevándorló nők számára a társadalmi és a munka világában.

**COMO-TRAIN**



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

Tartalomjegyzék

5. Hagyományos mentori szolgáltatások.....	3
5.1. A célmeghatározás fontossága.....	3
5.2. Egy-egy személyre szóló mentorálás bevándorló nők számára/Mentorálási megállapodás és mentorálási terv.....	4
5.3. Csoportos mentorálási szolgáltatások.....	5
5.4. A mentorálás sikerének értékelése.....	6

## 5. Hagyományos mentori szolgáltatások

### 5.1. A célmeghatározás fontossága

5.1. tevékenység.	
<b>MODUL</b>	Hagyományos mentori szolgáltatások
<b>TÉMA</b>	A célmeghatározás fontossága
<b>A tevékenység címe</b>	Megbeszélés, esettanulmány-módszer
<b>Pedagógiai cél</b>	A mentorok megvitatják a célmeghatározás fontosságát
<b>Célcsoport</b>	Szakemberek
<b>Időtartam (perc)</b>	60 perc
<b>Beállítások</b>	Osztályterem
<b>Csoport létszáma</b>	10-12 résztvevő
<b>Módszer</b>	Esettanulmány, vita
<b>Eszközök</b>	Papír, toll
<b>A tevékenység leírása</b>	
<p>A tevékenység célja a célmeghatározás fontosságának megértése, és a SMART-módszerrel bizonyos problémáknak megfelelő cél kitűzése.</p> <p>A csoport tagjai párokat alkotnak. Kap egy bizonyos esettanulmányt, és a csoportnak célokat kell kitűznie az esetnél megadott probléma megoldására. A célt a SMART módszer szerint kell kitűzni: <b>specifikus, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött</b>, és minden tényezőt figyelembe kell venni a célok kialakításakor.</p>	
<b>A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Alkossunk párokat.</li><li>2. Ismerkedjétek meg az üggyel.</li><li>3. Tűzzétek ki a SMART szerinti célokat.</li><li>4. Állítson fel célt az esettanulmánynak megfelelően</li><li>5. Célok összehasonlítása más csoportokkal</li></ol>	
<b>Összegzés</b>	
<p>Ez a gyakorlat segít a mentoroknak elgondolkodni a SMART szerinti célmeghatározás fontosságán. Mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat. Másoknak segíteni a tanulásban az egyik legjobb módja annak, hogy első kézből szerezzenek tapasztalatot.</p>	

### 5.2. Egy-egy személyre szóló mentorálás bevándorló nők számára/Mentorálási megállapodás és mentorálási terv

## 5.2. tevékenység.

<b>MODUL</b>	Hagyományos mentori szolgáltatások
<b>TÉMA</b>	Egy-egy személyre szóló mentorálás bevándorló nők számára/Mentorálási megállapodás és mentorálási terv
<b>A tevékenység címe</b>	Mentorálási terv készítése
<b>Pedagógiai cél</b>	Mentorálási terv készítésének gyakorlása adott tanulmányi eset után
<b>Célcsoport</b>	Szakemberek
<b>Időtartam (perc)</b>	60 perc
<b>Beállítások</b>	Tanterem
<b>Csoport létszáma</b>	10-12 résztvevő
<b>Módszer</b>	Feldolgozás személyes tapasztalatokon keresztül
<b>Eszközök</b>	Papír, toll

### A tevékenység leírása

A tagok csoportokba vannak osztva. Egy adott esetnek megfelelően minden csoport leírja a célokat. Ezután a cselekvési tervben meg kell határozni, hogy pontosan hogyan fogják a célt elérni. A mentorálási tervnek **egyértelmű elvárásokat** kell megfogalmaznia: ezek a megállapodások körvonalazzák a mindkét féllel (mentor és mentorált) szemben támasztott követelményeket. Meg kell határozni az elvárásokat, és a feleket felelősségre kell vonni a feladataikért. Segít azonosítani azokat a területeket, ahol mindkettőjüknek további támogatásra van szüksége.

**Létre kell hozni az őszinte kommunikációt:** Minden mentornak meg kell határozni, hogyan fog zajlani a kommunikáció. Ez magában foglalja a csatornák megválasztását is, amelyeknek segíteniük kell a zökkenőmentes kommunikációs áramlást.

### Határidők és célok meghatározása.

A megállapodás tervét is meg kell beszélni: a mentorálás nagyfokú bizalommal jár, és a mentorok biztosítják a mentorálási ülések során folytatott megbeszélések és megosztott információk bizalmas jellegét.

### A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege

1. Alkossunk párokat
2. Ismerkedjete meg a tanulmányi esettel.
3. Ismerkedjete meg a kitűzött célokkal a SMART szerint.
4. Állítsa fel a mentorálási tervet
5. Beszéljék meg a mentorálási megállapodást.

### Összegzés

A mentorok saját tapasztalataikon keresztül megtanulják, hogy bátorítsák magukat arra, hogy reális mentorálási terveket állítsanak fel a kitűzött reális céloknak megfelelően. Ezt a feladatot a mentor is elvégezheti a mentoráltakkal, jelen esetben a bevándorló nőkkel. . Mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat.

## 5.3. Csoportos mentorálási szolgáltatások

5.3. tevékenység.	
<b>MODUL</b>	Hagyományos mentori szolgáltatások
<b>TÉMA</b>	Csoportos mentorálási szolgáltatások
<b>A tevékenység címe</b>	Csoportos mentorálás megszerzése
<b>Pedagógiai cél</b>	Más mentorokkal való közös munka gyakorlása
<b>Célcsoport</b>	Szakemberek
<b>Időtartam (perc)</b>	0 perc
<b>Beállítások</b>	Tanterem
<b>Csoport létszáma</b>	10-12 résztvevő
<b>Módszer</b>	Hallgatás, megértő figyelem
<b>Eszközök</b>	--
A tevékenység leírása	
<p>A résztvevőket két csoportra osztják. A csoportok közösen kiválasztanak egy témát (pl. beilleszkedés a társadalomba, álláskeresés.), amelyen a bevándorló nőkkel együtt fognak dolgozni. A csoportban 2 mentor lesz egy 3+ fős mentorált csoporttal, akik közösen jönnek el, hogy a tanulás és a fejlődés érdekében együttműködjenek. A gyakorlat lényege, hogy a mentor megtapasztalja a munkában, milyen az, amikor a saját véleményét és értékrendjét háttérbe szorítva elfogadja a másik ember nézőpontját.</p>	
A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alakítsunk 5 tagú csoportot. Ketten lesznek a mentorok és hárman a tanítványok.</li> <li>2. Keressenek egy témát, amelyen dolgozni fognak.</li> <li>3. Tűzzék ki közösen a célokat a csoporton belül. Használják a SMART módszert</li> <li>4. Állítsanak össze egy mentori megállapodást.</li> <li>5. Állítson fel egy mentorálási tervet.</li> <li>6. Kezdzének el dolgozni a kiválasztott témán.</li> <li>7. 30 perc elteltével cseréljék fel a szerepeket.</li> </ol>	
Összegzés	
<p>A csoportos mentorálási szolgáltatások összehozzák a mentort és a mentoráltak egy csoportját, akiknek közösek az érdeklődési köreik, céljaik vagy szükségleteik, és így olyan támogató tanulási környezetet teremtenek, ahol a résztvevők hasznot húzhatnak a közös meglátásokból és tapasztalatokból.</p> <p>Mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat. Másoknak segíteni a tanulásban az egyik legjobb módja az első kézből származó tapasztalatok megszerzésének.</p>	

## 5.4. A mentorálás sikerének értékelése

5.4. tevékenység.	
<b>MODUL</b>	Hagyományos mentori szolgáltatások
<b>TÉMA</b>	A mentorálás sikerének értékelése
<b>A tevékenység címe</b>	<b>A célalapú értékelések</b> azt mérik, hogy a célok megvalósultak-e (nagyon ajánljuk a S.M.A.R.T. célokat). <b>A folyamat alapú értékelések</b> az erősségeket és gyengeségeket elemzik. <b>Az eredmény alapú értékelés</b> az eredményeket méri.
<b>Pedagógiai cél</b>	Az értékelési módszerek gyakorlása.
<b>Célcsoport</b>	Szakemberek
<b>Időtartam (perc)</b>	30 perc
<b>Beállítások</b>	Tanterem
<b>Csoport létszáma</b>	10-12 résztvevő
<b>Módszer</b>	Feldolgozás személyes tapasztalatokon keresztül
<b>Eszközök</b>	--
<b>A tevékenység leírása</b>	
<p>A gyakorlat célja, hogy a mentorok értékeljék saját mentorálási folyamatukat és a kollégáikat is. A résztvevők kis csoportokat alkotnak. A mentorok megbeszélik a kitűzött célokat (a SMART-módszer után) egy kiválasztott témára vonatkozóan. A mentorok megvitatják a mentorálási tervet. A résztvevők értékelik a kitűzött célok elérését, a mentorálási folyamat erősségeit és gyengeségeit. Az értékelések utolsó pontja az elért eredmények megvitatása.</p>	
<b>A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Alakítsanak csoportokat.</li> <li>2. Beszéljétek meg a kitűzött célokat (a SMART-módszer után).</li> <li>3. Beszéljétek meg a kitűzött mentorálási tervet.</li> <li>4. Készítsenek értékelést a célmeghatározás után, hogy a választott témában sikerült-e elérni azokat.</li> <li>5. Készítsen értékelést a folyamat alapú módszer után. Elemezze a mentorálási folyamat erősségeit és gyengeségeit.</li> <li>6. Készítsen értékelést az eredmény alapú módszerek után, hogy mérje a mentorálási folyamat elért eredményeit.</li> </ol>	
<b>Összegzés</b>	
<p>Mentornak lenni fontos fejlődési és tanulási tapasztalat. Másoknak segíteni a tanulásban az egyik legjobb módja annak, hogy első kézből szerezzenek tapasztalatot.</p> <p>A mentorálás sikerének értékelése elengedhetetlen a mentorprogram hatékonyságának felméréséhez és a fejlesztendő területek azonosításához. Az értékelési folyamat jellemzően magában foglalja a</p>	



mentori kapcsolat rövid és hosszú távú eredményeinek mérését.