



Mentorský program pre odborníkov na podporu integrácie
prist'ahovalkýň formou kombinovaného vzdelávania

MODUL 1

Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prist'ahovalkýň

2021-1-TR01-KA220-ADU-000032474

Komplexný model odbornej prípravy na podporu procesu integrácie, vytvorenie inkluzívneho prostredia a príležitostí pre prist'ahovalkyne v oblasti spoločenského a pracovného života

COMO-TRAIN



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

Obsah

1.	Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň.....	3
1.1.	Význam mentorských služieb.....	3
1.2.	Osobnosť - vedomosti, zručnosti a kompetencie mentora na podporu integrácie prisťahovalkýň.....	5
1.3.	Úlohy a povinnosti mentora.....	7
1.4.	Prínosy mentoringu pre mentorov (odborníkov) a mentorovaných (prisťahovalkyne).....	9
1.5.	Literatúra.....	12
1.6.	Test.....	13
1.7.	Príloha 1 - Odpovede na otázky.....	16

1. Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň

1.1. Význam mentorských služieb

Cieľom mentorských programov je spájať skúsených odborníkov s osobami, ktorí môžu mať prospech z ich poradenstva. V tejto súvislosti sa mentorské služby ponúkajú v rôznych súkromných a verejných inštitúciách, školách a na pracoviskách. Mentorské programy pomáhajú nadväzovať a rozvíjať vzťahy na pracovisku prostredníctvom sociálnej interakcie, ktorú si mentorské služby vyžadujú pre mentorov, ktorí spolu doteraz nekomunikovali. Okrem toho mentoringové programy vytvárajú prostredie spolupráce medzi mentormi a mentorovanými a uľahčujú tok informácií. Tento stav umožňuje rozvoj sofistikovaných mentorov, ktorí môžu zvyšovať svoje zručnosti, prispôbovať sa novým metódam a rozvíjať svoje odborné znalosti. Zároveň mentee (mentorovaný) vyškolený v konkrétnom mentoringovom programe môže po absolvovaní potrebnej odbornej prípravy odovzdať svoje skúsenosti a viesť ľudí, ako je on sám, v budúcnosti ako mentor. Mentorské programy, ktoré mentor a mentorovaný vedú spoločne, pomáhajú vytvárať prostredie spolupráce prostredníctvom integrácie ľudí z rôznych kultúr. Okrem toho sa prostredníctvom mentoringu vytvárajú príležitosti na rozvoj cieľových problémov v spoločnosti vďaka spolupráci ľudí, ktorí si odovzdávajú vedomosti a zručnosti

Mentoring je komunitná služba, ktorá prináša mnoho výhod pre mentorov aj klientov. Mentorské služby môžu obom stranám pomôcť získať nové vedomosti, vybudovať sociálnu sieť a profesionálne rásť. V tejto časti sa zhodnotí význam mentorských služieb. Po prvé, pre tých, ktorí sa zúčastňujú na mentorských službách ako mentori, je dosť významný rozvoj ich zručností, možnosť držať krok s inováciami a uspokojenie z pomoci druhým:

- **Rozvoj zručností:** Mentori majú možnosť zorganizovať vedenie klienta, podeliť sa o svoje osobné skúsenosti a rozvíjať zručnosti, ktoré im umožnia prispieť k osobnému aj profesionálnemu rastu klienta. V tejto súvislosti mentori sami rozvíjajú svoju sebadisciplínu, motiváciu a efektívne komunikačné zručnosti. Mentori môžu tiež zlepšiť svoje postupy vedenia a riadenia s cieľom lepšie organizovať mentoringový program.
- **Držať krok s inováciami:** Vo vzťahu medzi mentorom a mentee dochádza k vzájomnému zdieľaniu skúseností a poznatkov. Mentori nielenže usmerňujú

mentorovaných v ťažkostiach, ale vďaka novým technológiám a pracovným metódam majú tiež možnosť nájsť najlepší spôsob komunikácie s mentorovanými v meniacom sa a rozvíjajúcom sa svete.

- **Uspokojenie, ktoré pramení z pomoci druhým:** Keďže mentori uľahčujú mentorovanému dosiahnuť jeho ciele, zvyšuje sa jeho sebadôvera a cíti sa spokojný so svojou pomocou. Tento pocit spokojnosti úzko súvisí so zvýšenou pracovnou spokojnosťou mentorov. To znamená vyššiu produktivitu a kvalitnejšie služby.

Ak sa na mentorské služby pozrieme z pohľadu mentorovaných, mentoring je pre mentorovaných veľmi dôležitý z hľadiska získavania skúseností a vedomostí, produktivity a kariérneho postupu:

- **Získavanie skúseností a vedomostí:** Účinný mentoring poskytuje mentorovaným nové zručnosti, ako aj prenos skúseností a vedomostí. Zručnosti získané v rámci mentoringového programu pomáhajú mentorovaným dosahovať svoje ciele vďaka praxi a uplatňovaniu zdieľaných skúseností a znalostí.
- **Produktivita:** Vďaka spätnej väzbe od mentorov ako výstupu príslušných činností počas celého programu sa môže zvýšiť výkonnosť mentorovaného pri vykonávaní cieľovej práce. Vďaka poradenským službám zameraným v súlade s poskytnutou spätnou väzbou sa mentorovanému ponúka možnosť rýchlejšie dosiahnuť cieľ.
- **Kariérny postup:** Vďaka vedomostiam a skúsenostiam získaným pod vedením mentorov prináša postup v kariérnom rebríčku zvýšenie spokojnosti s prácou a zvýšenie platu.

Výsledkom je, že mentoringové programy umožňujú mentorom aj mentorovaným prevziať zodpovednosť za svoj osobný a profesionálny rozvoj. Namiesto toho, aby boli mentorovaní pasívni na ceste k svojim cieľom, spolupracujú s mentorom, takže majú spoľahlivý zdroj poradenstva. Tento vzájomný vzťah pomáha vytvárať nákladovo efektívne a životaschopné programy kariérneho rastu. Keď sa však vytvorí vzťah mentor - mentee, mentorovaní pociťujú podporu, pretože vedia, na koho sa môžu obrátiť, keď sa stretnú s problémami. Okrem toho úspech mentorovaných pri dosahovaní ich cieľov zvyšuje pracovné uspokojenie mentorov, čím sa zvyšuje produktivita a zabezpečuje kontinuita vzájomného mentorského vzdelávania. Keďže mentori sú spravidla starší odborníci a často pôsobia na vedúcich pozíciách, mentorovaní dosahujú rýchlejšie pokroky vo svojom raste. Mentor tak posilňuje svoj cieľ a vedúce postavenie v rámci programu. A napokon, najdôležitejším účelom úspešného mentoringového programu je podporovať mentorovaných na ceste k

dosiahnutiu ich cieľov a dokonca z nich v budúcnosti urobiť mentorov tým, že sa čo najvhodnejšie zosúladi páry mentor - mentor.

1.2. Osobnosť - vedomosti, zručnosti a kompetencie mentora na podporu integrácie prisťahovalkýň

Spájanie mentora a mentorovaného v mentoringovom programe je najzaujímavejšia časť, ale je to aj stresujúce. Nestačí, aby mentori mali vedomosti a skúsenosti, ktoré im pomôžu poradiť v potrebnej problematike. Aby program prebiehal efektívne, je potrebné nadviazať dobrú komunikáciu s mentorovanými počas celého mentoringu. Komunikácia založená na vzájomnej dôvere medzi mentorom a mentorovaným je kľúčom k úspechu na ceste k cieľu. Z tohto dôvodu možno na vytvorenie vhodných súladov medzi mentorom a mentorovanými spomenúť určité osobnostné vlastnosti - vedomosti, zručnosti a schopnosti -, ktoré by mal mať mentor.

1. **Efektívny časový manažment a plánovanie:** Aby boli mentorské služby udržateľné, mentor by mal viesť mentorovaných k tomu, aby aktivity naplánované v rámci programu vykonávali sebadisciplinovane. Aj keď mentorovaní sú zodpovední za sledovanie svojej práce počas procesu, je povinnosťou mentora sledovať kalendár podujatí a plánovať stretnutia, pretože hlavnou osobou zodpovednou za program je mentor. Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby mentor efektívne hospodáril s časom a pravidelne plánoval.
2. **Zručnosti počúvania:** Byť dobrým poslucháčom počas mentoringu je jednou zo základných vlastností, ktoré by mal mentor mať. Keď mentor účinne počúva mentorovaného, dáva tým najavo, že mu na mentorovanom záleží a že si ho váži. Mentorovaný, ktorý sa cíti počúvaný, sa stáva otvorenejším pri zdieľaní a dôveruje svojmu mentorovi. Počúvanie mentorovaného bez posudzovania a prerušovania mu umožňuje lepšie sa vyjadrovať a mať z mentora väčší úžitok. Počúvanie s porozumením a bez posudzovania umožní mentorovanému vytvoriť si silnejšie puto s mentorom.
3. **Empatia:** Empatia nie je ľútosť nad problémami mentorovaného, ale jeho zvnútorňovanie tým, že sa snaží pochopiť jeho skúsenosti a situáciu. Mentor, ktorý sa snaží pochopiť a usmerniť ťažkosti mentorovaného, tak môže predstaviť iný pohľad

tým, že na základe skúseností mentorovaného vysvetlí, ako by mal mentorovaný riešiť udalosti. Hlboké puto medzi mentorom a mentorovaným posilnené empatiou umožňuje, aby mentorský vzťah pokračoval aj v nasledujúcich rokoch, aj keď sa program skončí.

4. **Spätná väzba:** Konštruktívna spätná väzba na podporu zmien v správaní potrebných na dosiahnutie cieľov je jedným z najdôležitejších bodov, ktoré pomáhajú mentorovanému zlepšiť sa. Spätná väzba by mala byť vyjadrená jasne, aby ju mentorovaný pochopil. V prípadoch, keď sa spätná väzba neposkytuje alebo nie je jasne vyjadrená, očakávané správanie sa ťažko objavuje. Okrem toho poskytnutie pozitívnej spätnej väzby za správne postupy mentorovaného zvýši jeho sebadôveru a pozitívne ovplyvní jeho rozvoj. Poskytovanie spätnej väzby o tom, v čom sú mentorovaní dobrí a čo im chýba, ich bude motivovať, aby sa zlepšovali smerom k cieľu.
5. **Vodcovské zručnosti:** Keďže mentori sú osobami zodpovednými za realizáciu programu, mali by svojimi vodcovskými schopnosťami viesť mentorovaného alebo skupinu mentorovaných. Okrem úzkeho vzťahu, ktorý nadviažu s mentorovanými, by mentori mali stanoviť hranice, aby program prebiehal efektívne. Vytýčenie hraníc prináša vzájomný rešpekt. Mentor ako vedúci rieši prípadné konflikty v skupine mentorovaných. Aktívnym počúvaním motivuje mentorovaných k práci na dosiahnutí cieľov. Vďaka mentorovmu vedeniu program postupuje usporiadane.
6. **Byť profesionálom:** Mentori by si mali zachovať profesionalitu počas celého programu, pretože sú skúsenými sprievodcami v očiach mentorovaných a vzormi. Mentori by nemali udržiavať úprimné puto, ktoré nadviazali s mentorovanými, mimo profesionality. Mentor by sa mal s mentorovaným stretnúť načas, keď to program vyžaduje, vyjasniť si ciele a nechať si urobiť prax. Poskytuje tiež potrebnú spätnú väzbu o výkone mentorovaného, čím mentorovanému umožňuje plniť si svoje povinnosti.
7. **Otvorenosť voči odlišnostiam:** Hlavnou úlohou mentora v mentorskom programe je poskytovať spoľahlivé poradenstvo bez toho, aby vnucoval svoje názory alebo predsudky. Mentor by mal byť otvorený kultúre, z ktorej mentorovaní pochádzajú, spôsobu ich života a novým myšlienkam, ktoré zdieľajú.

8. **Byť pozitívny a trpezlivý:** Poskytnúť mentorovaným čas, ktorý potrebujú na to, aby urobili to, čo potrebujú na ceste k svojim cieľom, a byť tu pre nich, aby mohli robiť pevné kroky, si vyžaduje trpezlivosť a pozitívnu náladu. Hoci ťažkosti, ktoré sa vyskytujú pri zmene správania a postupov, niekedy lámu motiváciu mentora, zostať pozitívny a trpezlivý je pre kontinuitu programu nevyhnutné.
9. **Zdieľanie vedomostí:** Profesionálni mentori odovzdávajú svoje základné odborné a osobné skúsenosti svojim mentorovaným bez toho, aby s nimi súťažili. Mentori využívajú svoje vedomosti a možnosti v témach, ktoré mentorovaný potrebuje.

Mentori s týmito vlastnosťami rýchlo nadviažu vzájomne prospešný vzťah s mentorovanými a prispievajú k ich rozvoju.

1.3. Úlohy a povinnosti mentora

Mentori sú sprievodcovia, ktorých mentorovaní vnímajú ako vzory počas celého procesu mentoringu. Existuje mnoho bodov, ktorým by mal mentor venovať pozornosť, aby dosiahol ciele a praktické výstupy na konci programu. Z tohto dôvodu má mentor, ktorý je primárne zodpovedný za mentoringový program, voči mentorovaným veľa povinností. Mentor pôsobí ako vedúci, ktorý vedie mentorovaných. V tejto súvislosti je primárnou úlohou mentora určiť účel a ciele mentorského programu. Najprv by mal začať definovaním konkrétnych potrieb, ktoré sa majú pri vytváraní programu riešiť. Napríklad primárnou potrebou imigrantiek, ktoré sa snažia integrovať do spoločnosti, môže byť získanie potrebných vedomostí a zručností na prácu v zamestnaní a následné nájdenie si zamestnania. Po druhé, v rámci štruktúry mentorského programu by sa mali pripraviť kritériá úspešnosti, kritériá pokroku a plánovanie rozpočtu. Stanovením kritérií pokroku a úspešnosti sa tak môže definovať, aké výstupy možno očakávať ako výsledok každej činnosti a aplikácie. Po tretie, po vytvorení týchto základov v rámci mentoringového programu sa môže program začať tým, že sa priradí vhodný mentor a mentorovaný. Keď program začne slúžiť, môže sa na základe výsledkov aktivít a aplikácií pretvárať podľa potrieb mentorovaných. Počas programu môžu mentori testovať kompatibilitu s kritériami úspešnosti a pokroku poskytovaním spätnej väzby, ktorá prispeje k rozvoju mentorovaných.

Možno spomenúť mnoho bodov, za ktoré je zodpovedný mentor počas celého programu. Po prvé, mentor by mal vytvoriť pozitívne prostredie vo vzťahu medzi mentorom a

mentee a vo vzťahoch medzi mentorovanými. Pozitívne pracovné prostredie pomáha mentorovaným zvyšovať ich výkonnosť v programe. Okrem toho pozitívna atmosféra zabezpečuje zdravé vzťahy medzi ľuďmi. Mentor by mal zabezpečiť, aby bol vzťah s mentee založený na vzájomnej dôvere a dôvernosti. Týmto spôsobom sa uľahčuje vzájomná výmena skúseností vďaka vzájomnej oddanosti mentora a mentee. Mentor je zodpovedný za formovanie osobnosti mentorovaného, jeho sociálne správanie a kariérny rozvoj. Mentor poskytuje počas celého procesu spätnú väzbu, čo mentorovanému uľahčuje napredovanie smerom k jeho cieľom. Mentor pomáha stanoviť realistické, uskutočniteľné, krátkodobé a dlhodobé ciele, čím uľahčuje postupné približovanie sa k hlavnému cieľu. Mentor by mal byť osobou, ktorá je primárne zodpovedná za celý proces mentoringu a mala by mentorovaným odovzdať zodpovednosť. Mentorovaní si tak môžu zvýšiť sebadôveru tým, že zažijú, že môžu v téme, na ktorej pracujú, konať samostatne. Okrem toho by mal mentor zabezpečiť, aby sa mentorovaní nebáli robiť chyby tým, že im dá pocítiť, že sú v bezpečnom prostredí počas celého procesu mentoringu. Takto sa mentorovaní môžu ďalej rozvíjať tým, že budú riskovať. Mentor môže predstaviť kritické osoby súvisiace s hlavnými problémami, keď je pre mentorovaného ťažké dostať sa k nim samostatne. Mentor, ktorý má dlhoročné skúsenosti vo svete podnikania, rozširuje sociálnu sieť mentorovaného. Otvára kariérne dvere, o ktorých mentorovaný nevie, a umožňuje mu komunikovať s ľuďmi, ktorí môžu byť prínosom pre rozvoj mentorovaného.

Body, ktorým by mentori mali venovať pozornosť počas procesu, sú nasledovné:

- *Nezasahujte príliš rýchlo a nedávajte rady.* Mentorovaní sa musia učiť metódou pokusov a omylov.
- *Buďte realistický.* Vytvorte si životaschopné, stručné a realistické plány cieľov. Nedávajte mentorovaným sľuby. Nepripravujte program, ktorý je taký náročný, že by ste sa dostali pod tlak. Nesplnené sľuby môžu poškodiť vzťah mentora a mentorovaného.
- *Nestavajte sa na stranu, keď má mentorovaný konflikt s iným mentorovaným alebo mentorom.* Povzbudzte mentorovaného, aby sa nad problémom zamyslel. Bez toho, aby ste sa ako mentor postavili na jednu zo strán, prinúťte mentorovaného pracovať na jeho vlastných problémoch tým, že ho požiadate, aby prišiel s riešením, ako problém zvládnuť.
- *Neočakávajte komplimenty.* Neočakávajte časté pochvaly od mentorovaných alebo iných mentorov. Samotná mentorská cesta je obohacujúca skúsenosť.

- *Neradte o osobných problémoch.* Voči niektorým osobným problémom mentorovaných môžete byť bezmocní. V týchto prípadoch odporučte mentorovanému, aby získal podporu od odborníka.
- *Dvere majte vždy otvorené.* Mentorovaní, za ktorých ste zodpovední, vás môžu potrebovať aj mimo oficiálnych hodín stretnutí. Informujte mentorovaných o iných termínoch, kedy môžete byť v takýchto situáciách k dispozícii, aby vás mohli kontaktovať.
- *Počúvajte.* Keď budú mentorovaný dostatočne motivovaní, budú sa s mentorom radiť o mnohých otázkach. Mentori by mali otázky vypočúť bez posudzovania a nemali by si odvalu mentorovanému vysvetľovať ako výzvu. Naopak, na otázky mentorovaných by mali odpovedať čo najotvorenejšie a najúprimnejšie.
- *Zamerajte sa na pomoc svojim mentorovaným pri raste.* Cieľom mentora by malo byť poskytovanie poradenstva, nie ohromovanie svojimi vedomosťami.
- *Ponúknite mentorovaným rovnaké príležitosti.* Každý mentorovaný tak má možnosť napredovať s rovnakým prístupom v osobnom aj kariérom rozvoji.
- *Budte flexibilný.* Povzbudzujte mentorov, aby si stanovili pravidelný čas stretnutia alebo telefonického rozhovoru, ale aby boli pripravení poskytnúť aj okamžitú pomoc. Mentorovaný môžu niekedy požiadať o stretnutie s mentorom, aby prediskutovali naliehavú záležitosť.
- *Ak dôjde ku konfliktu, neničte vzťah.* Bez ohľadu na to, ako opatrne sa mentor a mentorovaný zhodujú, niekedy môžu byť osobnostné rozdiely výrazne veľké a mentorský vzťah sa poškodí. Mentori by mali nezhody prediskutovať s mentorovanými a v prípade potreby zabezpečiť vymenovanie nového mentora.
- *Svojím správaním chodte príkladom.* Ak mentori chcú, aby mentorovaní prejavovali odporúčané a podporované správanie, musia sami prejavovať toto správanie, aby mentorovaní mohli toto správanie modelovať. Ak sa napríklad mentorovaný odporúča trpezlivo počúvať bez prerušovania, mentor by mal prejavovať rovnaké správanie a ísť príkladom.
- *Pripravte sa na učenie.* Mentoring neprebíha jednosmerne. Mentorovaní môžu učiť mentorov, rovnako ako mentori učia mentorovaných. Pozorným počúvaním môže mentor získať nové a cenné pohľady.

1.4. Prínosy mentoringu pre mentorov (odborníkov) a mentorovaných (príťahovalkyne)

Mentori poskytujú poradenské služby jednotlivcom pri dosahovaní ich cieľov prostredníctvom zvyšovania úrovne vedomostí a sebadôvery v príslušnom predmete. Mentori ako osoby, ktorým sa poskytujú poradenské služby, sú vo výhodnej pozícii pri zdokonaľovaní sa a prispôbovaní sa spoločenskému životu počas celého procesu. Využívaním sociálnych sietí, ktoré mentorovaným poskytujú mentori, sa stretávajú s novými ľuďmi, s ktorými môžu komunikovať v osobnom aj pracovnom živote. Získanie mentorstva od osoby skúsenejšej a služobne staršej ako mentorovaný má mnoho výhod. Využívanie mentora, namiesto toho, aby ste sa učili len z vlastných skúseností, môže urýchliť učenie a rozvoj.

Výhody mentorovaného v mentoringovom programe:

- **Príležitosť spoznať kultúru:** Jednou z výhod mentorov v programe pri práci s pristáhovalcami je to, že pomáhajú pristáhovalcom rýchlejšie sa prispôbiť kultúre. Mentori, ktorí sa zúčastňujú na mentorskom programe, majú viac informácií o kultúre, spoločenskom živote a pracovných príležitostiach krajiny, v ktorej sa nachádzajú, ako tí, ktorí sa ho nezúčastňujú. To zvyšuje dosah programu na mentorovaných.
- **Príležitosť rozvíjať vedomosti, zručnosti a schopnosti:** Väčšina mentorovaných hľadá mentora, ktorý by im pomohol v kariérom postupe. Prostredníctvom rád a usmernení mentor pomáha zamestnancovi rozvíjať jeho vedomosti, zručnosti a schopnosti tým, že mentorovanému vytvára príležitosti na využitie jeho potenciálu.
- **Možnosť nadväzovania sociálnych kontaktov:** Zapojenie sa do mentorského programu je pre mentorovaných skvelým spôsobom, ako rozšíriť svoje sociálne siete. Oslovenie kľúčových ľudí môže byť pri hľadaní práce ťažké, najmä pre pristáhovalcov, ktorí sa snažia začať nový život. Prostredníctvom mentorského programu sa mentorovaní môžu skôr a ľahšie dostať k dôležitým kariérom kontaktom.

Okrem prínosov mentorského procesu pre mentorovaných existuje aj mnoho prínosov pre mentorov. Byť mentorom je dôležitá skúsenosť v oblasti rozvoja a vzdelávania. Pomáhať druhým učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako zlepšiť vlastné skúsenosti s učením. Mentori sa zároveň pri vedení mentorských programov zdokonaľujú vo vodcovských a komunikačných zručnostiach.

Medzi výhody mentorovania patria:

- **Rozvoj vodcovských zručností:** Byť v pozícii vzoru umožňuje mentorom pracovať na svojich vodcovských schopnostiach. Zodpovednosť za vedenie a pomoc pri

dosahovaní kariéry a cieľov si vyžaduje, aby mentor motivoval mentorovaného aj za ťažkých okolností, ponúkal riešenia vzniknutých problémov a poskytoval mentorovanému jednoznačnú spätnú väzbu. Všetky tieto zručnosti prispievajú k osobnému a kariérnemu rozvoju mentora.

- **Aby bol mentor uznávaný:** Mentor bude pozitívne uznávaný všetkými účastníkmi programu za komunikačné zručnosti, ktoré rozvíja, za svoje vodcovské schopnosti, vedenie a motiváciu pomáhať.
- **Rozvíjanie komunikačných zručností:** Ako povedal Albert Einstein: "Ak niečo nedokážete vysvetliť šesťročnému dieťaťu, sami tomu nerozumiete." Podobne, ak by ste museli znovu vysvetľovať, keď ste niečo povedali mentorovanému, pravdepodobne by ste zistili, že musíte prehodnotiť, čo hovoríte, a objasniť svoje vyjadrenie. Mentori budú konzultantmi, ktorí lepšie komunikujú a počúvajú so zodpovednosťou vzájomného vzťahu mentor - mentorovaný.
- **Získanie novej perspektívy:** Hoci mentor je často v pozícii, keď môže klientovi odovzdať informácie, mentorský vzťah môže pomôcť mentorovi osvojiť si nové zručnosti. Je bežné, že mladší mentorovaní preberajú úlohu mentora a odovzdávajú skúsenosti mentorovi prostredníctvom modelu reverzného mentoringu, aby sa podelili o technologický vývoj a trendy. To naznačuje, že mentorovaný môže byť aj učiteľom a viesť mentora k tomu, aby sa naučil nový spôsob, ako niečo robiť.
- **Skúsenosti s riešením problémov:** Keď sa mentorovaní, ktorí potrebujú poradenstvo, stretnú so situáciou alebo problémom, na ktorý nevedia nájsť riešenie, mentori môžu situáciu zachrániť svojimi schopnosťami riešiť problémy. Tým, že mladší zamestnanec spolupracuje so skúsenejším zamestnancom, klient sa učí zo skúseností mentora.
- **Prenos znalostí:** Skúsený mentor by mal mať komplexné znalosti vrátane programov a školení, ktoré pomôžu mentorovaní dosiahnuť ich ciele. Mentor by mal sprostredkovať vedomosti a očakávania týkajúce sa programu, ktoré sa časom vytvorili, alebo politiky, ktoré pomôžu mentorovanému byť dlhodobo úspešný. Na to, aby mentori získali všetky tieto zručnosti, musia mať kvalitné vzdelanie, ako aj osobné skúsenosti. Ľudia, ktorí sa budú zúčastňovať na mentorských programoch ako mentori, budú mať výhodu, že majú dobré vzdelanie.
- **Skúsenosti s reverzným mentoringom:** Proces mentoringu nie je jednostranný. Mentorská komunikácia je vzájomná, takže mentori môžu prostredníctvom výmeny poznatkov využívať skúsenosti svojich mentorov. Napríklad, zatiaľ čo novšia

generácia, ktorá sa zúčastňuje na profesijnom kariérnom programe, môže informovať staršiu generáciu o trendoch vo svete podnikania a používaných technologických metódach, staršia generácia sa môže podeliť s novou generáciou o svoje rokmi nazbierané skúsenosti. Obojstranný charakter týchto programov vytvára silné puto medzi mentormi a mentorovanými.

Zapojenie do mentorského programu má teda výhody nielen pre mentorovaného, ale aj pre mentora. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným, ktorý je založený na vzájomnej dôvere a dôvernosti, uľahčuje dosahovanie cieľov tým, že podporuje spoluprácu počas celého procesu mentoringu. Okrem toho, že mentor je primárne zodpovedný za proces mentorovania, dáva mentorovanému aj povinnosti a monitoruje odovzdávané zručnosti a skúsenosti. Mentorský program realizovaný v spolupráci s mentorom je organizovaný v stanovenom rámci tak, aby cieľová skupina mentorovaných mohla dosiahnuť očakávané výstupy a prispieť k svojej integrácii do spoločnosti.

1.5. Literatúra

1.6. Test

1. Ktorá z nasledujúcich možností vyjadruje význam mentorských služieb?

- a. Mentorské služby uľahčujú proces začlenenia do spoločnosti.
- b. Mentoring je metóda učenia sa na základe spolupráce.
- c. Mentoringový program umožňuje interakciu ľudí z rôznych kultúr.
- d. Všetky

2. Ktorá z nasledujúcich možností nevyjadruje význam mentoringu pre mentora?

- a. Pochvala mentora
- b. Príležitosť pre mentora rozvíjať svoje zručnosti
- c. Schopnosť mentora držať krok s inováciami
- d. Pocit uspokojenia mentorovaného ako výsledok vynaloženého úsilia

3. Ktorá z nasledujúcich možností vyjadruje význam mentorského programu pre mentorovaných?

- a. Produktivita
- b. Pokrok v kariére
- c. Získanie skúseností a vedomostí
- d. Všetky

4. Ktorá z nasledujúcich vlastností nepatrí medzi vlastnosti, ktoré by mal mať mentor, aby si vytvoril zdravý vzťah s mentorovanými?

- a. Empatia
- b. Hovoriť podrobne o súkromnom živote
- c. Zachovanie profesionality
- d. Poskytovanie pozitívnej a negatívnej spätnej väzby

5. Ktorá z nasledujúcich možností je nepravdivá, pokiaľ ide o spätnú väzbu, ktorú poskytuje mentor

- a. Poskytovanie spätnej väzby zvyšuje sebadôveru mentorovaného.
- b. Spätná väzba by mala byť vyjadrená jasne.
- c. K rozvoju mentorovaného prispieva len negatívna spätná väzba.
- d. Očakávané správanie sa nevyskytuje v dôsledku spätnej väzby, ktorá nie je jasne vyjadrená.

6. Ktoré z nasledujúcich vlastností by mali mať mentori?

- a. Efektívny manažment času a plánovanie
- b. Schopnosť aktívne počúvať
- c. Otvorenosť voči odlišnostiam
- d. Všetky

7. Keďže mentor je osobou, ktorá je v prvom rade zodpovedná za celý proces mentoringu, mal by mentorovaným udeliť aj zodpovednosť.

- a. Veta je pravdivá.
- b. Veta je nepravdivá.

8. Ktorá z nasledujúcich možností patrí medzi povinnosti mentorov?

- a. Určenie cieľov mentorského programu
- b. Vytvorenie pozitívneho prostredia
- c. Budovanie vzťahu s mentorovaným na základe vzájomnej dôvery a dôvernosti
- d. Všetky

9. Ktorý z nasledujúcich bodov je jedným z tých, ktorým by mal mentor venovať pozornosť počas procesu?

- a. Neposkytovať rady ani sa nepostaviť na stranu osobných problémov
- b. Dávať mentorovaným príklad
- c. Nastaviť realistické ciele
- d. Rýchlo zasiahnúť poradenstvom

10. Ktorá z nasledujúcich možností patrí medzi výhody mentoringu pre mentora?

- a. Rozvoj skúseností s riešením problémov
- b. Skúsenosti s reverzným mentoringom

- c. Rozvoj vodcovských zručností
- d. Všetky

11. Ktorá z nasledujúcich možností patrí medzi výhody mentoringu pre mentorovaného?

- a. Poznanie kultúry
- b. Rozvoj zručností a schopností
- c. Kariérny postup
- d. Všetky

12. Ktorá z nasledujúcich možností je nesprávna?

- a. Mentoring je jednosmerný; len mentor poskytuje informácie mentorovaného.
- b. Mentoring nie je jednostranný; mentor môže mať prospech zo skúseností mentorovaných prostredníctvom zdieľania.
- c. Obojsmerný charakter mentoringu vytvára silné puto medzi mentorom a mentorovanými.
- d. Všetky

1.7. Príloha 1 - Odpovede na otázky

Otázka	Odpoveď
Otázka 1	d
Otázka 2	a
Otázka 3	d
Otázka 4	b
Otázka 5	c
Otázka 6	d
Otázka 7	a
Otázka 8	d
Otázka 9	d
Otázka 10	d
Otázka 11	d
Otázka 12	a



Mentorský program pre odborníkov na podporu integrácie
prist'ahovalkýň formou kombinovaného vzdelávania

MODUL 1 - AKTIVITY

Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prist'ahovalkýň

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Komplexný model odbornej prípravy na podporu procesu integrácie, vytvorenie inkluzívneho prostredia a príležitostí pre prist'ahovalkyne v oblasti spoločenského a pracovného života

COMO-TRAIN



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

Obsah

1. Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň.....	3
1.1. Význam mentorských služieb.....	3
1.2. Osobnosť - vedomosti, zručnosti a kompetencie mentora na podporu integrácie prisťahovalkýň.....	4
1.3. Úlohy a povinnosti mentora.....	5
1.4. Prínosy mentoringu pre mentorov (odborníkov) a mentorovaných (prisťahovalkyne).....	6

2. Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň

2.1. Význam mentorských služieb

Aktivita č. 1.1.	
MODUL	Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň
TÉMA	Význam mentorských služieb
Názov aktivity	Prečo je mentoring dôležitý?
Pedagogický cieľ	Pochopenie prínosov mentoringu
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	30 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Individuálne aplikácia a diskusia
Nástroje	Hárak so slovami na zapamätanie, prázdny papier a ceruzka
Opis aktivity	
<p>Cieľom tejto aktivity je pochopiť význam mentorských služieb pre komunitu, mentora a mentorovaného. Pri snahe dosiahnuť cieľ poskytuje získanie podpory od niekoho skúsenejšieho v danej oblasti časovú a prevádzkovú výhodu. Mentoring je založený na spolupráci medzi mentorom a mentorovaným. V tejto aktivite sa uskutoční cvičenie, ktoré zdôrazní význam spolupráce. Polovica skupiny sa zúčastní na aktivite ako dvojica a druhá polovica ako jednotlivci.</p> <p>Rozdeľte skupinu účastníkov na rovnaký počet. Z polovice skupiny vytvorte dvojice. Druhá polovica sa zúčastní podujatia jednotlivco.</p> <p>Náhodne sa vyberie tridsať slov na aktivitu, ktoré sa písomne rozdadajú všetkým účastníkom. Účastníci budú požiadaní, aby na týchto slovách minútu pracovali, a na konci aktivity budú všetci požiadaní, aby zapísali slová, ktoré si zapamätali.</p> <p>Na konci aktivity sa vyhodnotí celkový počet slov, ktoré si dvojice zapamätali, a jednotliví účastníci budú hodnotení individuálne.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	

1. Vedúci skupiny rozdelí skupinu na dve rovnaké časti.
2. Polovica skupiny sa spája. Druhá polovica sa zúčastní cvičenia individuálne.
3. Na rozdacom papieri so slovami pracujte 1 minútu. Dvojice budú pracovať spoločne a jednotliví účastníci budú pracovať individuálne.
4. Po uplynutí 1 minúty sa papiere pozbierajú späť a vytvorí sa prestávka, počas ktorej sa bude minútu hovoriť o iných témach.
5. Na konci prestávky sa vyhodnotí celkový počet slov, ktoré si dvojice zapamätali, spoločne a jednotliví účastníci sa vyhodnotia individuálne.
6. Bude sa diskutovať o tom, či existuje rozdiel v počte zapamätaných slov medzi tými, ktorí sa zúčastňujú ako skupina, a tými, ktorí sa zúčastňujú individuálne. Diskutovať sa bude aj o dôvodoch prípadného rozdielu (ak existuje) medzi jednotlivými skupinami a skupinami v pároch. Tých, ktorí sú v dvojiciach, sa opýtame, akou metódou sa riadia pri zdieľaní slov.
- 7.

Zhrnutie

Hlavným cieľom tejto aktivity je, aby odborníci pochopili rozdiel medzi samostatnou prácou a prácou so spolupracovníkom pri dosahovaní cieľa. Zdôrazní sa dôležitosť spolupráce, pretože tí, ktorí sa zúčastňujú vo dvojiciach, si zapamätajú viac slov tým, že si navzájom pomáhajú, ako tí, ktorí sa zúčastňujú individuálne.

2.2. Osobnosť - vedomosti, zručnosti a kompetencie mentora na podporu integrácie prisťahovalkýň

Aktivita č. 1.2.	
MODUL	Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň
TÉMA	Osobnosť - vedomosti, zručnosti a kompetencie mentora na podporu integrácie prisťahovalkýň
Názov aktivity	Prečo je mentoring dôležitý?
Pedagogický cieľ	Požadované vlastnosti mentorov
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov

Metóda	Hranie rolí
Nástroje	Stolička a stopky (účastníci môžu použiť svoje telefóny)
Opis aktivity	
<p>Cieľom tejto aktivity je ukázať, ktoré vlastnosti mentorov sú v procese mentoringu podstatné. Táto aktivita sa zameria na konkrétne vlastnosti (schopnosť počúvať, spätná väzba, pozitívny prístup a trpezlivosť). Vytvorte skupinu účastníkov s dvojicami. Rozložte v triede stoličky a požiadať ich, aby si sadli oproti sebe. Osoby vo dvojiciach sa budú striedať v úlohe poslucháča a hovorca na akúkoľvek tému, o ktorej chcú hovoriť. Poslucháč bude počúvať druhú osobu približne 5 minút bez toho, aby hovoril, pričom bude používať len gestá a mimiku. Potom sa tá istá osoba bude približne 5 minút vyjadrovať k druhej osobe ako hovorca. Na konci aktivity si osoby vo dvojici navzájom poskytnú spätnú väzbu aspoň k trom bodom. Spätná väzba bude pokračovať tak, že najprv sa budú odovzdávať pozitívne výroky, potom negatívne komentáre a nakoniec opäť pozitívne komentáre. Po skončení aktivity budú účastníci diskutovať o zručnostiach počúvania, spätnej väzbe a skúsenostiach s pozitívnym/trpezlivým prístupom.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvorte dvojčlenné skupiny. 2. Účastníci v pároch sedia na opačných stoličkách. 3. Účastníci vo dvojici sa stanú poslucháčmi a potom hovorcami na požadovanú tému. 4. Jeden zo spárovaných účastníkov počúva svojho partnera 5 minút len pomocou reči tela bez toho, aby ho prerušoval. 5. Potom tá istá osoba pokračuje vo svojej úlohe hovorca približne 5 minút. 6. Ako partneri si navzájom poskytnite spätnú väzbu na aspoň tri aspekty svojho vystúpenia. 7. Upravte svoju spätnú väzbu tak, aby bola pozitívna, negatívna a opäť pozitívna. 8. Na konci aktivity prediskutujte svoje skúsenosti v triede. 	
Zhrnutie	
<p>Prostredníctvom tejto aktivity budú mať mentori príležitosť precvičiť si schopnosť počúvať, poskytovať spätnú väzbu, byť pozitívny a trpezlivý, čo sú jedny zo základných vlastností, ktoré by mal mentor mať. Taktiež si precvičia sebahodnotenie svojho výkonu. Zároveň sa budú môcť v tomto smere zlepšiť vďaka spätnej väzbe, ktorú si navzájom poskytnú.</p>	

2.3. Úlohy a povinnosti mentora

Aktivita č. 1.3.

MODUL	Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prisťahovalkýň
TÉMA	Úlohy a povinnosti mentora
Názov aktivity	Úlohy a povinnosti mentora
Pedagogický cieľ	Požadované vlastnosti mentorov
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Individuálne aplikácia a diskusia
Nástroje	Pero a papier

Opis aktivity

Cieľom tejto aktivity je pochopiť povinnosti, ktoré mentori preberajú počas celého procesu mentoringu. Za týmto účelom požiadajte účastníkov, aby sa rozdelili do skupín a navrhli mentorský program na pomoc migrantkám, ktoré sa chcú zamestnať. Pri načrtnutí programu najprv požiadajte o stanovenie cieľov. Potom sa opýtajte, ako naplánovať kroky na dosiahnutie týchto cieľov. Požiadajte o vypracovanie opatrení na dosiahnutie úspechu a pokroku súvisiacich s cieľmi, aby ste mohli merať úspešnosť programu.

Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)

1. Vytvorte trojčlenné skupiny.
2. Načrtnite mentorský program pre prisťahovalkyne, ktoré si chcú nájsť prácu.
3. Najprv stanovte ciele programu.
4. Podrobne opíšte plány, ktoré pripravíte na dosiahnutie cieľov.
5. Určite kritériá, ktoré budete používať na meranie pokroku prisťahovalkýň v programe.
6. Na konci aktivity sa podelte o osnovu, ktorú ste vytvorili ako skupina, a prediskutujte zodpovednosti mentora počas celého procesu.

Zhrnutie

Počas procesu mentoringu je najdôležitejšou úlohou mentora určiť ciele pre cieľovú skupinu mentorovaných, vytvoriť vhodný program a sledovať vývoj mentorovaných. Prostredníctvom tejto aktivity si účastníci vyskúšajú zodpovednosti mentorov od plánovania programu až po jeho ukončenie pomocou praktického štúdia.

2.4. Prínosy mentoringu pre mentorov (odborníkov) a mentorovaných (prist'ahovalkyne)

Aktivita č. 1.4.

MODUL	Metodika mentoringu pre odborníkov na podporu integrácie prist'ahovalkyň
TÉMA	Prínosy mentoringu pre mentorov (odborníkov) a mentorovaných (prist'ahovalkyne)
Názov aktivity	Prínosy mentoringu
Pedagogický cieľ	Pochopenie prínosov mentoringu pre mentora aj mentorovaného
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	30 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Individuálne aplikácia a diskusia
Nástroje	Pero a papier
Opis aktivity	

Cieľom tejto aktivity je venovať sa otázkam, ktoré počas mentorského procesu využívajú mentori aj mentorované ženy. Vyzvite účastníkov, aby sa zamysleli nad problémom, na ktorý potrebujú mentoring imigrantky. Môžete si napríklad vybrať tému, ako imigrantky nájdu prácu a ako budú postupovať v kariére na základe svojich schopností. Diskutujte o tom, čo môžu prisťahovalkyne získať z mentoringového programu ako mentorované ženy. Diskutujte o tom, aké výhody by mohli mentorky v rámci programu dosiahnuť..

Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)

1. Vytvorte torčlenné skupiny.
2. Všimnite si, aké výhody mentoringový program pre mentorované prisťahovalkyne poskytnete na konkrétnu tému (napr. hľadanie práce). Aké vedomosti, zručnosti a kompetencie môže mentoringový program poskytnúť mentorovaným ženám?
3. Všimnite si, aký prínos môže mať program pre mentorov v tom istom programe. Aké vedomosti, zručnosti a kompetencie môže mentoringový program poskytnúť mentorovaným?
4. Podel'te sa o svoje skupinové poznámky s triedou a prediskutujte dôvody, ktoré stoja za výhodami, ktoré ste napísali.

Zhrnutie

Mentorované osoby, ktorí dostávajú mentorské služby, sú vo výhodnejšej pozícii, pričom sa počas celého procesu zdokonaľujú a prispôsobujú spoločenskému životu. Na druhej strane, byť mentorom je dôležitá skúsenosť rozvoja a učenia sa. Pomáhať druhým učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako zlepšiť vlastné skúsenosti s učením. Prostredníctvom tejto aktivity účastníci pochopia výhody mentorského programu pre mentorov a mentorované osoby.