



Mentorský program pre odborníkov na podporu integrácie
príslušovalkyň formou kombinovaného vzdelávania

MODUL 5

Tradičné mentorské služby

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

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

COMO-TRAIN



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

Obsah

5. Tradičné mentorské služby.....	3
5.1. Dôležitosť stanovenia cieľov.....	3
5.2. Individuálny mentoring pre prisťahovalkyne/zmluva o mentoringu a plán mentoringu.....	4
5.3. Skupinové mentorské služby.....	7
5.5. Literatúra.....	12
5.6. Test.....	14
5.7. Príloha 5 - Odpovede na otázky.....	17

5. Tradičné mentorské služby

5.1. Dôležitosť stanovenia cieľov

Mentoring je cenným zdrojom učenia a zvládania veľkých zmien. Mentoring je proces, v ktorom viac staršia osoba pôsobí ako mentor, ktorý poskytuje rôzne funkcie, ktoré podporujú, usmerňujú, chránia, odhaľujú a radia mladým dospelým, aby mohli efektívne vykonávať prácu (Allen, T.D., & Lentz, E. 2006, Arifeen, S.R., 2010).

Pokiaľ ide o akékoľvek vzdelávanie a rozvoj, bez ohľadu na to, či ide o osobný alebo profesionálny rast, stanovenie cieľov zohráva dôležitý faktor pri zabezpečovaní úspechu. Mentorské vzťahy sú cenné pre mentorov aj mentorovaných, vymieňajú si vedomosti, múdrosť a budujú dôverný vzťah zameraný na podporu rozvoja každého jednotlivca.

Stanovenie cieľa pre mentorské služby zahŕňa zváženie niekoľkých faktorov, aby sa zabezpečila jasnosť, relevantnosť a merateľnosť. Pri vytváraní cieľov mentoringu sa odporúča stanoviť ciele SMART.

Čo sú ciele SMART?

Stanovenie cieľov sa môže zdať ako náročná úloha na začiatku mentorského vzťahu, ale po ich stanovení sú veľmi prospešné a poskytujú cieľ a smer mentorskej cesty. **Ciele SMART** sú bežným modelom, ktorý používajú jednotlivci na celom svete a ktorý pomáha stanoviť ciele, ktoré sú zmysluplné a umožňujú vidieť a dosiahnuť skutočný pokrok.

SMART je skratka pre **špecifické (S), merateľné (M), dosiahnuteľné (A), relevantné (R) a časovo ohraničené (T)** ciele a sú to všetko faktory, ktoré by ste mali zvážiť pri tvorbe cieľov.

Goal

S = Specific
M = Measurable
A = Attainable
R = Realistic
T = Timely



Špecifické/Konkrétne: Pri tvorbe cieľov je potrebné v prvom rade zabezpečiť, aby bol cieľ konkrétny. To vám umožní sústrediť úsilie a mať jasný konečný cieľ, ktorý chcete dosiahnuť.

Merateľný: Aby sa cieľ považoval za SMART, musí mať zavedený proces merania. Aby bol cieľ úspešný, musí byť merateľný, čo vám umožní sledovať pokrok, udržať si motiváciu a zostať ponorený.

Dosiahnuteľný: Počas tejto časti procesu stanovovania cieľov je potrebné trochu preveriť realitu. Všetci máme radi výzvy, ale jedným z najčastejších dôvodov nesplnenia našich cieľov je, že sú nedosiahnuteľné. Pri stanovovaní cieľov je potrebné zvážiť také veci, ako sú zručnosti, zdroje, časový rámec a ďalšie faktory, ktoré môžu ovplyvniť výsledok.

Relevantné: Tento krok sa týka relevantnosti cieľa ako celku. Ide o to, aby ste urobili krok späť a určili, prečo si vôbec chcete cieľ stanoviť. Pomáha vám priblížiť sa k vášmu hlavnému cieľu? Stojí to za vynaložený čas a úsilie? Je na to vhodný čas? To sú len niektoré z otázok, nad ktorými sa musíte zamyslieť, aby ste zaručili, že váš cieľ je relevantný.

Časovo ohraničený: Každý prosperujúci cieľ má časový rámec, či už je to 1 rok alebo 1 mesiac, všetci potrebujeme časový rámec, ku ktorému sa chceme dopracovať. Každý cieľ, ktorý si stanovíte, musí mať dátum začiatku a konca, bez toho riskujete pokles motivácie a nedostatok naliehavosti dokončiť daný cieľ. Umožní vám to tiež určiť si priority a zistiť, ktoré ciele sú pre vašu súčasnú situáciu výhodnejšie.

Mentoring je proces spolupráce, preto zapojte mentorovaných do stanovovania ich vlastných cieľov a zabezpečte, aby boli za ne zodpovední a angažovaní. Dodržiavaním týchto krokov môžeme stanoviť zmysluplné a merateľné ciele mentorských služieb, ktoré prispievajú k rastu a úspechu mentorovaných.

5.2. Individuálny mentoring pre prisťahovalkyne/zmluva o mentoringu a plán mentoringu

Individuálny mentoring, známy aj ako individuálny mentoring, je typ mentorského vzťahu, v ktorom mentor poskytuje poradenstvo, podporu a vedomosti jednému mentorovanému. V tomto formáte mentor a mentorovaný pravidelne komunikujú jeden na jedného, a to buď osobne, alebo prostredníctvom rôznych komunikačných kanálov, ako sú telefonáty, videokonferencie alebo e-maily.

Cieľom individuálneho mentoringu je podporiť úzke, osobné spojenie medzi mentorom a mentorovaným, ktoré umožňuje hlbokú úroveň dôvery, vzájomného porozumenia a individuálnej podpory. Tento individuálny prístup umožňuje mentorom riešiť špecifické potreby, ciele a výzvy mentorovaného individuálnym a cieľovým spôsobom.

Individuálny mentoring zvyčajne zahŕňa tieto charakteristiky:

1. **Individuálny prístup:** Mentor sa venuje výlučne jednému mentorovanému, pričom venuje čas a úsilie tomu, aby pochopil jeho jedinečné okolnosti, silné a slabé stránky a túžby.
2. **Orientácia na cieľ:** Mentorský vzťah je štruktúrovaný na základe konkrétnych cieľov stanovených mentorovaným, ktoré sa môžu týkať kariérneho rozvoja, získavania zručností, osobného rastu alebo akejkoľvek inej oblasti, v ktorej mentorovaný hľadá poradenstvo.
3. **Dôvernosť:** Mentoring jeden na jedného často zahŕňa vysokú úroveň dôvery a mentori zabezpečujú dôvernosť diskusií a informácií zdieľaných počas mentorských stretnutí.
4. **Individuálne poradenstvo:** Mentori poskytujú personalizované rady, postrehy a zdroje, ktoré pomáhajú mentorovanému prekonávať výzvy, rozvíjať nové zručnosti, prijímať informované rozhodnutia a dosahovať želané výsledky.
5. **Pravidelné interakcie:** Mentor a mentorovaný sa často a dôsledne stretávajú s cieľom udržať dynamiku, posúdiť pokrok, poskytnúť spätnú väzbu a riešiť akékoľvek otázky alebo obavy.

6. **Podporný vzťah:** Mentor pôsobí ako podporná rada, poskytuje povzbudenie, motiváciu a konštruktívnu spätnú väzbu. Môže sa podeliť o svoje vlastné skúsenosti, pohľady a získané poznatky, aby mentorovaného usmernil.
7. **Mentor je riadený mentorom:** Mentor ponúka poradenstvo a odborné znalosti, mentorovaný sa však aktívne podieľa na svojom vlastnom rozvoji tým, že si stanovuje ciele, hľadá rady a aplikuje poznatky mentora na svoju jedinečnú situáciu.

Individuálny mentoring môže byť veľmi účinný pri uľahčovaní osobného a profesionálneho rastu, pretože poskytuje mentorovanému dôveryhodného dôverníka, zdroj inšpirácie a sprievodcu na ceste k dosiahnutiu ich cieľov. Intímna povaha tejto formy mentoringu umožňuje prispôbiť poradenstvo a venovať pozornosť individuálnym potrebám mentorovaného, čo môže viesť k transformujúcim výsledkom.

Mentorský vzťah je ťažké vybudovať a udržať. Mentor aj mentorovaný majú nabitý rozvrh vrátane osobných projektov, práce a cesty sebarozvoja.

To prináša otázku: ako dosiahnuť, aby mentoring fungoval? Ako podporiť efektívne mentorské vzťahy, keď máme tak málo času?

Plán o mentoringu, známy aj ako dohoda o mentoringu alebo akčný plán mentoringu, je dokument, v ktorom sú uvedené konkrétne činnosti, míľniky a časové harmonogramy mentorského vzťahu. Slúži ako plán alebo sprievodca, ktorým sa mentor aj mentorovaný riadia, aby dosiahli ciele a úlohy mentorovaného.

Dohoda/Plán o mentoringu pomáha odpovedať na tieto otázky. Tým, že poskytuje pevný základ pre vzťah, môže sa stať silným.



Mentorské dohody sú dokumenty, v ktorých si mentor a mentorovaný môžu stanoviť svoje záväzky. Tieto dohody platia počas celého obdobia ich spolupráce.

Dohoda nie je len kus papiera, je to základ, ktorý podporuje mentoringové vzťahy. Tu sú niektoré z jej výhod:

- **Stanovuje jasné očakávania:** Tieto dohody načrtávajú požiadavky na každú stranu. Musí stanoviť očakávania a stanoviť zodpovednosť jednotlivých častí za ich povinnosti. Pomáha identifikovať tie oblasti, v ktorých obaja potrebujú dodatočnú podporu.
- **Zavádza úprimnú komunikáciu:** Každý mentor musí určiť, ako bude prebiehať komunikácia. To zahŕňa výber kanálov, ktoré musia pomôcť dosiahnuť hladký priebeh komunikácie.
- **Stanoví termíny a ciele:** Stanovenie cieľov mentorovaného je. Nezabudnite stanoviť ciele a časové rámce, aby ste mohli sledovať výkon. Ak chcete dosiahnuť úspech, musíte vedieť, ako vyzerá.

Mentorský vzťah si vyžaduje čas a odhodlanie, aby fungoval. Obe strany budú mať svoje vlastné nezávislé plány, ktoré budú musieť vyvážiť. Mentorská dohoda môže vytvoriť rovnováhu, stanoviť štruktúrované stretnutia a zabrániť plytvaniu časom.

Čo zahrnúť do dohody?



Najskôr je potrebné stanoviť základy:

- Rozvrhy
- Plánovanie
- Ciele
- Zručnosti

Na zjednodušenie procesu by sa mohlo vytvoriť niekoľko šablón s príslušnými oddielmi, ktoré sa potom vyplnia podrobnosťami.

Plán mentoringu je dynamický dokument, ktorý slúži ako referencia a sprievodca počas celého mentorského vzťahu. Pomáha mentorovi aj mentorovanému zostať sústredeným, zodpovedným a zosúladeným v úsilí o dosiahnutie cieľov mentorovaného. Pravidelná kontrola a aktualizácia plánu umožňuje priebežné hodnotenie, spätnú väzbu a úpravy podľa potreby s cieľom maximalizovať účinnosť mentorského vzťahu.

5.3. Skupinové mentorské služby

Skupinové mentorské služby zahŕňajú poskytovanie mentorskej podpory a poradenstva skupine jednotlivcov súčasne, na rozdiel od individuálneho mentorstva. Spája mentora a skupinu mentorovaných, ktorí majú spoločné záujmy, ciele alebo potreby, čím sa vytvára podporné vzdelávacie prostredie, v ktorom môžu účastníci využívať spoločné poznatky a skúsenosti. Skupinový mentoring môže mať rôzne formy, napríklad workshopy, školenia, semináre alebo priebežné skupinové stretnutia.

Skupinový mentoring je flexibilnou podobou tradičného mentoringu so všetkými pridanými výhodami. Pri tomto spôsobe mentoringu sa najčastejšie stretávajú 1 - 2 mentori so skupinou viac ako 5 mentorovaných, ktorí prichádzajú spoločne spolupracovať na účely vzdelávania a rozvoja. Najčastejším účelom týchto mentorských skupín je pomôcť mentorovaným stanoviť si rozvojové ciele a zároveň získavať vedomosti a často sa využívajú v prípade, že nie je k dispozícii potrebný počet mentorov, počas nástupného procesu.

Tento štýl mentoringu sa často vyznačuje:

- Mentorovaní majú príbuzný cieľ (napríklad naučiť sa používať konkrétny softvér).
- Mentorovaní v skupine sú povinní podporovať učenie a rozvoj ostatných členov skupiny.
- Všetci členovia sa stretávajú v rovnakom čase, aby diskutovali o danej téme.
- Mentorovaní sú zodpovední a ručia za svoje vlastné učenie.

Podobne ako "tradičný" mentoring je skupinový mentoring prínosný pre zúčastnených mentorov a mentorovaných:

- Vyžaduje menej zdrojov ako individuálny mentoring.
- Mentorovaní a mentori môžu získať spätnú väzbu od viacerých osôb.

- V skupinovom prostredí sa dajú efektívnejšie zlepšiť komunikačné zručnosti a tímová práca.
- Skupinový mentoring otvára členom skupiny možnosť lepšie sa oboznámiť s viacerými úrovňami vedomostí a odborných znalostí.
- K dispozícii je množstvo zdrojov podpory.
- Vďaka práci v skupine sa mentorovaní môžu navzájom spájať a budovať si sieť kontaktov.
- Keďže v skupinách je väčšia rozmanitosť, možno poskytnúť rôznorodý pohľad a zároveň umožniť členom získať hlbšie znalosti a vhl'ad do rozmanitosti ako celku.
- Skupiny môžu vytvárať pocit spoločenstva. Mentorovaní sa zvyčajne cítia príjemnejšie.

Skupinový mentoring môže mať rôzne formy, napríklad workshopy, školenia, semináre alebo priebežné skupinové stretnutia:

1. Skupinová dynamika: Skupinový mentoring využíva dynamiku kolektívneho učebného prostredia. Mentorovaní majú možnosť komunikovať s rovesníkmi, učiť sa zo skúseností ostatných a budovať podpornú sieť. Skupinové prostredie podporuje spoluprácu, zdieľanie nápadov a rozvoj medziľudských zručností.
2. Mentorské vedenie: Mentor alebo mentori facilitujú skupinové mentoringové stretnutia a poskytujú mentorovaným poradenstvo, odborné znalosti a podporu. Ponúkajú postrehy, odpovedajú na otázky, uľahčujú diskusie a poskytujú usmernenie s cieľom pomôcť mentorovaným dosiahnuť ich individuálne a kolektívne ciele.
3. Vzájomné učenie: Skupinový mentoring podporuje vzájomné učenie, pri ktorom sa mentorovaní učia z perspektív, výziev a úspechov ostatných. Môžu si navzájom vymieňať poznatky, poskytovať spätnú väzbu a poskytovať si podporu, čím sa vytvára bohaté prostredie na učenie, ktoré presahuje rámec vzťahu mentor - mentorovaný.
4. Spoločné ciele a záujmy: Skupinový mentoring zvyčajne spája osoby, ktoré majú spoločné ciele, záujmy alebo oblasti zamerania. Tento spoločný kontext umožňuje cielené diskusie a aktivity, ktoré uspokojujú špecifické potreby členov skupiny.
5. Rozvoj zručností: Skupinové mentoringové služby sa často zameriavajú na rozvoj špecifických zručností alebo kompetencií relevantných pre ciele skupiny. Mentor

uľahčuje aktivity zamerané na rozvoj zručností, poskytuje zdroje a ponúka poradenstvo, aby pomohol mentorovaným zvýšiť ich schopnosti.

6. Príležitosti na vytváranie sietí: Skupinový mentoring poskytuje účastníkom príležitosti na nadviazovanie kontaktov. Mentorovaný môžu nadviazať kontakty, rozšíriť svoje profesionálne siete a učiť sa z rôznych skúseností a zázemia svojich rovesníkov a mentorov.
7. Efektívne využívanie zdrojov: Skupinový mentoring umožňuje efektívne využívať zdroje mentoringu, keďže čas a odborné znalosti mentora môžu využívať viacerí mentorovaný súčasne. Môže byť obzvlášť užitočný v prípade vysokého dopytu po mentoringu alebo pri riešení spoločných výziev a cieľov skupiny osôb.
8. Zvýšená motivácia a zodpovednosť: Skupinové prostredie podporuje motiváciu a zodpovednosť mentorovaných. Vidieť pokrok a úspechy ostatných môže jednotlivcov inšpirovať a motivovať k práci na dosiahnutí svojich cieľov. Členovia skupiny sa tiež môžu navzájom brať na zodpovednosť za podnikanie krokov a dosahovanie pokroku.

Služby skupinového mentoringu môžu byť obzvlášť prospešné vo vzdelávacích inštitúciách, profesijných združeniach, podnikových prostrediach alebo komunitných organizáciách, kde je potrebné mentorovať viacero osôb súčasne. Ponúka prostredie spolupráce a podpory pri učení, ktoré môže viesť k posilneniu osobného rastu, rozvoju zručností a zvýšeniu príležitostí na úspech.

5.4. Hodnotenie úspešnosti mentoringu



Hodnotenie úspešnosti mentoringu je nevyhnutné na posúdenie účinnosti mentorského programu a identifikáciu oblastí, ktoré je potrebné zlepšiť. Proces hodnotenia zvyčajne zahŕňa meranie krátkodobých aj dlhodobých výsledkov mentorského vzťahu.

Splnenie cieľov SMART v každom mentoringu je ukazovateľom toho, že vzťahy prebiehajú dobre a vaši mentorovaní sa učia a rozvíjajú. Oboje je znakom úspešnosti mentoringu.

1. Dosahovanie cieľov: Posúďte, či mentorovaný dosiahol ciele a úlohy stanovené na začiatku mentorského vzťahu. To možno vykonať prostredníctvom sebahodnotenia, spätnej väzby od mentorovaného a porovnania súčasného stavu mentorovaného s jeho pôvodnými cieľmi.
2. Zlepšenie výkonnosti: Zmerajte akékoľvek zlepšenie výkonu mentorovaného, či už sa týka konkrétnych zručností, pracovného výkonu, študijných výsledkov alebo osobného rastu. Môže sa to uskutočniť prostredníctvom sebahodnotenia, spätnej väzby od nadriadených alebo učiteľov alebo objektívnych ukazovateľov výkonnosti.
3. Získavanie vedomostí a zručností: Zhodnoťte, či mentorovaný získal v dôsledku mentorského vzťahu nové vedomosti a zručnosti. Toto možno hodnotiť prostredníctvom testov, kvízov, ukážok alebo sebahodnotenia mentorovaného.
4. Zmeny správania: Hľadajte zmeny v správaní, postojoch a myslení mentorovaného. Zistite, či mentorovaný preukázal pozitívne zmeny v oblastiach, ako je sebadôvera, komunikačné zručnosti, schopnosť riešiť problémy alebo vodcovské vlastnosti. Toto možno hodnotiť prostredníctvom sebahodnotenia, spätnej väzby od iných alebo pozorovania mentorom alebo koordinátorom programu.
5. Spokojnosť mentorovaného: Získajte spätnú väzbu od mentorovaného s cieľom posúdiť jeho spokojnosť so skúsenosťami s mentoringom. Použite prieskumy, rozhovory alebo fokusové skupiny, aby ste pochopili ich vnímanie mentorského vzťahu, získanej podpory a celkového vplyvu na ich rozvoj.
6. Spätná väzba od mentora: Mentori si od nich vyžadujú spätnú väzbu, aby zhodnotili, ako vnímajú pokrok a rozvoj mentorovaného. Mentori môžu poskytnúť náhľad na rast mentorovaného, svoje vlastné skúsenosti ako mentorov a akékoľvek výzvy alebo úspechy, s ktorými sa počas procesu mentorovania stretli.

7. Dlhodobý vplyv: Zvážte dlhodobý vplyv mentorského vzťahu. Zhodnoťte, či mentorovaný naďalej uplatňuje získané poznatky a skúsenosti z mentorského vzťahu aj po skončení formálneho obdobia mentoringu. Dlhodobý vplyv možno posúdiť prostredníctvom následných prieskumov alebo rozhovorov uskutočnených niekoľko mesiacov alebo rokov po skončení mentoringového programu.
8. Organizačné alebo akademické metriky: Ak je to relevantné, posúďte, či mal mentoringový program nejaký vplyv na organizačné alebo akademické metriky. Môže to zahŕňať faktory, ako je zvýšená miera udržania zamestnancov, zlepšená miera ukončenia štúdia, zvýšená výkonnosť tímu alebo vyššia miera spokojnosti zamestnancov.
9. Kvalitatívna spätná väzba: Okrem kvantitatívnych meraní zbierajte aj kvalitatívnu spätnú väzbu od mentorovaných aj mentorov. To môže poskytnúť cenné poznatky o procese mentoringu vrátane silných stránok, oblastí na zlepšenie a svedectiev o vplyve mentorského programu.
10. Neustále zlepšovanie: Výsledky hodnotenia využite na identifikáciu oblastí, ktoré je potrebné v mentoringovom programe zlepšiť. Zohľadnite spätnú väzbu s cieľom vykonať úpravy, zdokonaľiť program a zlepšiť skúsenosti s mentoringom pre budúcich účastníkov.

Využitím kombinácie kvantitatívnych a kvalitatívnych meraní, spätnej väzby od mentorov aj mentorovaných a zameraním sa na krátkodobé aj dlhodobé výsledky môže proces hodnotenia poskytnúť cenné poznatky o úspešnosti a účinnosti mentoringového programu.

5.5. Literatúra

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. Test

1. Prečo je dôležité stanoviť si cieľ mentorských služieb?

- a. Stanovenie cieľov je dôležité práve pre mentora.
- b. Stanovenie cieľov zohráva dôležitú úlohu pri zabezpečení úspechu.
- c. Stanovenie cieľov je dôležité len pre mentorovaných.
- d. Všetko z uvedeného

2. Čo sú ciele SMART?

- a. SMART je špecifický, merateľný, dosiahnuteľný, relevantný a časovo ohraničený.
- b. SMART je špecifický, nemerateľný, dosiahnuteľný, nerelevantný a časovo ohraničený.
- c. SMART je medzinárodný, merateľný, dosiahnuteľný, relevantný a časovo ohraničený.
- d. Všetky vyššie uvedené

3. Aký je účel individuálneho mentoringu?

- a. Úzke spojenie medzi mentorom a mentorovaným.
- b. Dôvera a vzájomné porozumenie medzi mentorom a mentorovaným.
- c. Individuálna podpora medzi mentorom a mentorovaným.
- d. Všetky vyššie uvedené.

4. Čo zahŕňa individuálny mentoring?

- a. Podporný vzťah, pravidelná interakcia, individuálne vedenie
- b. Orientácia na cieľ, individuálna pozornosť, fantázia
- c. Spoločné ciele, zriedkavá interakcia, dobré správanie.
- d. Dobré správanie, individuálna pozornosť.

5. Čo je dohoda o mentoringu?

- a. Záväzky medzi mentorom a mentee
- b. Celé obdobie spoločnej práce

- c. Podporuje mentorský vzťah.
- d. Všetko z uvedeného

6. Aké sú výhody plánu mentoringu?

- a. Stanovuje jasné očakávania
- b. Zavádza úprimnú komunikáciu
- c. Stanovenie termínov a cieľov
- d. Všetko z uvedeného

7. Skupinový štýl mentoringu sa často vyznačuje nasledujúcimi charakteristikami:

- a. Mentorovaní majú príbuzný cieľ.
- b. Mentorovaný v skupine sú povinní podporovať učenie a rozvoj ostatných členov skupiny.
- c. Všetci členovia sa stretávajú v rovnakom čase, aby diskutovali o danej téme.
- d. Všetko z uvedeného.

8. Služby skupinového mentoringu zahŕňajú poskytovanie mentorskej podpory a poradenstva skupine jednotlivcov súčasne, na rozdiel od mentoringu jeden na jedného.

- a. Pravdivý
- b. Nepravdivý

9. Skupinový mentoring môže mať rôzne formy, napríklad workshopy, školenia, semináre alebo priebežné skupinové stretnutia:

- a. Skupinová dynamika, spoločné ciele a záujmy
- b. Mentorské vedenie, rozvoj zručností, efektívne využívanie zdrojov
- c. Vzájomné učenie, možnosti vytvárania sietí, zvýšená motivácia a zodpovednosť
- d. Všetky uvedené možnosti.

10. Hodnotenie úspešnosti mentoringu nie je dôležité na posúdenie účinnosti mentorského programu a identifikáciu oblastí, ktoré je potrebné zlepšiť.

- a. Pravda
- b. nepravdivé

11. Aké sú znaky úspešnosti mentoringu:

- a. Dosiahnutie cieľa, zlepšenie výkonu, kvalitatívna spätná väzba
- b. Získanie vedomostí a zručností, zmeny v správaní
- c. Spokojnosť mentorovaného, spätná väzba mentora, dlhodobý vplyv, neustále zlepšovanie
- d. Všetky vyššie uvedené

12. Využitím kombinácie kvantitatívnych a kvalitatívnych meraní, spätnej väzby od mentorovaných aj mentorov a zameraním sa na krátkodobé aj dlhodobé výsledky môže proces hodnotenia poskytnúť cenné poznatky o úspešnosti a účinnosti mentoringového programu.

- a. Pravdivý
- b. Nepravdivý

5.7. Príloha 5 - Odpovede na otázky

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



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

MODUL 5 - AKTIVITY

Tradičné mentorské služby

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

5. Tradičné mentoringové služby.....	3
5.1. Dôležitosť stanovenia cieľov.....	3
5.2 Individuálny mentoring pre prist'ahovalkyne/zmluva o mentoringu a plán mentoringu.....	4
5.3. Skupinové mentorské služby.....	5
5.4. Hodnotenie úspešnosti mentoringu.....	6

5. Tradičné mentorské služby

5.1. Dôležitosť stanovenia cieľov

Aktivita č. 5.1.	
MODUL	Tradičné mentorské služby
TÉMA	Dôležitosť stanovenia cieľov
Názov aktivity	Diskusia, metóda prípadovej štúdie
Pedagogický cieľ	Mentori diskutujú o dôležitosti stanovovania cieľov
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov

Metóda	Prípadová štúdi, diskusia
Nástroje	Papier, pero
Opis aktivity	
<p>Cieľom aktivity je pochopiť význam stanovovania cieľov a stanoviť si cieľ podľa určitých problémov metódou SMART.</p> <p>Členovia skupiny vytvoria dvojice. Dostane určitú prípadovú štúdiu a skupina si musí stanoviť ciele na vyriešenie problému, ktorý je uvedený v prípade. Cieľ sa musí stanoviť podľa metódy SMART: špecifický, merateľný, dosiahnuteľný, relevantný a časovo ohraničený, pričom pri tvorbe cieľov by sa mali zohľadniť všetky faktory.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvorte dvojice. 2. Zoznámte sa s prípadom. 3. Stanovte si ciele podľa SMART. 4. Stanovte ciele podľa prípadovej štúdie. 5. Porovnajte ciele s inými skupinami. 	
Zhrnutie	
<p>Toto cvičenie pomáha mentorom zamyslieť sa nad dôležitosťou stanovovania cieľov podľa metódy SMART. Byť mentorom je dôležitý rozvoj a učenie sa. Pomáhať iným učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky.</p>	

5.2 Individuálny mentoring pre prístahovalkyne/zmluva o mentoringu a plán mentoringu

Aktivita č. 5.2.	
MODUL	Tradičné mentorské služby
TÉMA	Individuálny mentoring pre prístahovalkyne/zmluva o mentoringu a plán mentoringu
Názov aktivity	Tvorba mentoringového plánu
Pedagogický cieľ	Nácvik vytvorenia mentorského plánu podľa daného prípadu
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút

Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Spracovanie informácií na základe osobnej skúsenosti
Nástroje	Papier, pero
Opis aktivity	
<p>Členovia sú rozdelení do skupín. Každá skupina si podľa daného prípadu zapíše ciele. Potom by sa v akčnom pláne malo určiť, ako presne sa cieľ splní. V pláne mentoringu by sa mali stanoviť jasné očakávania: v týchto dohodách sú uvedené požiadavky na každú stranu (mentora a mentorovaného). Musia stanoviť očakávania ako aj stanoviť zodpovedné osoby za jednotlivé časti za ich povinnosti. Plán pomáha identifikovať tie oblasti, v ktorých obaja potrebujú dodatočnú podporu.</p> <p>Zabezpečiť úprimnú komunikáciu: Každý mentor musí určiť, ako bude prebiehať komunikácia. To zahŕňa výber kanálov, ktoré musia pomôcť dosiahnuť hladký priebeh komunikácie. Stanovte termíny a ciele.</p> <p>Je potrebné prediskutovať aj plán dohody: Mentoring zahŕňa vysokú úroveň dôvery a mentori zabezpečujú dôvernosť diskusií a informácií zdieľaných počas mentorských stretnutí.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvorte dvojice 2. Zoznámte sa s prípadom. 3. Zoznámte sa so stanovenými cieľmi podľa SMART. 4. Stanovte plán mentoringu 5. Prediskutujte dohodu o mentoringu. 	
Zhrnutie	
<p>Prostredníctvom vlastných skúseností sa mentori učia povzbudzovať sa k tomu, aby si stanovili realistické mentorské plány podľa reálne stanovených cieľov. Túto úlohu môže mentor vykonávať aj s mentorovaným, v tomto prípade s imigrantkami. Byť mentorom je dôležitá rozvojová a vzdelávacia skúsenosť.</p>	

5.3. Skupinové mentorské služby

Aktivita č. 5.3.	
MODUL	Tradičné mentorské služby
TÉMA	Skupinové mentorské služby

Názov aktivity	Skupinový mentoring
Pedagogický cieľ	Nácvik spolupráce s ostatnými mentormi
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Počúvanie, pochopenie pozornosti
Nástroje	--
Opis aktivity	
<p>Účastníci sú rozdelení do dvoch skupín. Skupiny si spoločne vyberú tému (napr. integrácia do spoločnosti, hľadanie práce.), na ktorej budú pracovať s prísťahovalkyňami. V skupine budú 2 mentori so skupinou viac ako 3 mentorovanými, ktoré budú spoločne spolupracovať za účelom vzdelávania a rozvoja. Zmyslom cvičenia je, aby mentor zažil na vlastnej koži, skupinový mentoring.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvorte skupinu 5 členov. Dvaja budú mentori a traja mentorované osoby. 2. Nájdite tému, na ktorej sa bude pracovať. 3. V rámci skupiny si spoločne stanovte ciele. Použite metódu SMART 4. Stanovte si spoločne mentorskú dohodu. 5. Stanovte plán mentoringu. 6. Začnite pracovať na vybranej téme. 7. Po 30 minútach si vymeňte roly. 	
Zhrnutie	
<p>Skupinové mentoringové služby spájajú mentora a skupinu mentorovaných, ktorí majú spoločné záujmy, ciele alebo potreby, čím sa vytvára podporné vzdelávacie prostredie, v ktorom môžu účastníci využívať spoločné poznatky a skúsenosti.</p> <p>Byť mentorom je dôležitá rozvojová a vzdelávacia skúsenosť. Pomáhať iným učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky.</p>	

5.4. Hodnotenie úspešnosti mentoringu

Aktivita č. 5.4.

MODUL	Tradičné mentorské služby
TÉMA	Hodnotenie úspešnosti mentoringu
Názov aktivity	Hodnotenie založené na meraní dosiahnutých cieľov (odporúčame ciele S.M.A.R.T.). Hodnotenia založené na procese analyzujúcej silné a slabé stránky. Hodnotenie založené na meraní výsledkov.
Pedagogický cieľ	Precvičovanie metód hodnotenia.
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	30 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Spracovanie informácií na základe osobnej skúsenosti
Nástroje	--

Opis aktivity

Cieľom cvičenia je, aby mentori zhodnotili svoj vlastný proces mentoringu a mentoringový proces svojich kolegov. Účastníci vytvoria malé skupiny. Mentori diskutujú o stanovených cieľoch (podľa metódy SMART) pre zvolenú tému. Mentori diskutujú o mentorskom pláne. Účastníci hodnotia dosahovanie stanovených cieľov, silné a slabé stránky procesu mentoringu. Posledným bodom hodnotení je diskusia o dosiahnutých výsledkoch.

Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)

1. Vytvorte skupiny.
2. Diskutujte o stanovených cieľoch (podľa metódy SMART).
3. Diskutujte o nastavenom mentoringovom pláne.
4. Po stanovení cieľov vykonajte vyhodnotenie, či boli dosiahnuté vo zvolenej téme.
5. Vykonajte hodnotenie podľa metódy založenej na procese. Analyzujte silné a slabé stránky mentorského procesu.
6. Vykonajte hodnotenie založené na meraní výsledkov procesu mentoringu.

Zhrnutie

Byť mentorom je dôležitá skúsenosť s rozvojom a učením. Pomáhať druhým učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky. Hodnotenie úspešnosti mentoringu je

klúčové pre posúdenie účinnosti mentoringového programu a identifikáciu oblastí na zlepšenie. Proces hodnotenia zvyčajne zahŕňa meranie krátkodobých aj dlhodobých výsledkov mentorského vzťahu.