

Modul 2: Osobná charakteristika Mentora, mentee interakcie
--

Module 2 Názov	Osobné vlastnosti Mentora, mentee interakcie
Module: Cieľ	Objasnenie podstaty vzťahu medzi Mentorom-mentee týkajúcim sa kontextu, etika, odbornej úrovne a potrieb mentee.
State	<ol style="list-style-type: none"> 1. Použitie mentoringu v špecifickom kontexte 2. Právne a organizačné požiadavky odborné štandardy 3. Identifikácia osobnosti mentee cieľa a výsledky 4. Alternatívne zdroje podpory pre mentee
Výsledky vzdelávania	<p>Na konci týchto štádií študenti budú schopní:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Pochopiť špecifický kontext, v ktorom budú pracovať b) Použiť právne a organizačné požiadavky v určitom kontexte c) Vytvoriť priaznivé prostredie pre vzťah mentora a mentee d) Uľahčuje identifikáciu potrieb a cieľov mentee e) Záver vzťahu s mentee s vytvorením správy pre budúcu podporu
Študijné aktivity	<p>Cvičenie 1: Analýza sociálnych potrieb miestnej komunity a prínosy mentoringu v špecifickom kontexte.</p> <p>Cvičenie 2: Vysvetlite právne a organizačné požiadavky a odborných noriem v špecifickom kontexte sa týkajú: ochrany dát, súkromie, dôvernosc, zabezpečenie ochrany.</p> <p>Cvičenie 3: Identifikácia očakávaných cieľov a výsledkov s mentee; vytvoriť podmienky pre metódy dosiahnutia pokroku</p> <p>Cvičenie 4: Vysvetlite význam vytvorenia základných hraníc pravidiel a pre zapojenie do roly vo vzťahu mentorovania.</p> <p>Cvičenie 5: Pre vzorku danej skupiny vytvorte plán priebehu stretnutia, ktorý bude umožňovať štruktúru sedenia napríklad pre budúceho poradcu</p>
Učenie podporné materiály	<p>Lekcia 1: Čo rozumieme pod pojmom "špecifickom kontexte"? Výskum sociálneho kontextu vášho miestneho programu.</p> <p>Lekcia 2: Aká je profesionálny štandard mentora?</p> <p>Lekcia 3: Kto identifikuje potreby klienta?</p> <p>Lekcia 4: Prečo je dobré vytvoriť materiálnu podporu pre mentoring?</p> <p>Referencie: CMSI Počiatočná Partner Context Správa</p> <p>Spoločenstvo Mentoring príručka osvedčených postupov.</p> <p>Globálne etický kódex pre trénerov a mentorov - www.emccouncil.org.</p> <p>projektová žiadosť Erasmus Plus Inovatívny Mentoring kvality pre sociálne začleňovanie</p>

Všeobecné zásady zdôrazňujú význam má jasné vymedzenie role učiteľa. Táto jasnosť musí byť daná aj má jasnú dohodu medzi mentorom a mentee. Určenie počiatkové potrieb - Prior Skills Assessment.

Presná povaha dohody bude odrážať kontext a účel mentoringu - napríklad, bude mentor uľahčovať priebeh vzťahu mentorovania na prvom mieste a nie a strikne držiavať zásad stanovených organizáciou. Bez ohľadu na kontext, ktorý dohodu chápania rolí a zodpovedností v očakávaní s mentorom a mentee sú rozhodujúce pre úspech.

Pri vypracovaní dohody o mentoring sa podľa osvedčených príkladov vo všetkých postupov zdôrazňujú potreby pre diskusiu a dohodu o tom čo sa očakáva v rámci vzťahu.

Mentor - mentee

Mentor by mal byť odborne kompetentní, má aktuálne základ vedomostí, reaguje na potreby, riadi proces dáva čas na prípravu, sleduje spätnú väzbu, udržiava dôvernosť, a verí v potenciál mentee.

Od Mentee by malo byť očakávanie učiteľov realistické, process vlastnej zodpovednosti príjma ako vlastný process realizovania, je ochotný v určitom smere pre sebahodnotenie a s ochotou byť spochybnený vo svojom akčnom procese smerom k mentorovi.

Všetky inštruktážne vzťahy sú dané opisom, pokiaľ ide o vývojový model sú recipročné a založené na dôvere a vzájomnom vzťahu až do konca , ktorý je zvyčajne vopred dohodnutý.

Vzťah a proces bude charakterizovaný vysokou mierou vzájomného poznávania - ostatne hlavným prínosom pre učiteľov je intelektuálna výzva, ktorá dáva príležitosť odrazovej plochy pre osobný vývoj a vylepšením riadiacich schopností a sietí kontaktov

Ak sa Mentee bude cítiť schopný postupne začne vzťah s Mentorom slabnúť napríklad. / je schopný identifikovať pozitívne výsledky a tešiť sa z úspechov (akokoľvek definovaný) v rámci procesu. Mentee sa presunie do novej situácie príležitostí ako napr. / je schopný samostatne cez výzvy a voľby identifikovať stratégiu svojej práce

Celkové stanovenie jasných cieľov a očakávaní vo fáze dohody predchádza konfliktom. Časová dotácia určená pre zamyslenie sa o vzájomnom vzťahu, uvedená na začiatku procesu predchádza zamedzeniu ťažkostiam na jej konci, napríklad mentee môže byť príliš závislý na mentorovi, alebo ak zásada dôvernosti ešte nie je presne známa.

Jasnosť je podstatou, v interakcii učiteľa. Všetky strany v procese mentorovania potrebujú jasnú predstavu o presnej povahe ich vlastnej činnosti a ich príspevok k mentorovania v širšom kontexte.

Cvičenie 1: Analýza sociálnych potrieb miestnej komunity a prínosy mentoringu v špecifickom kontexte.

Stat' 2: Právne a organizačné požiadavky odborných štandardov požiadavky organizácie

Organizácia musí vytvárať priestor pre dostatok času dohody procesu. Dobrá organizačná prax určuje tiež záväzok manažmentu na mentorovanie samo o sebe do tej miery, ak bude existovať podporný systém v mieste ako mentor školenia, dohľad a radca stretnutia. Vyhradené stretnutie mentora skupiny by mohli byť užitočné pri umožňovaní mentormi-zakladať svoje vlastné podporné siete.

Okrem toho bude organizácia schopná uľahčiť primerané zapojenie mentora pri plánovaní a organizácii výcviku mentee, a tak zvýšiť dôveryhodnosť a účinnosť role mentora. Opäť platí, že prínos mentorovania na celkovú kvalitu organizácií nemôže byť ignorovaný a je stále viac začlenený do manažérskeho vzdelávania pre mentee na všetkých úrovniach ďalšieho profesionálneho rozvoja. Malo by byť tiež uvedené, že úloha manažéra bude zabezpečovať účinnosť mentora podpory a spolupráce všetkých relevantných kolegov v procese.

Ochrana osobných údajov súkromia Confidentiality je rozhodujúca pre profesionalitu a je oporou pre podmienky úspešného mentorovania v tom, že podporuje dôveru vo vzťahu - predpoklad pre poctivé a konštruktívne hodnotenia v podporovanom meditatívne sebahodnotení. Všetky informácie, ktoré zhromaždí mentor musia byť zaznamenané v dokumente, na ktorých sa obe strany dohodli. Tento dokument musí obsahovať osobné údaje a vzťahuje sa aj na informáciu či je vedený záznam v systéme počítača alebo v “papierovej” podobe. Preto prostredníctvom tejto organizácie je právne osobne zodpovedný za informácie dokumentov, ktorú vlastní a vyžaduje, aby organizácie zhromažďovali a používali informácie spravodlivo, ukladali ich bezpečne bez rizika jej odhalenia inej neoprávnenej osoby. Spracovanie osobných údajov a ich zaistenie o mentee sú voči mentorovi a mentee transparentne musia byť neustále mentee prístupné v priebehu mentorovania v záujme zachovania transparentnosti.

Mentori môžu prezradiť informácie o klientoch tretím osobám iba v prípade, že zverejnenie je spravodlivé, v súlade s účelom, s ktorou je informácia uchovávaná a spadá do jednej z podmienok pre spravodlivé spracovanie.

Profesionálny štandard

Úlohou učiteľa je poskytnúť kľúčové kolegiálne poradenstvo, pomoc a poradenstvo členovi mentee a plniť svoje praktické požiadavky pracovné skúsenosti a usilovať o vstup do plného členstva ako registrovaný profesionálny plánovač- manažér. Okrem toho, ako mentor a člen mentee by mali mať prospech z kolegiálnej podstaty mentorship prostredníctvom výmeny myšlienok a zdieľaných skúseností pre vývoj nových perspektív.

Mentor musí mať dodatočnú podporu - vodítko, ktorom je možné ju uskutočniť (pozri spoločenstvo Mentoring príručku osvedčených postupov.) vzťahom s jeho mentee. Ako poradca by sa mal stretnúť s mentee; na mentoringu každé dva mesiace. Tieto stretnutia by mali byť osobne alebo, ak to nie je možné vzhľadom k plánom a geografickým podmienok, za použitia technológie ako je napríklad telekonferencie, instant messaging program alebo Skype. Počas týchto stretnutí, budete pracovať kooperatívne s mentee, aby sa zabezpečil plán, ako dosiahnuť prijateľnú úroveň a rozsah kompetencií profesie, zatiaľ čo on / ona dokončí praktické požiadavky pre pracovné skúsenosti.

Mentoring trvá minimálne jeden rok. Mohlo by to byť dlhšie, pretože je potrebné docieľiť mentoring vzťah medzi Vami a mentee . Majte na pamäti, že mentoring je obojsmerná cesta, predstaví vám skúsenosti a znalosti mentee s jeho perspektívnej stránky. Okrem formálneho mentorstva, obe strany si môžu sa spojiť svoje partnerstvo tesne predtým, než on / ona napíše odbornú postupnosť, aby preskúmanie získaných poznatkov a predovšetkým diskusia o "verejného záujmu" štandarde profesie, ktorými sú kompetencie etiky a profesionality.

V ideálnom prípade mentoring by mal trvať do času kým poradca a mentee splnený / splnil očakávania programu. V tom čase bude mentor pomáhať mentee zapisovať v evidenciu Mentoringu- overenvať, že spoločne ste stotožnení s úlohami radcu a mentee pre dosiahnutie cieľov programu. Mentor by mal zapísať (ak je to vhodné) do zázpisnice svoje vyjadrenie z každého zasadnutia. Mentee pripraví tento záznam a mal by ho poslať na e-mail po každom svojom zasadnutí. To umožňuje, aby mentor bol plne vedomý pokroku svojho mentee.

V prípade, že mentoring proces je prerušený alebo mentee chcete zmeniť mentora, tieto aspekty by mali byť rešpektované oboma stranami mentorstva. V takom prípade budete vyzvaní na prehlásenie obdobia tzv. off režimu, počas ktorého ste spoločne pracovali. Mentee zhromaždí svoje poznatky a skúsenosti nahromadené počas obdobia, kedy učiteľ s ním / ňou pracoval.

Je povinnosťou mentee informovať organizácie ak je mentoring ukončený týmto spôsobom rovnako identifikovať nového učiteľa.

Cvičenie 2: Vysvetlite právne a organizačné požiadavky odborných noriem v špecifickom kontexte ktoré sa týkajú: ochrany dát, súkromia, dôvery, zabezpečenia a odhalenia informácií.

Stát' 3: Ako identifikovať ciele a výsledky klienta

Vzhľadom k úlohe mentora (Stát' 1.) identifikácia potrieb mentee by mala byť hlavným cieľom zo štartov mentorovania. Preto ďalšie kroky sú veľmi dôležité v mentorovacom procese:

Analyzovať spôsoby identifikácie výsledkov a cieľov odsúhlasením klientmi

- Vysvetliť rolu dohody o mentorovaní
- Vysvetliť význam záznamu interakcie a pokroku pri plnení dohodnutých cieľov po dohode s klientom
- Analyzovať autonómiu pre vykonávanie zmien pre zodpovednosť klienta

Všetky zmluvy by mali obsahovať dobrú inštrukciú / napr. Vzťahy sú popísané, pokiaľ ide o vývojový model- sú to recipročné zmluvy, založené na vzájomnej dôvere a vzťahu, až do ukončenia, ktorý je zvyčajne vopred dohodnutý. Vzťah a proces bude charakterizovaný vysokou mierou vzájomného učenia - ostatne hlavným prínosom pre učiteľov je intelektuálny vývoj, ktorý dáva príležitosti pre "reflexiu priestoru" a bude poskytovať priestor pre self-vývoj, pokračujúci sieťou kontaktov s lepšou znalosťou zručností.

Cvičenie 3: Identifikácia dohodnutých cieľov a výsledkov s mentee; dohodnutie metód pre zaznamenávanie pokroku a dosiahnutých výsledkov.

Lekcia 4: Alternatívne zdroje podpory pre mentee

Pri spustení odborného vedenia, je dôležité stanoviť, že učiteľ a mentee majú rovnaké očakávania a ako budú pracovať na vzájomnom vzťahu. Okrem toho je dohoda o základných pravidlách v procese mentorovania kľúčom k úspešnému mentorstvu. Diskutovať o spôsoboch ukončenia vzťahu medzi mentorom a mentee je praktické už na samom počiatku (vrátane toho, ako ukončiť vzťah včas). Na konci vzťahu mentorovania je potrebné obzrieť sa späť a diskutovať, čo bolo dobre a čo by ste mohli robiť odlišne (lepšie) v budúcnosti. Komentovať konštruktívne pre každú situáciu s rolou. Potom, čo mentoring je ukončený je vhodné, aby mentee mal/a nejaké alternatívne zdroje podpory s cieľom riadiť životné výzvy.

Ako mentor môže dať na svoje mentee alternatívne zdroje podpory prostredníctvom poznania hlavných potrieb mentee. Vzhľadom k "slabým miestam" si mentee, mentor môže vytvoriť zoznam motivačných alebo inšpiratívnych kníh pre čítanie, ktoré môžu napomôcť mentee v budúcnosti. Tiež mentor môže navrhnúť niektoré "dielne" ako sa mentee môže ďalej zapájať do procesu vyuky - čo je dôležité vedieť od začiatku hneď ako sa spustí inštruktáž až do konca procesu, takže učiteľ počas odborného vedenia by mal vytvoriť vhodné zdroje pre mentee.

Cvičenie 4: Vysvetlite význam vytvorenia základných pravidiel pre zapojenie a hranice rolí dohody mentoringu vo vzťahu mentorovania.

Cvičenie 5: Použitej vzorky, vytvoriť plán relácie, ktorá umožňuje poradcovi štruktúrovať sedenie mentoringu a ako aj podpora vedenia do budúcnosti.

Učenie podporné materiály

Cvičenie 5: Vzorový plán sedenia

Meno Mentee

Dátum

Detaily apoznámky sedania

Osobná reflexia

Možné budúce potreby / požiadavky