

Module 3 Inovatívne stratégie pre mentoring

Názov modulu:	Inovatívne stratégie pre mentoring
Cieľ modulu	<i>Predstaviť, porozumieť a/alebo oboznámiť učiacich sa s najefektívnejšími/najvhodnejšími stratégiami (vrátane tých založených na ICT nástrojoch), ktoré môžu byť použité v rámci mentoringu/komunitného mentoringu.</i>
Sekcie:	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Metódy a technológie používané na identifikáciu potrieb lokálnych komunit, s ktorými môžeme byť v rámci mentoringu konfrontovaný.</i> 2. <i>Osvojovanie metód mentoringu.</i> 3. <i>ICT nástroje na podporu komunitných mentorov/mentorovaných.</i> 4. <i>Zhodnotenie a sebareflexia (protokoly a záznamy) procesu a stratégie mentoringu.</i>
Výsledky vzdelávania:	<p><i>Na konci jednotlivých sekcií bude učiaci sa schopní::</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>mať dokonalú znalosť o potrebách ich lokálnej komunity, ktoré môžu byť riešené prostredníctvom mentoringu</i> b) <i>previesť do praxe príklady procesných nástrojov a stratégií slúžiace k pochopeniu a sfunkčneniu mentorskej činnosti</i> c) <i>objavovať / aplikovať / používať niektoré technológiami sprostredkované stratégie, ktoré by mohli pomôcť preklenúť medzeru, ktorá existuje medzi mentorom a mentorovaným</i> d) <i>zhodnotiť mentorskú činnosť za použitia rôznych techník, rovnako ako aj zhodnotiť svoje vlastné vystupovanie v pozícii mentora</i>
Vzdelávacie aktivity:	

Podporné materiály k vzdelávaniu:	http://pcaddick.com/PDF/Mentee%20role%20self%20assessment%20form.pdf http://www.case.edu/facultydevelopment/media/caseedu/faculty-development/Full-mentoring-workbook-for-PDF-link.pdf http://pcaddick.com/PDF/mentor%20role%20assessment.pdf https://www.hr.duke.edu/training/resources/mentoring/mentoringevaluation.pdf http://www.usask.ca/gmcte/mentoring/PDFPart1.pdf https://www.davidclutterbuckpartnership.com/wp-content/uploads/Evaluating-Mentoring.pdf
--	--

OBSAH MODULU –

SEKCIA 1. Metódy a technológie používané na identifikáciu potrieb lokálnych komunit, s ktorými môžeme byť v rámci mentoringu konfrontovaný

Učiaci sa bude schopný:

a) mať dokonalú znalosť o potrebách ich lokálnej komunity, ktoré môžu byť riešené prostredníctvom mentoringu

Cvičenie – Aké sú potreby lokálnej komunity, s ktorými môžeme byť konfrontovaný v rámci mentoringu?

Možné odpovede by mohli byť –

- Mentorovanie niekoho, kto bol konfrontovaný s traumatickým zážitkom
- Mentorovanie prostredníctvom kurzu
- Mentorovanie v pozícii dobrovoľníka

KAŽDÁ KRAJINA BUDE MAŤ SVOJE VLASTNÉ PRÍKLADY, KTORÉ MÔŽU BYŤ PRIPOJENÉ, S OHĽADOM NA ODLIŠNOSTI JEDNOTLIVÝCH CIEĽOVÝCH SKUPÍN.

Techniky, ktoré môžu byť použité na identifikáciu potrieb potenciálnych mentorovaných:

- Dotazníky a výskum
- Rozhovor
- Pozorovanie
- Zameranie na konkrétne skupiny
- Odhad výkonov
- Kritická situácia

SEKCIA 2 Osvojovanie metód mentoringu.

Učiaci sa bude schopný:

b) previesť do praxe príklady procesných nástrojov a stratégií slúžiace k pochopeniu a sfunkčneniu mentorskej činnosti

TYPY MENTORINGU

Mentoring *Jeden-na-jedného*

Pri tomto tradičnom modeli je jeden mentor spárovaný so svojim mentorovaným zverencom, a kompetentný vyškolený programový manažér (samozrejme v prípade formálneho mentoringu) monitoruje progres tohto ich vzájomného pôsobenia v rámci niekoľko mesačného priebehu kurzu. Obvykle je toto párovanie cielené, manažér mentoringového programu vzájomne spáruje dvoch ľudí na základe konkrétnych kritérií, ako

napríklad skúseností, zručností, cieľov, osobnosti a veľkého množstva iných faktorov. Vzhľadom na to, že sa jedná o relatívne dôverne známy model, ľudia majú tendenciu cítiť sa pohodlne v rámci jeho používania. Tento model umožňuje – a dokonca nabáda – k vytvoreniu osobného dôverného vzťahu medzi mentorom a mentorovaným. Povaha tohto typu vzťahu (*Jeden-na-jedného*) poskytuje mentorovanému starostlivosťou a pozornosť nie len zo strany mentora, ale aj od programového manažéra.

Skupinový mentoring

Skupinový mentoring je bežnejším typom mentoringu, obzvlášť v podmienkach, kde je nábor dostatočného počtu dobrovoľníkov na realizáciu mentoringu modelom jeden-na-jedného značne obtiažny. Pri tomto modeli je jeden mentor spárovaný s dvomi resp. viacerými mentorovanými pričom aktivity sú vykonávané v malých skupinách. Narozdiel od modelu jeden-na-jedného je väčšina vzťahov v tomto modeli zameraná na vzájomnú interakciu, pričom mentor vystupuje v pozícii prostredníka. V dôsledku toho dochádza v omnoho menšej miere k príliš intenzívnemu prehĺbeniu vzťahov medzi mentorom a mentorovaným, ako je to pri modeli jeden-na-jedného.

Tieto skupinovo orientované skúsenosti poskytujú početné druhy mentorskej podpory vrátane vzájomného zdieľania informácií, poradenstva, sociálnej podpory, koučovania a posilňovania jedinca k vyššej kompetentnosti.

Aký je rozdiel v praktizovaní mentoringu jeden-na-jedného a skupinového mentoringu?

Je to trochu ako chodiť do fitka: keď sa človek túla sám, môže pociťovať strach, trámu, môže upadať na duchu a robiť to, čo robia všetci... ale majú niekoho kto ťa vedie a povzbudzuje, v prípade potreby vie potlačiť vpred - to je spôsob, akým môžeme dosiahnuť to najlepšie v procese vzdelávania.

<i>Mentoring Jeden-na-jedného</i>	<i>Skupinový Mentoring</i>
Zameraný na individuálny rozvoj Absolútne osobný Zameranie na celkový rozvoj Dôverný a bezpečný Obojsmerný Odborné znalosti z mentora na mentorovaného Menšie nároky na čas Jednoduchšie plánovanie Osobná dynamickosť Obmedzený počet mentorovaných Obmedzený networking Individuálne projekty	Zameraný na kolektívny rozvoj Menej osobný Viac koučujúci / aktuálny Dôverný ale s obmedzením Viacmesný Odborné znalosti z rôznych smerov Väčšie časové nároky Plánovanie úloh Skupinová dynamickosť Väčší počet možných mentorovaných / Ľahší networking Skupinové projekty

Výhody skupinového mentoringu:

- ✓ Podpora neprichádza iba zo strany mentora vedúceho skupinu, ale aj od ostatných rovnocenných členov v rámci skupiny
- ✓ Poskytuje väčší náhľad do viacerých úrovní odborných znalostí a vedomostí, pretože každý účastník prináša do skupiny svoje vlastné kompetencie, ktoré môžu byť v rámci nej zdieľané
- ✓ Rozmanitosť v rámci skupiny prináša rozmanitosť aj pri pohľade na rôzne problémy a otázky, čím prispieva k lepšiemu porozumeniu a uvedomeniu si rozmanitosti vo všeobecnosti, ako napríklad odlišností v rámci národností, pohlaví, sexuality atď.
- ✓ Poskytuje väčšiemu množstvu jednotlivcov možnosť dostať sa k benefitom prinášaným mentoringom - čo je protikladom obmedzenia mentorského modelu 1-na-1
- ✓ Skupinové projekty naviazané na skupinový mentoring zlepšujú vzdelávací proces zúčastnených a prispievajú k pochopeniu princípov fungovania v rámci tímu
- ✓ Vyžaduje menej záväzkov a zdrojov ako model 1-na-1

Nevýhody skupinového mentoringu:

- ✓ Každý člen má odlišné potreby, ktoré musia byť rovnomerne vyvážené s celkovými skupinovými potrebami
- ✓ Neponúka „osobný“ vzťah, ktorý je základom mentoringu 1-na-1

- ✓ Plánovanie pravidelných stretnutí väčšieho množstva osôb môže byť značnou výzvou
- ✓ Bezpečnosť pravdepodobne nebude dosahovať úroveň možnú pri vzťahu 1-na-1, čo obmedzuje rozsah rizík a výučby, ktorý môžu členovia skupiny obsiahnuť
- ✓ Súťaživosť vo vnútri skupiny môže narúšať proces mentoringu
- ✓ Mentori potrebujú pochopiť a stotožniť sa dynamickosťou skupiny a všetkými v nej prebiehajúcimi procesmi

STRATÉGIE

Zachary (2000) poukázal na to, že je potrebné, aby sa mentori, okrem ich odborných znalostí a skúseností oboznámili aj so špecifickými procesnými zručnosťami, ktoré môžu uľahčiť proces mentoringu. Tieto stratégie by mohli byť obzvlášť užitočné:

1. **Kladenie otázok**, ktorá napomôžu mentorovanému reflektovať a formulovať svoje vlastné myslenie, ako napríklad:

Mohli by ste mi povedať niečo viac o tom, čo máte na mysli ...?

Vyzerá to, že sa jedná o špičku ľadovca. Premýšľajme o tom o niečo hlbšie a rozdiskutujme to v našej ďalšej konverzácii.

To je zaujímavý spôsob, ako sa pozeráť na tento problém. Ako by si to aplikoval na jednotlivcov opačného pohlavia ?

2. **Preformulovanie výrokov** pomáha mentorom ujasniť si ich vlastný spôsob chápania problému a povzbudzuje mentorovaných prejavovať sa svojím vlastným spôsobom - vyjadrovaním, ako napríklad

Myslím, že to čo som ťa počul hovoriť bolo...

Ja tomu rozumiem...

3. **Zhrnutie/Sumarizácia** napomáha partnerom pripomenúť si, čo sa udialo a umožňuje obom stranám overiť si svoje domnienky a predpoklady priamo v procese, ako napríklad:

V dôsledku toho mám pocit, že sme dosiahli ...

Strávili sme spolu čas dnešné ráno ... ale usudzujem, že máte pocit, že radšej by ste ...

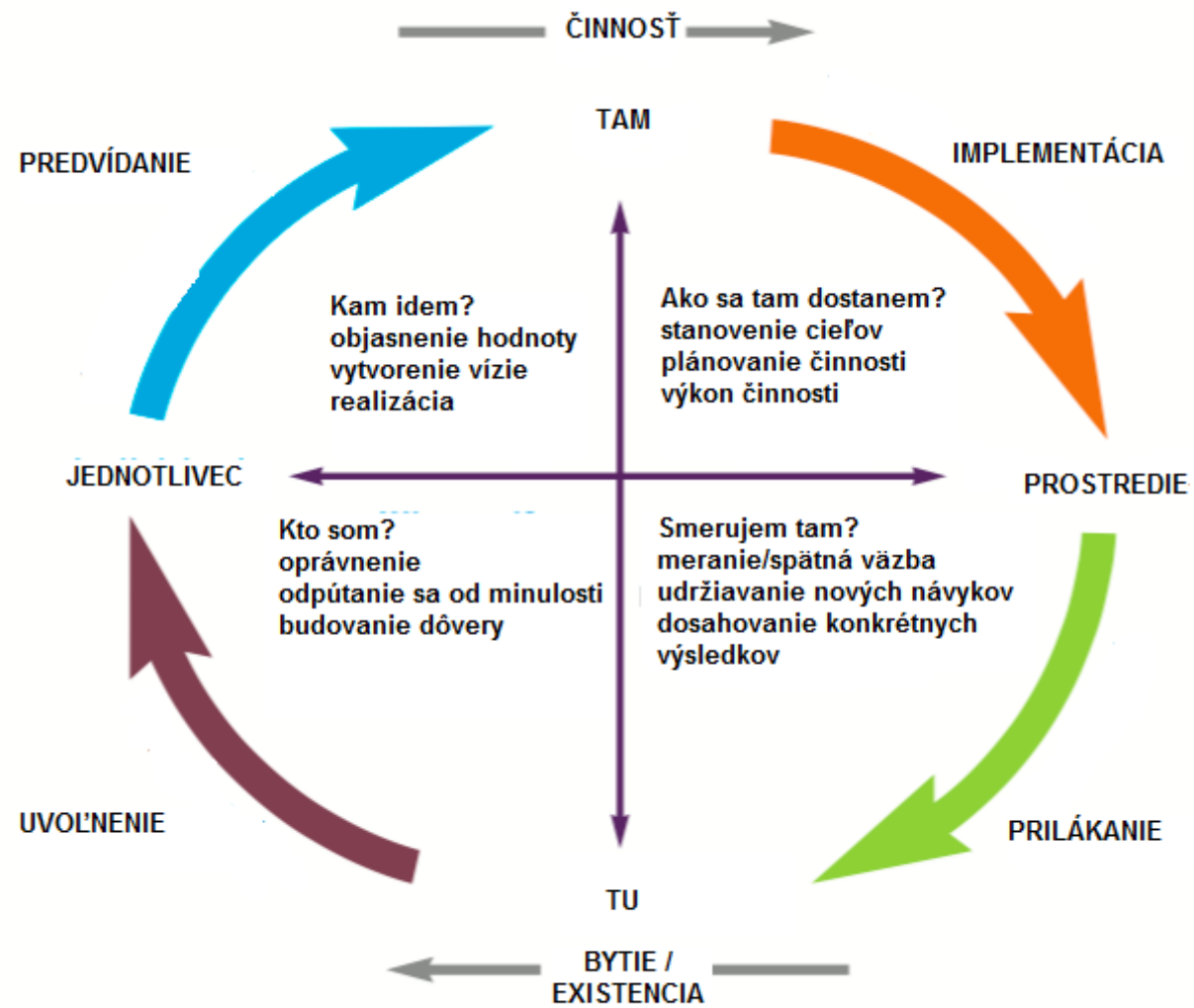
4. **Naslúchanie tichu** – Tiho môže byť indikátorom nudy, zmetenia, nepohodlia alebo rozpakov. Na druhej strane, niektorí jedinci proste iba potrebujú čas na tiché premýšľanie.

5. **Poskytnutie spätnej väzby**, ktorá je autentická a predurčuje budúce aktivity, ako napríklad:

Mám rád spôsob, akým...nabudúce by si mohol skúsiť...

Začal si skutočne dobre...čo by som chcel vidieť je...

Vďaka svojim skúsenostiam a nahromadeným postrehom, mentori môžu viesť mentorovaného zmysel pre možné. Modelovanie správania a rozprávania a šírenie príbehov, zážitkov a skúseností môže pomôcť inšpirovať mentorovaných a posilniť ich informovanosť. Podporou reflexie praktizovaných činností napomáha mentor mentorovanému vytvoriť si reálnu predstavu o tom, čo by mohlo byť, a to v dlhodobom horizonte. Pravidelná reflexia praktizovaných činností by mala byť podporovaná počas, ale aj po ukončení mentorského vzťahu/procesu.



Obr. č. 1 - Koleso mentoringu (Munro Turner, 1999)

SEKCIA 3 ICT nástroje na podporu komunitných mentorov/mentorovaných.

učiaci sa bude schopný:

c) objavovať / aplikovať / používať niektoré technológiami sprostredkované stratégie, ktoré by mohli pomôcť preklenúť medzeru, ktorá existuje medzi mentorom a mentorovaným

Technológie sú v procese mentoringu využívané stále viac, a to hlavne kvôli ich širokej dostupnosti a potenciálu prekonávať bariéry času a geografického nesúladu medzi mentorom a mentorovaným. Napriek tomu, mentori si musia byť vedomí nielen výhod technológií sprostredkujúcich mentoring, ale špecifických problémov, ktoré so sebou tieto technológie prinášajú.

Bez ohľadu na to, ako komunikácia prebieha, je dôležité si uvedomiť, že e-mentoring má rovnaký účel ako tradičné formy mentoringu s tým rozdielom, že technológia sa používa na uľahčenie mentoringových vzťahov. Avšak, nemali sme sa uzatvárať pred myšlienkou, že e-mentoring je kvalitatívne odlišný a môže sprostredkovať doteraz nepoznané kontexty, ktoré nemusí byť možné replikovať v tradičných formách mentoringu.

Advantages

Písomné médium prináša do konverzácie **spontánnosť a flexibilita**. Vzhľadom k tomu, on-line komunikácia nevyžaduje okamžitú reakciu, umožňuje viac premyslenú interakciu medzi mentorom a mentorovaným. Taktiež umožňuje vymeniť si veľké množstvo informácií v krátkom čase.

Za predpokladu, že tieto technológie sú dosažiteľné a dostupné, mentor a mentorovaný sa nemusia obmedzovať na fyzický priestor a interakcie môžu začať alebo pokračovať odkiaľkoľvek - na cestách, alebo na verejných priestranstvách, ako sú reštaurácie, alebo knižnice.

Technológiou sprostredkovaný mentoring je atraktívny najmä pre mentorov a mentorovaných oddelených časovo, čo zvyšuje príležitosti k interakcii tým, že interakcia môže nastať kedykoľvek, synchronne alebo asynchronne. To znižuje alebo eliminuje akékoľvek plánovanie - dohadovanie alebo napríklad problémy vyvstávajúce z rozdielov medzi časovými pásmami.

Ďalším aspektom, ktorý treba zvážiť, je efektívnosť nákladov. V technológiou sprostredkovanom mentoringu, je možné zaslať ľubovoľný počet správ (cez mobilné aplikácie, ako sú napr. Viber, Messenger, alebo komunikačnej platformy, ako je napríklad Skype, Twitter) ľubovoľnej dĺžky s minimálnymi nákladmi.

Vzhľadom k tejto flexibilitě, e-mentoring umožňuje **mentorom / mentorovaným, ktorí majú zdravotné postihnutie, riešia otázku mobility, domáce alebo pracovné povinnosti podieľať sa na programe**. Technológiou sprostredkovaný mentoring má potenciál zabezpečiť rovnocenný prístup k mentorom / mentorovaným aj v odľahlých vidieckych / mestských oblastiach.

Špeciálne výzvy

Tieto výzvy v sebe zahŕňajú vyšší potenciál pre:

- ✓ **nedorozumenie / nesprávny výklad** - Mentori a mentorovaný môžu prekrútiť pokusy o humor a sarkazmus. Tón správy môže byť nesprávne vyložený ako negatívny, aj keď to tak nebolo myslené. Ďalšou častou príčinou nesprávnej interpretácie je oneskorenie reakcie na správy. Vzhľadom k tomu, e-mentoring je typicky založený na texte, je relatívne rýchly, a preto je tu predpoklad, že aj odpovede od účastníkov by mali byť rýchle. V prípade, že uplynie aj niekoľko dní medzi reakciou na správu a jej doručením, môže si tento fakt mentora / mentorovaný vykladať ako nezájum, znamenie hnevu alebo odmietnutie.
- ✓ **špecifické požiadavky na gramotnosť** - účastníci (obaja - mentor aj mentorovaný) musia byť pozorný a rýchly čitatelia. Technológia sama o sebe môže byť pre niektorú zo strán odstrašujúca. Ak človek nie je oboznámený s používaním technológie na komunikáciu (napr. neznalosť jedinečností kultúry on-line výmeny, pravidiel "etikety" alebo rizík spojených z počítačovými vírusmi), to môže fungovať ako inhibítor komunikácie a vytvárať u účastníka úzkosť.

- ✓ **otázky bezpečnosti a dôvernosti** - existujú oprávnené obavy o bezpečnosť údajov a dôvernosť, najmä tam, kde sú účastníci súčasťou zraniteľnej populácie. Účastníci sa môžu brániť autentickému zverejňovaniu alebo zdieľaniu svoje chyby/pochybenia (dôležitá stratégia pre budovanie dôvery), pretože si sú vedomí, že on-line mentoring vytvára písomné záznamy. Ako súčasť podnikateľskej kultúry, dospelí majú tendenciu byť odrádzaní od podávania určitých vyhlásení, ktorá by mohla byť nesprávne vyložené pri prípadných súdnych jednaniach.
- ✓ **potreba ďalších zručností a zdrojov** - predpokladá prístup k technológiám. Avšak, nie každý má prístup k internetu. Neprístupnosť je častejšia u ľudí s nižším vzdelaním a tých z nízkopříjmových komunit. Znížený prístup je predpokladom menšieho pohodlia a oboznámenosti s počítačmi. To všetko vytvára prekážky pre spúšťanie programov v oblastiach a pre ľudí, ktorí ich práve môžu potrebovať najviac. Okrem toho by ani otázka nákladov spojených s využívaním technológií nemala byť ignorovaná.

Európska komisia definovala **digitálnu kompetentnosť** zahŕňajúcu *doverčivé a kritické používanie* Technológií Informačnej Spoločnosti (ICT) **v práci, v rámci voľného času a na komunikáciu**. Digitálna kompetentnosť a opiera o základné zručnosti v oblasti informačných a komunikačných technológií, tj používanie počítača na získavanie, posudzovanie, ukladanie, vytváranie a výmenu informácií a na komunikáciu a spoluprácu v rámci sietí prostredníctvom internetu. Avšak osvojenie si potrebných zručností a znalostí na používanie informačných a komunikačných technológií musí byť doplnené o zvládnutie a pochopenie princípov ich fungovania.

V definícii OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj) kľúčových kompetencií pre úspešný život a dobre fungujúcu spoločnosť, kompetencia bola definovaná nielen ako kombinácia zručností a vedomostí, ale tiež zahŕňať schopnosť plniť zložité požiadavky v konkrétnom kontexte. V rámci OECD, kompetencie sú rozdelené **do troch širokých kategórií**: 1) používať nástroje interaktívne, 2) vykonávať interakcie v heterogénnych skupinách a 3) konať samostatne. Každá z týchto kľúčových kompetencií v sebe zahŕňa mobilizáciu znalostí, kognitívnych a praktických zručností a sociálne a behaviorálne komponenty vrátane postojov, emócií, hodnôt a motiváciou. Prvá kľúčová kompetencia, používať nástroje interaktívne, je obzvlášť dôležitá, pokiaľ premýšľame o ICT. Táto kompetencia znamená schopnosť používať technológiu interaktívne, čo vyžaduje povedomie o nových spôsoboch, akými jednotlivci môžu používať technológie v jeho každodennom živote.

Jednotlivec by mal mať schopnosť využiť potenciál informačných a komunikačných technológií pre prenos spôsobu práce, na prístup k informáciám, a komunikáciu s ostatnými.

Preto, ak je to potrebné, môže mentor využívať tieto argumenty aby presvedčil mentorovaného, pokiaľ ide o výhody, ktoré majú digitálne kompetencie:

- Informačné a komunikačné technológie (ICT) majú dôležitú úlohu vo svete, pretože sa momentálne nachádzame v ére informačného veku. S využitím ICT, môžu spoločnosti oveľa ľahšie podnikáť; na druhej strane, nedostatok vhodných relevantných informácií v správnom čase bude mať za následok nízku produktivitu, nízku kvalitu výskumných prác a stratu času súvisiacu so sledovaním informácií a dokonca s realizáciou výskumu, ktorý v skutočnosti vykonal niekto iní alebo v iných krajinách;
- Informačné a komunikačné technológie majú veľký vplyv na náš každodenný život. Napríklad môžeme čítať naše miestne noviny online. Ďalším príkladom je stále možné spojenie s našou rodinou, príbuznými alebo kolegami, aj keď sme v zahraničí pomocou elektronickej pošty, Yahoo Messenger, call konferencií alebo video konferencií;
- Digitálny vek zmenil spôsob, akým mladí ľudia komunikujú, vyhľadávajú pomoc, prichádzajú k informáciám a akým spôsobom sa vzdelávajú. Musíme si uvedomiť, že mladí ľudia tvoria on-line populáciu a prístup je možný prostredníctvom rôznych prostriedkov, ako sú počítače, televízia a mobilných telefónov. Ak chceme byť s nimi v spojení, musíme používať rovnaké komunikačné nástroje.

SEKCIA 4 Zhodnotenie a sebareflexia (protokoly a záznamy) procesu a stratégie mentoringu

Učiaci sa bude schopný:

d) zhodnotiť mentorskú činnosť za použitia rôznych techník, rovnako ako aj zhodnotiť svoje vlastné vystupovanie v pozícii mentora

ZHODNOTENIE

Jedným z paradoxov formálnych poradenských programov je, že podstata tohto vzťahu je jeho **neformálnosť** - schopnosť diskutovať v súkromnom širokom spektre otázok, ktoré pomôže mentorovanému vyrovnáť sa a učiť sa z problémov, na ktoré narazí, dávať stranou nejakú moc alebo rozdiely v sociálnych statusoch, ktoré by mohli pôsobiť mimo vzťahu. Takže myšlienka merania a hodnotenia je na prvý pohľad do

istej miery v rozpore s potrebou udržať vysokú mieru neformálnosti a ad hoc reakcií. V praxi určité množstvo meraní poskytuje základ, na ktorom neformálny vzťah môže vyrásť najzdravším spôsobom. Dovoľuje:

- ✓ koordinátorom rozpoznať, kde je potrebná dodatočná podpora a zdokonaľiť činnosti v rámci celkovej schémy - a nemenej aj v rámci tréningového procesu
- ✓ mentorovi a mentorovanému pracovať spoločne na budovaní ich vzťahu a na presnom vyjasnení si toho, čo môže každý z nich priniesť do diskusií

Efektívne zhodnotie v mentoringu je:

- ✓ hodnotené všetkými stranami ako užitočné
- ✓ včasné
- ✓ priamočiare a jednoducho aplikovateľné

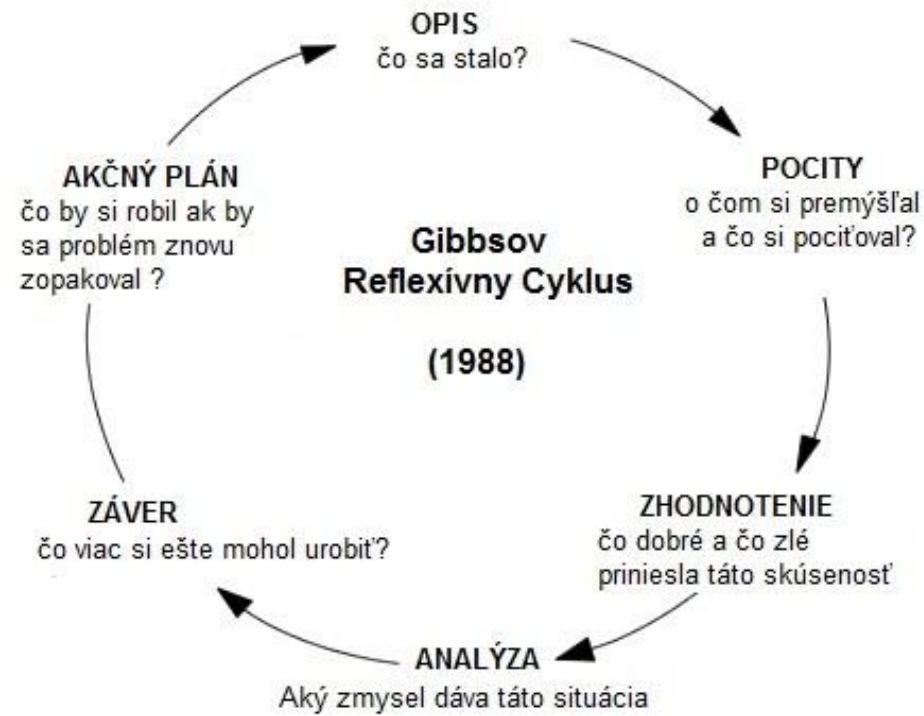
Podľa Davida Clutterbuck, hodnotenie v mentoringu (najmä keď ide o formálny mentoring) spadá do štyroch kategórií:

1. **procesy týkajúce sa vzťahov** - čo sa deje vo vzťahu. Napríklad: ako často sa dvojica stretáva? Majú vybudovanú dostatočnú dôveru? Existuje jasný smer pre ich vzťah? Má mentor alebo mentorovaný obavy zo zasahovania niekoho iného do ich vzťahu?
2. **programové procesy** - napríklad, koľko ľudí sa zúčastnilo mentoringového sedenia? Ako efektívna bola aktivita?
3. **výsledky týkajúce sa vzťahov** - splnili mentor a mentorovaný ciele, ktoré si vytýčili? (Niektoré úpravy môže byť potrebné pre nevyhnutné legitímne zmeny v stanovenom ciele s ohľadom na to, ako sa okolnosti vyvíjajú.)
4. **programové výsledky** - napríklad zvýšili sme využité kľúčových zamestnancov, alebo zvýšili sa kompetentnosť mentorovaných v kritických oblastiach?

	začiatok	stred	koniec
výsledky v rámci schémy	dostali všetci mentorovaný mentora? stretli sa s ním?	frekvencia stretnutí	udržateľnosť (vo firme) úspešné promo merateľný nárast v kompetentnosti dosiahnutie diplomu / certifikátu
procesy v rámci schémy	hlavné obavy účastníkov (napr. dôvernosť)	hlavné problémy na ktoré narážame (časová tieseň, rozdiely v zručnostiach, zrušené stretnutia) cítia sa metori / mentorovaní podporovaní?	sú mentori ochotní pokračovať v mentorovaní s novými mentorovanými?
výsledky v rámci vzťahov	vybrali si mentorovaný mentora alebo im bol pridelený?	stanovili si jasné ciele? sú jasné očakávania na oboch stranách?	dosiahol mentorovaný vytúženie zdokonalenie v: kompetentnosti sebadôvere jasnosť v smerovaní kariéry Pokročil mentorovaný v jeho kariére? Poučil sa mentor zo vzťahu?

<p>procesy v rámci vzťahov</p>	<p>stretli sa?</p> <p>dôvera (mentora a mentorovaného), že budú schopní zúčastniť sa procesu</p> <p>vybudovali si vzájomnú dôveru</p>	<p>frekvencia stretnutí</p> <p>kto manažuje vzťah?</p> <p>prpravujú sa dostatočne na stretnutia?</p> <p>je správanie mentora/mentorovaného primerané?</p> <p>úroveň vzťahu?</p> <p>úroveň vzájomných väzieb?</p>	<p>Dospel vzťah k formálnemu záveru?</p> <p>Sú z toho šťastné obe strany?</p> <p>Chcel by sa mentorovaný eventuálne stať mentorom?</p>
---------------------------------------	---	--	--

Prečo je dôležité hodnotiť?



Sebareflexia a kritická reflexia

Pozri vzorové formuláre na sebareflexiu:

Prehodnot' efektívnosť svojej praxe v rámci mentoringu. Zdôvodnot' výber prístupov, prostriedkov a metód vo vzťahu k splneniu individuálnych vzdelávacích potrieb. Identifikuj oblasti pre zlepšenie.

Ospravedlniť voľbu prístupov, prostriedkov a metód hodnotenia?

Hlavné body ktoré si sa naučil a ktoré budú mať za následok pozitívnu zmenu v tvojej praxi?

Ako budeš implementovať získané vedomosti do svojej praxe?

Čo myslíš, aké vedomosti / zručnosti budeš potrebovať / by si chceli rozvíjať?

O čom máš pocit, že si urobil dobre a chcel by si ďalej rozvíjať na zlepšenie svojho výkonu?

Aké zdroje a podporu možno budeš musieť prijať, aby tvoje učenie / rozvoj neprešli ?