



Kvalitativní služby na místní úrovni pro emigranty a uprchlíky

[Erasmus + Project reference number: 2017-1-EL01-KA204-036335]

Výstup IO3

Kruhový model účinku: Krok 4

Realizátoři Drosostalida, IOM
Verze 3.0
Datum 28 únor 2020
Typ Veřejný report



Seznam autorů

Drosostalida	SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA
IOM	IOM Mezinárodní organizace pro migraci v Praze

Prohlášení

Tento projekt je financován s podporou Evropské komise. Podpora vypracování této publikace ze strany Evropské komise nepředstavuje schválení obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být činěna odpovědnou za jakékoli použití zde obsažených informací.

Referenční číslo projektu: 2017-1-EL01-KA204-036335.

Q-SER Konsorcium

The Q-SER Konsorcium:

MUNICIPALITY OF EGALEO	Řecko
IOM Mezinárodní organizace pro migraci v Praze	ČR
INTRACOM GMBH	Německo
MEDIA CREATIVA 2020, S.L.	Španělsko
SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA	Řecko
ECUMENICAL PATRIARCHAT – GREEK – ORTHODOX METROPOLIS OF GERMANY – COMMUNITY THE ASCENSION IN STUTTGART	Německo
FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	Španělsko

Uživatelská práva



Toto dílo je chráněno v rámci CC BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Verze výstupu

Rev. N	Popis	Autor	Datum
1.0	D.IO3 - Peer review	All partners	1/09/2018
2.0	D.IO3 – Oficiální představení	Drosostalida, IOM	31/10/2018
3.0	D.IO3 – Finální verze	Drosostalida, IOM	28/02/2020

Obsah

1. ŠKOLENÍ POMOCÍ MENTORINGU A ROZVOJ OVZ.....	8
2. NAVRHOVANÉ UŽITEČNÉ NÁSTROJE	9
2.1. Rozvoj mentorujícího školícího programu	9
2.2. Obsah školení.....	9
2.3. Program školení mentorů	11
2.4. Vyhodnocení školení mentorů	12

1. ŠKOLENÍ POMOCÍ MENTORINGU A ROZVOJ OVZ

Protože daná organizace navrhla a vyvinula infrastrukturu a obsah školení a workshopů, tak účastníci se osoby budou v pozici, kdy mohou aplikovat znalosti a scénáře ve své práci. Skrze každodenní aktivity mohou ve své práci aplikovat nové znalosti a dovednosti. Daná organizace by měla v tomto bodu navrhnout mentorující postup pro podporu a vedení svých zaměstnanců. Mentor se může od konkrétního školitele během sezení lišit, a tudíž by měl být zařazen také mentorující program (školení). Dle modelu IO3 by se mělo přikročit k teoretickému přístupu, který by umožnil rozvoj mentorujícího školicího programu, završeného popisem jednotek a modulů. Pro změření účinku a přenositelnosti v organizaci a oddělení, musí být použit vyhodnocovací proces. Příprava zahrnuje následující:

1. Rozvoj mentorujícího školicího programu. Před jakýmkoliv rozvojem programu, obzvláště u mentorů a e-mentorů, musí daná organizace zaznamenat svá školení a podpůrné materiály, aby mohla svým zaměstnancům mentorující školení a podporu nabízet. Koncepte mentorujících školení by měla mít následující cíle: a) vytvořit e-mentory a b) umožnit novým mentorům, aby byli schopni zaměstnance vést při plnění strategie organizace a jejích cílů.
2. Rozvoj konkrétních školicích jednotek dle kroku 3: Daná organizace musí mít koncepci šablon pro dané jednotky a moduly, a to včetně instrukcí k použití a aspektů pro provádění školení. Na základě typických rysů organizace, v konceptu jednotky mohou být zahrnuty metody dodání za konkrétním účelem dané organizace, jako jsou například: hraní modelových rolí, tvoření scénářů a rozhodovacích postupů, multimédia a rozhovory s dalšími mentory zaměstnanci zapojenými do mentoringu nebo školení, fotografie a audio složky atd. Koncept šablony školicí jednotky musí být připraven na vše výše uvedené, včetně metadatových informací a oblastí, které umožní následný rozvoj do souborů SCORM a možné přehrání do Systémů správy vzdělávání.
3. Postup rozvoje a vyhodnocení a školicí proces (šablony, zprávy, rámce). Hodnocení a vyhodnocení jsou klíčovými prvky pro jakoukoliv školicí aktivitu nebo program v rámci dané organizace, a to protože umožňují dopad a vyhodnocení vhodné pro budoucí plánování aktivit. Dopad by měl být měřen v krátkodobém i dlouhodobém měřítku, a přispívat tak do systému na rozličných místech. Nezbytné šablony by měly být navrženy a měly by být možné je upravovat v souladu s požadavky a zájmy jednotlivých oddělení. Hodnocení se může lišit, a to v závislosti na každé organizaci. V každém případě by měly být nezbytné šablony navrženy ve spolupráci se školiteli, vedoucími oddělení a/nebo manažery, a to za účelem využít rozličné výsledky na různých úrovních managementu.

- Postup programu
- Praktické otázky: Místo a časy setkání, frekvence
- Zásady důvěrnosti a povinností
- Dodatečné zdroje

II. Dovednosti ve vztahu a komunikaci

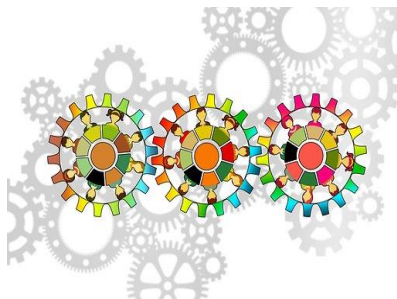
- Vhled do očekávání mentora a mentorovaného
- Efektivní strategie pro rozvoj vztahu
- Citlivost ke kulturním rozdílům
- Porozumění problémům, kterým mentorovaní čelí

III. Podpora mentora

- Vyjasnění mentorovy role
- Zdroje, které jsou mentorovi dostupné
- Podpora

Klíčové body a témata při navrhování školení mentora¹:

- Vezměte v potaz mentorův čas a jeho zájmy
- Poskytněte užitečné informace
- Tvořte interaktivní a zábavné prezentace
- Vyčleňte dostatek času na otázky, diskuzi a řešení témat a nápadů
- Pozvěte zkušené mentory/mentorované, aby s mentory sdíleli praktické zkušenosti
- Používejte různé metody, abyste mentory zaujali, vyčleňte dostatek času na cvičení nových dovedností.
- Snažte se o vyvážený rozsah edukativních technik: — Aktivity k prolomení počátečního ostychu — Prezentace a diskuze — Vídea — Hraní modelových rolí a experimentální cvičení — Psané materiály (zásady k vedení programu, komunikace).



¹ Upraveno podle <http://www.emt.org/userfiles/DesignTraining.pdf>

2.3. Program školení mentorů

(Zhruba 3 až 4 hodin pro skupinu o 7 až 10 mentorech)

Cíl: Cvičit dovednosti, nastínit to, co se od nich v programu očekává, seznámení s ostatními mentory.

	Tematické jednotky	Obsah/Témata	Doba trvání
1.	Úvod: Úvod do programu a jeho cílů	Poznámky vedoucích organizace (cíl, důležitost a kontext programu, klíčové role a zodpovědnosti mentorů)	15 min
2.	Vzájemné porozumění	Aktivita na prolomení počátečního ostychu: Jména, pozice, zajímavosti, co o sobě navzájem nevíme	20 min
3.	Prezentace školicího programu mentorů	Cíle, program, logistika.	20 min
4.	Přehled mentoringu	<ul style="list-style-type: none"> – Definice a klíčové pojmy zkušenosti mentorů – Mentoring v projektu Q-SER – Výhody mentoringu mentorů a mentorovaných 	1 h
5.	Klíčové dovednosti mentoringu	<ul style="list-style-type: none"> – Klíčové dovednosti – Dovednosti typické pro mentory – Dovednosti typické pro mentorované (jak jim mentoři mohou pomoci se je naučit) 	30 min
6.	Budování efektivního vztahu mentoringu	<ul style="list-style-type: none"> – Fáze vztahu – Tipy pro to, aby každá fáze byla efektivní (Špatné a správné kroky) 	30 min
7.	Vyhodnocení a účinek	<ul style="list-style-type: none"> – Plány pro vyhodnocení programu – Nástroje – Nápady pro dlouhodobé vyhodnocení programu 	20 min
8.	Potenciální výzvy a jejich řešení	<ul style="list-style-type: none"> – Případy výzev a strategií pro jejich řešení – Jiné výzvy? 	30 min
9.	Závěry	<ul style="list-style-type: none"> – Finální nápady – Poznámky – Další kroky 	15 min

2.4. Vyhodnocení školení mentorů

Pokud jste mentor a zúčastnili jste se programu školení mentorů, použijte prosím níže uvedený list pro podání zprávy a ohodnoťte tak vaši zkušenost s tímto školením mentoringu/zlepšováním schopností.

(Zakroužkujte vaši odpověď)

1. Jak byste zhodnotili svoji celkovou zkušenost se školením?	
1. Výborné	
2. Velmi dobré	
3. Dostatečné	
4. Velmi špatné	
5. Nevyhovující	

2. Došlo k nějakým problémům týkajících se následujícího?	
1. Obsah školení	A nebo N
2. Cíle školení	A nebo N
3. Vyhrazený čas	A nebo N
4. techniky školení a celkového přístupu	A nebo N
5. Komunikace se školitelem/školiteli	A nebo N
6. Komunikace s ostatními účastníky školení	A nebo N
7. Vhodnost instrukcí	A nebo N

3. Aspekty školení, které fungují dobře:	

4. Kvalita školicího materiálu:	
1. Výborné	
2. Velmi dobré	
3. Dostatečné	
4. Velmi špatné	
5. Nevyhovující	

5. Potřeboval(a) bych více.../Potřeboval(a) bych méně...

6. Využití programu školení:

7. Po dokončení svého školení si myslím, že nově nabyté schopnosti mentoringu využiji v následujících oblastech:

- a.
- b.
- c.
- d.

8. Dodatečná podpora/školení: Myslím si, že potřebuji zlepšit svoji znalost, schopnosti a dovednosti v následujících oblastech:

- a.
- b.
- c.
- d.

9. Popište prosím využití procesu mentoringu ve svém oddělení: