



Kvalitativní služby na místní úrovni pro emigranty a uprchlíky

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

Výstup IO3

Kruhový model účinku: Krok 5

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. DOPAD NA UROVNI ORGANIZACE	8
2. NAVRHY UZITECNÝCH NASTROJU	9
2.1. Přínosy mentoringu	9
2.2. Q-SER - Tabulka účinků	11

1. DOPAD NA UROVNI ORGANIZACE

Protože všechny aktivity týkající se školení a vzdělávání v organizaci jsou velmi důležité, měl by se měřit jejich dopad. Na úrovni organizace by měla být sbírána data a měla by být rozlišována do následujících kategorií (nejedná se o kompletní výčet):

- **Úroveň organizace**, tedy jak dobře probíhalo konkrétní školení
- **Úroveň oddělení**: úspěch oddělení v komunikaci s cílovými skupinami o konkrétních tématech. Jedním z indikátorů může být počet obdržených stížností nebo počet imigrantů, jejichž požadavky byly vyřešeny
- **Úroveň personálu**: úroveň spokojenosti zaměstnanců z vykonávání své práce a motivace řešit požadavky cílových skupin.

Příprava v organizaci:

1. Nastavení aspektů monitorování účinku. Monitoring je aktivita, která by měla být vzata v potaz ve všech aspektech konceptu, stejně tak jako v konkrétních fázích projektu. Pro sběr relevantních dat by měla probíhat úzká spolupráce všech oddělení. Každé oddělení by mělo konkrétně uvést prvky monitoringu, které mohou aplikovat, požadovaná data ke sběru, stejně jako dlouhodobé a krátkodobé indikátory. Zapojené strany by měly navrhnout konkrétní šablony a přepracovat je do šablon, které mohou být použity i ostatními odděleními.
2. Koncept tabulky rozboru účinku Tabulka rozboru účinku by měla být navržena organizací tak, aby konkrétně analyzovala následující charakteristiky:
 - ✓ Jak bylo účinku dosaženo, tedy které aktivity byly kterým oddělením podniknuty
 - ✓ Jak byl účinek změřen a které nástroje k tomu byly použity
 - ✓ Jak byl účinek ohlášen
 - ✓ Konkrétní čísla/měření použité ve strategickém plánování
3. Koncept šablony zpráv pro účinek na úrovni organizace a oddělení. Všechny výše uvedené informace musí být hlášeny a daná organizace by měla vytvořit za tímto účelem šablonu ohlašování.

2. NAVRHY UZITEČNÝCH NASTROJU

Při plánování měření účinku aplikování modelu mentoringu na svou organizaci, je dobré znát očekávané přínosy a opatření, které z nich plynou. Následující text představuje shrnutí přínosů aplikování postupu mentoringu, a také oblastí, kde očekáváme zlepšení. Tyto oblasti mohou být indikátory měření účinků v oblastech lidských zdrojů a celé organizace.

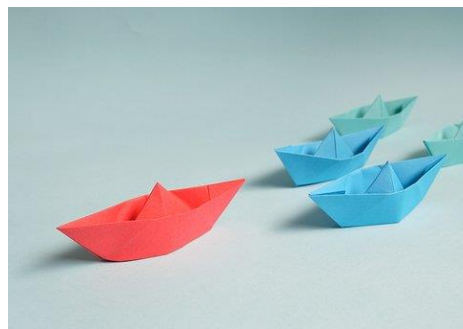
2.1. Přínosy mentoringu

Program mentoringu má dle vědců mnoho přínosů, které se nemusí týkat pouze daného jednotlivce, ale celé organizace, kde mentoring probíhá¹, ² Hlavními přínosy je přenos kultury dané organizace a poskytnutí top managementu nástroje pro „hluboký vhled“³.

Následující text poskytuje shrnutí některých přínosů na straně mentorů, mentorovaných a organizace, která dané mentorující programy pořádá.

Přínosy pro mentory

- Osobní růst a rozvoj mentorujících schopností
- Podpora mentora ve sdílení jeho znalostí, což pomáhá zvýšit mentorovo sebevědomí
- Zlepšení mentorových dovedností v mezilidských vztazích
- Rozvoj sítě kontaktů
- Zvýšená produktivita (mentori, kteří mají na starost mentorované, většinou zlepšují svoji produktivitu)
- Povýšení (mentorování ve většině organizací pomáhá k povýšení)
- Uspokojení z kariéry/osobního života



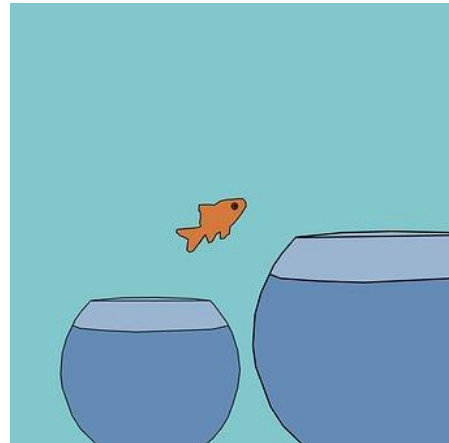
¹ Detsky AS, Baerlocher MO. Academic mentoring – how to give it and how to get it. JAMA; 297:2134-2136, 2007.
Ludwig S, Stein R. Anatomy of mentoring. J Pediatr, 152(2):151-2, 2008.

² <https://www.management-mentors.com/resources/benefits-of-mentoring>

³Wilson, J. & Elman, N. (1990). ORGANIZATIONAL BENEFITS OF MENTORING. ACADEMY OF MANAGEMENT PERSPECTIVES, VOL. 4, No. 4.

Přínosy pro mentorované

- ✓ Osobní růst a rozvoj
- ✓ Zvýšení sebedůvěry mentorovaného
- ✓ Pomoc mentorovanému v převzetí kontroly nad rozvojem kariéry
- ✓ Pomoc mentorovanému v tom být slyšet
- ✓ Vzdělávání mentorovaných v oblastech přijímání zpětné vazby v důležitých oblastech, jako je například komunikace, technické schopnosti, management změn, vůdčí schopnosti
- ✓ Zlepšení dovedností mentorovaného v mezilidských vztazích
- ✓ Networking
- ✓ Zvýšená produktivita
- ✓ Uspokojení z kariéry/postupu a povýšení
- ✓ Pomoc mentorovanému lépe porozumět kulturu a nepsaná pravidla organizace, což může být pro úspěch zásadní



Přínosy pro organizaci

- ✓ Přesvědčení lidí v organizaci, že management rád investuje do svých zaměstnanců
- ✓ Ukazuje navenek, že organizace si svých zaměstnanců cení
- ✓ Zaměstnanci jsou poté loajálnější, což vede ke snížení odchodu zaměstnanců (což šetří peníze na nábor a zaškolování případných nových zaměstnanců)
- ✓ Vytvoření pozitivnějšího pracovního prostředí
- ✓ Posilování vůdčích schopností mentorů
- ✓ Podpora postupu mentorovaných z juniorních pozic na pozice budoucích vedoucích
- ✓ Podpora spolupráce a dobrých vztahů v organizaci



2.2. Q-SER - Tabulka účinků

OBLAST ÚČINKU	ÚČINEK/ VÝSLEDKY	INDIKÁTO RY	ZDROJE DAT	ČASOVÁ OSA		
				KRÁTKODO BÉ	STŘEDNĚDO BÉ	DLOUHODO BÉ
SYSTÉMOVÉ						
ORGANIZACE						
ÚČASTNÍCI ŠKOLENÍ						
PERSONÁL						