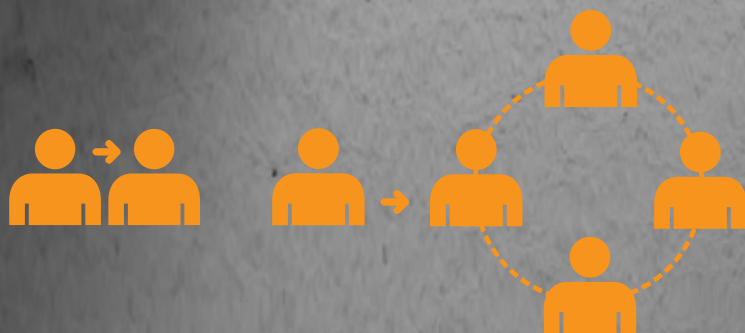




BE A MENTOR  
IN THE WORKPLACE

[www.bmw-eu.net](http://www.bmw-eu.net)



## Průručka pre Mentorovaných

# PRÍRUČKA PRE MENTOROVANÝCH

## ÚVERY

NADPIS  
Príručka pre Mentorovaných

KOORDINÁCIA  
JONAC

USPORIADANIE A REDAKČNÝ  
Salto Alto CTCP criativo

DÁTUM  
Máj 2015

Tento projekt bol realizovaný za finančnej podpory Európskej komisie [Programu celoživotného vzdelávania Európskej únie]. Táto správa odráža iba názory autora a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie, ktoré môžu byť vyrobené z informácií v nej obsiahnutých.

# OBSAH

<b>Úvod</b>	<b>05</b>
<b>Sila mentorovania</b>	<b>06</b>
- Pochopenie vzťahu mentor - mentorovaný	06
- Zásady vzdelávania dospelých	06
- Výhody mentoringu pre mentorovaných	07
- Úlohy a zodpovednosti	07
- Ako nájsť mentora?	08
- Reflexia mentoringových skúseností	09
- Predpoklad Hunting cvičenia (skúmať vaše predpoklady pre mentoring)	09
- Mýty o mentoringu	10
<b>Začatie vzťahu mentor - mentorovaný s dôrazom na rast</b>	<b>11</b>
- Počiatočné spúšťače konverzácie mentor - mentorovaný	11
- Dôvera	12
- Porozumenie svojmu štýlu učenia	13
- Pokyny pri vyjednávaní	14
- Rozvoj svojho osobného kariérneho plánu	14
- Používaš svoje predstavovacie zručnosti?	15
- Vytvorenie osobnej predstavy	15
- Kritériá pre hodnotenie mojej vízie	16
- SPrievodca konverzáciou pre získanie spätnej väzby pre svoju víziu	16
- Od vízie k stanovenie cieľov - analýza medzier v kompetenciách	16
- Hodnotenia učebných cieľov	17
- Generovanie zoznamu vzdelávacích príležitostí	17
- Skompletizovanie mentoringovej dohody	17

## OBSAH

<b>Priebeh mentoringového vzťahu</b>	<b>18</b>
- Vypracovať plán stretnutí s mentoringovým partnerom	18
- Nastaviť časový rámec pre váš vzťah	18
- Formulár reflexii pre mentorovaných	19
- Stretnúť sa s mentorovanými	19
- Vykonať spoločné pravidelné hodnotenia účinnosti vzťahu	19
- Vzťah potrebuje pomoc	20
- Riešenie nezhôd	20
- Inventár zručností mentorovaných	21
- Prehľad oceňovania vo vzťahu	22
- Signály, ktoré naznačujú, že to môže byť čas na uzavretie	22
<b>Prived'te mentoringový vzťah k uzavretiu</b>	<b>23</b>
- Uzavretie	23
- Mentorovaný hodnotí účinnosť mentoringového vzťahu (na záverečnom stretnutí)	23
- Mentor sa pripravuje na záverečné stretnutie	23
- Záverečné stretnutie	23
- Konečné uzávery	23

## 1. ÚVOD

Mentoring je dynamický vzťah založený na spolupráci, vzájomnom vzťahu so zameraním na osobný a profesionálny rozvoj mentorovaných. Mentoring sa môže vyvinúť buď spontánne, založený na vzájomných záujmoch, alebo byť zriadený inštitucionálne.

Úspešný mentoring nie je šálka kávy teraz a potom; to je skutočný, angažujúci vzťah s jasnými očakávaniami na oboch stranách, so SMART (konkrétne, merateľné, na akciu orientované, realistické a včas) cieľmi.

Mentorovaný musí prevziať zodpovednosť za svoje časti v spolupracujúcej aliancii a byť vodcom vzťahu tým, že vedie a uľahčuje úsilie mentora, aby vytvoril uspokojujúci a produktívny vzťah pre obe strany.

Táto príručka sa zameriava na aktívnu úlohu mentorovaných tak, aby podporovali úspech vo mentoringovom vzťahu.

Ten przewodnik poświęcony jest temu, jak aktywna rola osoby mentorowanej może pomóc w skutecznym mentoringu.

Sila mentoringu

- pochopenie toho, čo mentoring prostriedky
- pripravuje mentoring vzťah (tým, že odráža na minulých skúsenostiach, starostlivo premýšľať o cieľoch, s ohľadom na potreby)
- nadviazanie vzťahu mentor-mentee (tým, že postaví zmluvu s mentorom, ktorý sa bude zaoberať dôležitými oblasťami, ako sú ciele, vzájomných očakávaní, úspechu kritérií, role a zodpovednosti, základných pravidiel, dôvernosti, hranice ...)
- prípravu zasadnutí mentoring a predloženie po každom zasadnutí
- vykonávanie záverečné hodnotenie a ukončenie vzťahu mentoring.

## PREČO TÁTO PRÍRUČKA?

Táto príručka pomôže mentorovaným dostať čo najviac z mentorovania:

- porozumieť, kedy by bolo najhodnotnejšie zapojiť sa do mentoringového vzťahu
- stať sa čo najviac zdatní pri definovaní cieľov vzdelávania
- vybudovať dôveru v mentoringovom vzťahu
- založiť dohody, ktoré udržiavajú vzťahy v kurze
- zvýšiť kapacitu žiadať a získať spätnú väzbu
- efektívnejšie pracovať s mentorom, aby on / ona mohol zlepšovať zručnosti, vedomosti, schopnosti a rozšíriť myslenie
- pochopiť, kedy a ako prísť k uzavretiu.

## OTÁZKY:

### KROKY 1 – Čo je mentoring?

### KROKY 2 – Ako založiť vzťah medzi mentorom a mentorovaným členom tímu?

### KROKY 3 – Čo robiť v priebehu mentoringového vzťahu?

### KROKY 4 – Ako sa dostať k uzatvoreniu mentoringového vzťahu?

## KROK 1 - "ČO JE MENTORING?"

### SILA MENTOROVANIA

#### 1. POCHOPENIE VZŤAHU MENTOR - MENTOROVANÝ

Existuje veľa definícií mentoringu, ale v podstate je to recipročné učenie vzťah medzi dvoma ľuďmi, ktorí spolupracujú smerom k dohodnutému cieľu, rozvíjajú zručnosti mentorovaného, jeho znalosti a / alebo postoje.

Mentor je niekto s väčšími skúsenosťami / zručnosťami, ktorý vedie, učí, a rozvíja ostatných členov tímu. Niektorí mentori sú na svojom mieste (mentor pre "nováčikov" pracuje skôr v blízkosti pracoviska nových kolegov); iní sú viac na diaľku, mentorovanie "existujúcich zamestnancov", mentor zvonka podáva objektívny pohľad na vzťahy ostatných. Mentorovaní často ťažia z pohľadu viacerých mentorov pre získanie celého spektra štýlov, názorov a skúseností.

Mentoringové vzťahy môžu existovať na kontinuu od jednoducho zdieľaných informácií, učenia, koučovania po rozvíjanie špecifických zručností alebo modelovania, na sponzorovanie a vedenie ďalšieho rastu a vývoja.

Mentori môžu pomôcť svojim partnerom identifikovať zručnosti, ktoré by mohli byť rozvinuté, koučovať ich a dať im možnosť vyskúšať si to aj prakticky a poskytnúť im konštruktívnu spätnú väzbu. Môžu byť diskusnými fórami, ktoré počúvajú ich mentorovaných v procese rozhodovania, pomôcť svojim partnerom, aby sa rozhodli medzi rôznymi možnosťami, ako riešiť problémy (mentor nerieši problém partnera!), Alebo môžu pomôcť mentorovanému pozrieť sa na veci z inej perspektívy. Môžu im ponúknuť dostupné zdroje, podeliť sa o svoje vlastné skúsenosti, alebo nabádať mentorovaných k premýšľaniu. Môžu sa stať vzormi, ktoré poskytujú inšpiráciu. Alebo môžu poskytnúť emočnú a kariérnu podporu, uľahčiť náhľad a zmeny alebo, ak je požiadavý, poradiť.

Či už záležitosť prerokuje s mentorom, je to mentorovaný, ktorý musí urobiť rozhodnutie alebo prijať akékoľvek potrebné opatrenia. Mentorovaný je zodpovedný za svoje vlastné rozhodnutia a činy.

#### 2. VZDELÁVANIE DOSPELÝCH ZÁSADY

Mentorovaný nie je prázdna nádoba prijímajúca pomoc mentora a vedenie, ale skôr aktívnym účastníkom, utvárajúcim vzťah. Ideálny mentorovaný ukazuje dychtivosť naučiť sa, aspiruje na sebahodnotenie, vnímavosť, iniciatívu, zodpovednosť, poctivosť a poskytuje nocenenie pre svojho mentora.

- Mentorovaný je "aktívny" partner v mentoringovom vzťahu (dospelí sa učia najlepšie, keď sú zapojení do diagnostiky, plánovania, realizácie a hodnotenia ich vlastného učenia)
- Mentorovaní je "samoriadiaci a zodpovedný za vlastné učenie" (Dospelí študenti majú potrebu byť samoriadiaci.)
- Mentorovaný môže mať viac inštruktorov po celý život (životný rezervoár skúseností je primárny zdroj učenia: životné skúsenosti druhých pridať ako obohatenie do procesu učenia)
- Kritická reflexia a aplikácia je dôležitá (Dospelí študenti najlepšie reagujú na učenie, keď sú vnútorne motivovaní sa učiť, majú vrodenu potrebu bezprostrednosti aplikácie)

Musí tam byť spolupráca pri vyjednávaní a spoločná zodpovednosť o:

- > Čo je potrebné sa naučiť
- > Ako sa prenos učenia uplatní
- > Ako bude učenie sledované a vyhodnocované.

Keď obaja partneri dodržia dohody, posilňuje to dôveru a pomáha udržiavať vzťah k učeniu sústredený a produktívny.

Okrem toho, ak obe strany sú schopné slobodne a úprimne vyjadrovať svoje silné a slabé stránky, ciele a záujmy, učenie sa významne posilní.

Aby boli účinné, mentoringový vzťah musí mať rešpekt (vzájomné uznanie je jadro - to jest spojenie znalosti mentora a investícií mentorovaného do času a energie), odozva (rovnako ako v akejkoľvek úctivej spolupráci, obaja účastníci musia byť citliví a reagujúce na ciele, potreby a perspektívy druhého) a dôvery.

### 3. VÝHODY MENTOROVANIA PRE MENTOROVANÝCH

#### Výhody pre mentorovaných môžu byť:

- Náhľad do organizačných rozhodnutí a rozhodovacích procesov na iných úrovniach a častiach organizácie
- Úvod do strategickej operácie a kultúry iných častí podnikania
- Prístup k sieti mentora
- Učiť sa od niekoho s odlišným pozadím a perspektívou
- Získanie vedomostí, dôvery a podporu na vykonanie nových povinností a úloh
- Zvýšené sebauvedomenia a sebadisciplíny
- Náhľad na rôzne kariérne možnosti a cesty
- Podpora pri prechode na novú rolu alebo umiestnenie
- Získavanie zručností a znalostí
- Diskusné fóra pre testovanie nápadov a plánov
- Pozitívna a konštruktívna spätná väzba na profesijný a osobný rozvoj
- Lepšie možnosti ich presadzovania
- Zvýšenie viditeľnosti v rámci organizácie
- Získanie vzorov

### 4. ROLE A ZODPOVEDNOSTI

Jasnosť úlohy je dôležitá pre všetky zúčastnených v mentoringovom programe so zameraním na rast.

#### Úlohy a zodpovednosti mentorovaných.

##### Mentorovaný by mali:

- byť orientovaný na ciele (efektívny mentorovaný prikladá vysokú hodnotu stanoveniu a plneniu cieľov)
- zodpovednosť za vlastné učenie
- snaha vo vzťahu s mentorom
  - > Aktívna účasť pri výbere mentora
  - > Nastavenia a oznámenie osobných potrieb a cieľov mentorovi
  - > Začatie mentoringovej akcie
  - > Požadovať a vytvárať spätnú väzbu
- Hľadať výzvy
- Dodržanie zmluvnej zodpovednosti s mentorom
- Chápe a sleduje protokoly mentoringového vzťahu
- Udržiava dôvernosť v mentoringových konverzáciách
- Dobrovoľne vstupuje a zostáva vo vzťahu
- Vyhodnotiť vzťah na rôznych bodoch v rámci súhlasu s časovým rámcom, zistiť, čo je dokončené a aké ďalšie kroky treba ešte uskutočniť
- Ukazuje uznanie za akúkoľvek pomoc, ktorú dostal od mentora

### 5. AKO NÁJSŤ MENTORA?

Mentorovaný, ktorý presne hodnotí deficity zručností a znalostí a stanovuje ciele, môže účinne vyhľadávať mentoring a je zodpovedná za svoj vlastný rast.

#### Existujú rôzne aktivity, ktoré môžete využiť na zaujatie mentora:

- Ukážte, že ste si zaslúžili pozornosť tým, že predstavuje sám seba ostatným s hrdosťou
- Nadviazať vzťah s ľuďmi pri neformálnych rozhovoroch o svojej práci, ich projektoch, športe, ... čokoľvek, čo môže viesť k familiarite a pohodliu.
- Pracovať na osobnostnom raste. Znamená to ľahšie nadviazať vzťahy s ľuďmi, ktorí môžu pochopiť vaše odhodlanie.
- Pýtajte sa. Legitímne otázka alebo úprimný odhodlanie riešiť problém, ktorý ho trápi, môže byť práve kľúč, ktorý otvára cestu k potenciálnym mentorom.
- Počúvajte. Ukazujte rešpekt a môžete sa vždy niečomu novému priučiť.
- Sieť.
- Prijíť zlyhanie, ale nie na dlho. Skúste znova.
- Buďte otvorení. Povzbudzujte ľudí, aby vás kontaktovali.
- Dobrovoľne vyriešite nejaký problém. Potenciálny mentor ocení vašu ochotu pomôcť.
- Nadviazanie na akúkoľvek prijatú pomoc (úprimné "ďakujem" je vždy dobre prijímané).

#### Niektoré dôležité vlastnosti pri hľadaní mentora môžu byť, že on / ona:

- Má skúsenosti v pracovnej oblasti, ktorá zaujíma práve daného mentorovaného
- Má dobré kontakty
- Má skutočný záujem pomáhať mentorovným vylepšiť ich kariéru
- Má schopnosť a čas byť nápomocný
- Je nekritický, dôveryhodný, etický a sebavedomý
- Je dobrý poslucháč.
- Je dôveryhodný
- Je rešpektovaný kolegami a vedením.



### 6. MENTORING S OHĽADOM NA PREDCHÁDZAJÚCE SKÚSENOSTI

#### Mentoringový vzťah.

Urobte si chvíľku čas a premýšľajte o mentoringovom vzťahu, s ktorým máte skúsenosť a potom odpovedajte na nasledujúce otázky:

#### 1. Kto mentorom pre vás vo vašom živote?

---

---

---

---

#### 2. Čo tento človek urobil pre vás? (Napríklad: sprevádzal, učil, odpovedal na otázky)

---

---

---

---

#### 3. Čo fungovalo dobre v tomto vzťahu?

---

---

---

---

#### 4. Čo nefungovalo dobre v tomto vzťahu?

---

---

---

---

#### 5. Čo ste sa naučili počas tohto mentoringového vzťahu?

---

---

---

---

### 7. PREDPOKLADOVÉ NÁBOROVÉ CVIČENIE

V mnohých ohľadoch, my sami sme našimi predpokladmi. Predpoklady dávajú zmysel a účel toho, kto sme a čo robíme. Čo vieme osvojich implicitných predpokladov, to je rámec, ktorý nám ukazuje ako myslíme a konáme a je jednou z najnáročnejších intelektuálnych hádaniek v našich životoch.

Predpokladový nábor znamená zapojenie samých seba do premyslených úvah o tom, prečo robíme to, čo robíme, a prečo hovoríme, čo hovoríme (sami pre seba a pre iných), aby sme ospravedlnili naše konanie. Predpokladový nábor je nevyhnutnou súčasťou prípravy pre mentoringový vzťah, ktoré nám pomáhajú ostať otvorený a ochotný počúvať názory iných ľudí.

Aké sú vaše predpoklady pre:

- Mentorovanie
- Byť mentorovaným
- Mentoringový vzťah

Najlepšie je zapísať si svoje prvé dojmy a nie súdiť ani analyzovať vaše odpovede.

V skupinách, každá osoba zdieľa jeho predpoklady o téme.

Diskutujte na nasledujúce otázky:

- Čo môže byť vyvodené na základe týchto predpokladov?
- Je tam zhoda? Ak áno, na aké položky?
- Ak neexistuje zhoda, čo z toho vyplýva?
- Aké sú dôsledky pre mentoringový vzťah?

Mentoring nie je ...

- vzťah, v ktorom mentorovaný pasívne prijíma inštrukcie od mentora.
- vzťah, v ktorom sa mentor snaží formovať mentorovaného do verzie samého seba.
- vzťah, v ktorom mentor rieši problémy s mentorovaným za neho alebo mu dáva všetky odpovede.

### 8. MÝTY O MENTORINGU

- Mentoring funguje na princípe medzi dialógu medzi štyrmi očami z tváre do tváre
  - > Vďaka technológiám, mentoring už nie je viazaný na fyzickú blízkosť. Výhody pre mentorovaných pri e-mentoringu sú: flexibilné vedenie mentoringových stretnutí, žiadne geografické a časové obmedzenia, nákladovo efektívne – bez nákladov na dopravu.
  - > osobnostný mentoring býva tiež často používaný ako podpora individuality skrz prijatie ostatnými členmi v malých skupinkách často podporované tréningovým vedúcim
- Mentoring je neuveriteľne časovo náročný
  - > Mentoring môže nejakú dobu trvať, ale sa do neho oplatí investovať čas. Je potrebné vypracovať si potrebný čas pre realizáciu plánu a harmonogramu stretnutí. Využívajte čas efektívnejšie pomocou integrácie viacerých mentoring aktivít do bežných pracovných činností.
- Mentoringové vzťahy by malo trvať celý život
  - > Sú založené na osobných rozvojových cieľoch a mali by trvať len tak dlho, kým jedna strana stále potrebuje vývoj v niektorých špecifických oblastiach.
- Mentoring je založená na chémii
  - > Mentoringové vzťahy sú predovšetkým funkčné, mali by stavať postavený na vzájomnom rešpekte, obdive a dôvere a to by sa nemalo zamieňať s pocitom chémie alebo priateľstva.
- Mentor musí byť starší ako mentorovaný
  - > Inovácia sa vyvíjajú veľmi rýchlo a osobná skúsenosť je taká veľký učiteľ, že mladší ľudia majú často príležitosti byť mentormi pre starších ľudí.
  - > Mentori by mal byť vybraný na základe ich pochopenie, zručnosť, múdrosti (bez ohľadu na ich vek), a schopnosť zdieľať to, čo vedia. Kľúč k nájdeniu najlepšieho mentora vychádza z potrieb rozvoja mentorovaných členov tímu a v schopnosti prispôbiť potrebám a zručnostiam/ skúsenostiam osoby ochotne pomôcť
- Mentoring je vždy iniciovaný mentorom
  - > Mentoring je vzájomný proces musí byť iniciovaný buď mentorovaným alebo mentorom.

## KROK 2 - "AKO ZAČAŤ VZŤAH MENTOR - MENTOROVANÝ?"

### SPUSTITE VZŤAH MENTOR - MENTOROVANÝ- SO ZAMERANÍM NA RAST

#### 1. POČIATOČNÉ SPŮŠŤAČE KONVERZÁCIE MEDZI MENTOROM A MENTOROVANÝM

Čo treba urobiť	Konverzačné spúšťače	Stratégia
Urobte si čas na spoznávanie sa navzájom	Získať kópiu životopisov navzájom. Nájdite spoločné oblasti zájmu pre diskusiu.	Vybudovanie vzťahu. Výmena informácií. Identifikujte body kontaktu.
Diskusia o mentoringu	Bol partner niekedy predtým zapojený do mentoringového vzťahu?  Aké to bolo?  Čo sa naučil z tejto skúsenosti?	Zdieľanie mentoringových zážitkov.
Stanovte ciele pre mentorovaných	Čo je to, čo sa chce mentorovaný naučiť na základe tejto skúsenosti?	Mentorovaný stanovuje širšie ciele.
Diskutujte o predpokladoch, potrebách a očakávaniach.	Čo chce každý partner od vzťahu?	Mať jasno a konkrétne špecifikovať vlastné potreby, alebo čo chce získať z tohto mentoringového vzťahu
Prediskutujte hranice	Obe strany si dohodnú, čo je ešte v hraniciach a čo už hranice presahuje.  -Rozsah tém, ktoré sú relevantné a irelevantné pre proces mentorovania (napríklad, nemôžete chcieť diskutovať o osobných alebo rodinných problémoch, ktoré sú mimo práce)	Mať jasno v osobných a profesionálnych hraniciach.
Diskutovať možnostiach a príležitostiach pre vzdelávanie.	Aký druh pomoci by bol najužitočnejší?  Diskutujte o implikácií učebných štýlov ostatných a aký to môže mať vplyv na vzťah.	Použite inventár učebných štýlov, zdieľajte informácie o štýloch učenia.
Definovať výsledky.	Ako by mal úspešný vzťah vyzeráť?	Predstaviť výsledky na konci vzťahu a vytvoriť zoznam dosiahnuteľných cieľov vedúcich k úspechu.

Ref. Mentora Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco

## PRÍRUČKA PRE MENTOROVANÝCH

### 2. DÔVERYHODNOSŤ

Zatajovanie dôveryhodnosti môže byť veľkou prekážkou v mentoringovom vzťahu, pretože máme rôzne predstavy o tom, čo znamená dôveryhodnosť.

Vyplňte nasledujúci kontrolný zoznam. Potom rozhodnite, či existujú ďalšie predpoklady, ktoré by mali byť pridané do zoznamu.

Skontrolujte a diskutujte s vašim mentoringovým partnerom.

Povoliť plnú diskusiu pred prijatím konsenzu o tom, ktorý dôveryhodnostný protokol chcete prijať za svoj vo vašom vzťahu.

**Ktorých z nasledujúcich predpokladov o dôveryhodnosti sa pridriavate?**

Predpoklad	Áno	Nie	Nie som si istý
Čo hovoríme medzi sebou, tam aj zostane, kým mi druhá strana neda súhlas hovoriť o tom s ostatnými.			
Niektoré otázky budú považované za dôverné, zatiaľ čo iné nie.			
Je v poriadku diskutovať o tom, ako sme si vytvorili náš vzťah, ale nie o obsahu našich diskusií.			
Je v poriadku hovoriť o tom, o čom budeme hovoriť, pokým je to všeobecné.			
O čom budeme diskutovať zostane medzi nami tak dlho, kým bude trvať náš mentoringový vzťah.			
Ak budete požiadaní mentorom, môžeme slobodne prístupniť naše rozhovory.			
Potom, čo skončil náš formálny mentoringový vzťah, je v poriadku hovoriť o tom, o čom sme sa bavili, alebo aký sme mali navzájom vzťah.			
Ďalšie predpoklady, ktorých sa ja pridriavam:			

Niektorým ľuďom nevedí, že ostatní vedia informácie o nich, pokiaľ si to nechávajú pre seba. Diskutovať o potrebe dôveryhodnosti a očakávaniach, aby sa zabránilo problémom skôr, ako nastanú. Musíte sa cítiť v bezpečí vo vašom mentoringovom vzťahu

Príklady parametrov dôveryhodnosti:

- U tém, ktoré sú dôverné: "Potrebujem vašu úplnú diskretnosť, keď hovorím o vývoji efektívneho postupu pri spolupráci s mojím súčasným manažérom"
- Pre vzťah, ktorý je dôverné: "Som znepokojený objavujúcou sa nekompetentnosťou ostatných, takže budem radšej, keď budeme hovoriť, že pracujeme spoločne na projekte, prinajmenšom pokiaľ sa nebudem cítiť schopnejší orientovať sa v rozhodovacom procese v našej záležitosti.

### 3. POROZUMENIE ŠTÝLU UČENIA

#### Použitie Learning Style Inventory (Kolb)

Model Kolb popisuje štyri fázy cyklu učenia. Existujú dva spôsoby, ako si môžete získať skúsenosti – cez konkrétnu skúsenosť alebo abstraktnú konceptualizáciu. Existujú dva spôsoby, ako narábať so skúsenosťami – reflektívne pozorovanie alebo aktívne experimentovanie.

Pri použití konkrétneho aj abstraktného režimu získavania skúseností, a ak využijeme reflektovanie aj konať v tejto skúsenosti, môžete rozšíriť svoj potenciál pre úplné zapojenie sa do procesu učenia.

#### Cyklus učenia:

Konkrétna skúsenosť: Učenie skúsenosťou

- Učiť sa z konkrétnych skúseností
- Viažucich sa na ooby
- Byť citlivý voči pocitom a ľuďom

Reflektívne pozorovanie: Učenie reflexiou

- Starostlivé pozorovanie pred tým, než urobíme rozhodnutie
- Nahliadnutie na problémy z rozličných perspektív
- Hľadanie významu vecí

Abstraktná konceptualizácia: Učenie myslením

- Logicky analyzovať nápady
- Systematické plánovanie
- Konať na základe intelektuálneho chápania situácie

Aktívne experimentovanie: Učenie konaním

- Ukázať schopnosť dotiahnuť veci do konca
- Riskovať
- Ovplyvňovať ľudí a udalosti prostredníctvom konania

Pochopenie svojich učebných preferencií, a silných a slabých stránok spojených s týmto druhom štýlu učenia, je dôležitým krokom smerom k zvýšeniu schopnosti učenia a získať čo najviac skúseností zo svojho učenia.

Okrem pochopenia silných stránok svojho vlastného štýlu učenia, možno zistíte, že je užitočné zväziť niekoľko spôsobov, ako posilniť vašu zručnosť učiť sa, ktoré sú viac typické pre štýly odlišné od vášho vlastného štýlu učenia. Ak sa príliš spoliehajú na jednu oblasť učenia, riskujete, že vám budú chýbať dôležité myšlienky a skúsenosti.

Rozvoj zručností učebných štýlov:

- Rozvíjať vzdelávanie a pracovné vzťahy s ľuďmi, ktorých sila učenia spočíva v oblastiach, ktoré sú odlišné od našej vlastnej.
- Prax a rozvíjanie zručnosti učenia v oblastiach, ktoré sú opakom vašich súčasných silných stránok.

Ref. David A. Kolb, skúsený učenie založené na Systems, 1999

### 4. POKYNY K VYJEDNÁVANIU V KONVERZÁCII

Čo budete potrebovať	Otázky na zodpovedanie
Dobre definované ciele	Aké sú špecifické zručnosti, vedomosti požadované z tohto vzťahu?
Kritériá úspechu a meranie	Aké sú kritériá na hodnotenie úspešných plnení výsledkov vzdelávania?  Aký je proces pre vyhodnotenie úspešnosti?
Vymedzenie vzájomnej zodpovednosti	Kto bude zodpovedný za čo?  Ako môžeme zaistiť, to čo robíme, čo hovoríme, že sa chystáme urobiť?
Zaistenie zodpovednosti - Vzťahové základné pravidlá - Záruka dôvery - Hranice	- Aké sú normy a zásady ktoré budeme nasledovať v našom vzťahu?  - Čo musíme urobiť pre ochranu diskretnosti tohto vzťahu  - Aké sú neprekročiteľné limity tohto vzťahu?
Protokoly pre riešenie úskalí	S akými úskaliai sa môžeme stretnúť?  Aký proces by sme mali mať, aby sme sa vysporiadali s nimi, ak k nim dôjde.
Mentoringová dohoda	Čo musíme zahrnúť, aby nám táto dohoda vyhovovala?
Pracovný plán na dosiahnutie učebných cieľov	Aký je postup?  Aké sú kroky na dosiahnutie týchto cieľov?

Ref. Mentora Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco

Niekedy, mentorovaní už majú konkrétne ciele a nemusia chcieť preskúmať svoje osobné vízie. Výzvou pre mentora je potom pomáhať vrátiť sa späť a pozrieť sa na vec z väčšej perspektívy a uistiť sa, že tieto ciele sú v súlade s víziou.

### 5. ROZVOJ SVOJHO OSOBNÉHO PROFESIJNÉHO PLÁNU

• Premýšľajte o svojej kariérnej ceste a zväzte nasledujúce otázky:

- > Urobil som vedomú voľbu, pokiaľ ide o moju kariéru?
- > Čo ma viedlo k mojej súčasnej voľbe?

• Teraz, nakreslite mapu vašej kariérnej cesty doteraz a zahrňte do nej:

- > Vašu pravdepodobnú alebo zvolenú lokalitu
- > Milníky na ceste

• A potom zväzte

- > Znak, ktoré ste si prečítali na vašej kariérnej ceste
- > Znak, ktoré ste možno vynechali alebo ignorovali.

• Pridajte príslušné znaky pre váš kariérny plán.

• S ktorými križovatkami, obchádzkami alebo zátarasmi by ste sa mohli stretnúť v budúcnosti?

### 6. POUŽÍVATE SVOJE VIZUÁLNE ZRUČNOSTI?

"Vizualizácia je umenie a zručnosť, ktorú môžete použiť na dennej báze. Umenie zahŕňa navrhnutie portréту budúcnosti z montáží faktov, fantázie, fikcie a zábavy. Zručnosť je trénovať samého seba v premýšľaní o zajtrajšku – neustále hľadanie príležitosti a príprava reakcie na hrozby ..."

Ohodnoďte samého seba, aby ste mohli určiť, do akej miery cvičíte svoje vizuálne zručnosti. Zakrúžkujte číslo, ktoré vyjadruje frekvenciu použitia.

	Vždy		Nikdy		
Hľadáte neustále nové nápady a príležitosti, ktoré posilnia vás, vašu prax a spoločnosť?	5	4	3	2	1
Môžete preložiť svoju víziu do jednoduchých písomných vyhlásení, ktorým vaši kolegovia budú rozumieť?	5	4	3	2	1
Používate mentálnu vizualizáciu na videnie budúcnosti?	5	4	3	2	1
Veríte v silu vizualizácie ako silu pre akciu?	5	4	3	2	1
Zápasíte so svojou víziou, pokým nie je jasná a stručná?	5	4	3	2	1
Má vaša vízia povzbudzovať a stimulovať ostatných k akcii?	5	4	3	2	1
Psychicky nacvičujete možné dôsledky vašej vízie?	5	4	3	2	1
Nechávate samého seba snívať?	5	4	3	2	1
Vyhodnocujete úspech vašej vízie po organizačnej stránke?	5	4	3	2	1
Stavajú vaše vízie na rozlišovacej kompetencii vašej organizácie?	5	4	3	2	1

Skóre pod 25 ukazuje potrebu precvičovať sa pri používaní vizuálnych zručností.

### 7. VYTVORENIE OSOBNÉJ VÍZIE

Vaša osobná vízia je obraz, kým chcete byť, a to, čo chcete robiť v budúcnosti. Keď to spojíte vezmete do úvahy to, čo chcete robiť, ako sa chcete presláviť, kto je pre vás dôležitý, čo je pre vás dôležité, a to, čo sa hodí vášmu štýlu a spôsobu, ako robiť veci.

Osobná vízia je všeobecne niečo, čo je ďaleko od nás a je statickým obrazom. Pri tom, ako si vytvárate svoju osobnú víziu, pozeráte sa na jedno miesto v čase, a príliš nerozmýšľate nad tým, ako sa tam dostať. Ako sa tam dostanete, to nechajte na neskôr, teraz vám stačí len zistiť, kam budete chcieť ísť.

Možno ste chceli túto vašu víziu zachytiť na dlhú dobu, bez možnosti vysloviť ju. Mohli ste ju rozvíjať, keď ste boli dieťa alebo aj niekedy neskôr. Učiteľ, šéf, priateľ, alebo člen rodiny vás možno inšpirovali. Teraz je čas sformulovať ju a dostať ju do písomnej podoby.

Skúste vynechať svoju vnútornú kritiku a vašu skromnosť, keď pracujete na svojej vízii. Teraz je čas stať sa pružnejším.

Akonáhle ste zachytili svoju víziu, ďalším krokom je získanie spätnej väzby (Je to jasné? Je to dostatočne konkrétne, aby niekto iný mohol vidieť tento obraz? Je to orientované na budúcnosť? Je to realistické a uskutočniteľné?) na svoju víziu a vypracovať vyhlásenie o vízii. Nakoniec, posúďte kompetencie, ktoré máte a kompetencie potrebné na dosiahnutie tejto vízie a potom identifikujte ciele, na ktorých chcete pracovať.

### 8. KRITÉRIÁ PRE HODNOTENIE MOJEJ VÍZIE

- Urobí ma táto vízia flexibilnejším človekom?
- Inšpiruje ma to?
- Som ochotný zaviazat' sa k nej?
- Som ochotný to otestovať voči mojím budúcim zámerom, cieľoch a konaniam?
- Má to pre mňa zmysel?
- Je niečo s čím môžem pracovať ďalej?
- Viem si to predstaviť v konkrétnom prípade?

Ak odpoviete nie na niektorú z nich, prepracujte vašu víziu, kým budete môcť odpovedať áno.

Ak ste odpovedali áno, potom vytvorte vašu víziu.

### 9. SPRIEVODCA KONVERZÁCIU PRE ZÍSKANIE SPÄTNEJ VÄZBY PRE VAŠU VÍZIU

- Mám na mysli, že by som rád, aby moja kariéra smerovala touto cestou...
- Je to reálne?
- Čo to znamená, ak si zvolím túto cestu?
- Čo môžem očakávať?
- Čo je to, čo sa musím naučiť robiť?
- Čo je to, čo musím urobiť, aby som zistil, čo ešte potrebujem?
- Čo to znamená, keď si nezvolím túto cestu?
- Ďalšie otázky, ktoré chcete pridať do tohto zoznamu:

### 10. OD VÍZIE K STANOVENIU CIEĽOV – ANALÝZA KOMPETENČNÉHO ROZDIELU

Aký rozdiel je medzi vašou víziou a aktuálnymi kompetenciami?

Aktuálne Kľúčové kompetencie	Kľúčové kompetencie pre rozvoj
-	-
-	-
-	-
-	-



### 11. HODNOTENIA UČEBNÝCH CIEĽOV

- Špecifické
  - > Čo je to, čo sa chce mentorovaný naučiť ako výsledok tohto vzťahu?
  - > Sú ciele špecifické, konkrétne a jasné?
- Merateľné
  - > Môžu byť tieto ciele merané?
  - > Akými spôsobmi môže byť tento úspech meraný?
- Na akciu orientované
  - > Sú ciele orientované na budúcnosť?
  - > Aké výsledky by sme mali byť schopní vidieť, keď sa dosiahnu ciele stanovené mentorovanými?
  - > Aké konkrétne veci bude mentorovaný môcť robiť, ako výsledok splnenia zadaných cieľov?
- Realistické
  - > Sú ciele dosiahnuteľné v rozumnom časovom horizonte?
  - > Existujú ešte nejaké iné zdroje, ktoré sú potrebné pre dosiahnutie cieľov?
- Časové
  - > Je časový horizont pridelený pre dosiahnutie učebných cieľov rozumný?
  - > Či je stanovený termín dokončenia, pre dosiahnutie cieľov?

### 12. VYTVÁRANIE ZOZNAMU VZDELÁVACÍCH PRÍLEŽITOSTÍ

- Nápady, ktoré prichádzajú na um:
- Aké druhy príležitostí existujú pre vystavenie sa novému učeniu?
- Aké druhy príležitostí existujú posilnenie nového druhu učenia?
- Aké existujú možnosti, ktoré by mohli urýchliť učenie?

### 13. DOKONČENIE MENTORINGOVEJ DOHODY

Dokončená dohoda stanovuje základ, na ktorom sa dá stavať.

#### Obsah:

Dátum, Meno mentora, meno mentorovaného, kontaktné informácie, očakávania od mentoringového vzťahu, ciele mentorovaných, plán stretnutí, dodatočné dohodami.

### KROK 3 - "ČO ROBIŤ V PRIEBEHU MENTORINGOVÉHO VZŤAHU?"

#### PRIEBEH VZŤMENTORINGOVÉHO VZŤAHU

##### 1. VYPRACOVAŤ PLÁN STRETnutí S MENTORINGOVÝM PARTNEROM

Stretnutie	Kľúčové témy	Pomôcky	Načasovanie
1	Zoznámenie sa navzájom. Objasniť predpoklady. Diskutovať o dôvernosti.		
2	Diskutujte o kariérom pláne / vízii mentorovaného. Určite ciele mentorovanému. Diskutovať o možnostiach vzdelávania. Dosiahnite dohodu.		
3	Vydiskutujte si osnovy konverzácie. Zaistite uspokojujúce a zmysluplné závery.		
4-.....	Diskutujte o témach / problémoch. Pravidelné zhodnotenie. Revízia dohody. Vyhodnotiť pokrok. Znovu prerokovať / uzavrieť.		

##### 2. NASTAVIŤ ČASOVÝ RÁMEC PRE VÁŠ VZŤAH

Efektívne mentori a mentorovaní si nastavujú počiatkovú lehotu pre vzťah na základe aktuálnych potrieb a cieľov mentoringového vzťahu, s konečným hodnotením.

Tiež si nastavujú pravidelné hodnotenie pre posúdenie, ako dobre vzťah plní svoje ciele.

## PRÍRUČKA PRE MENTOROVANÝCH

---

### 3. REFLEKTÍVNY FORMULÁR PRE MENTOROVANÝCH

Vyplňte formulár pred každým mentoringovým stretnutím s kópiou pre mentora:

Meno:

Dátum:

Téma:

Čo som chcel dosiahnuť po poslednom mentoringovom stretnutí?

Bolo to splnené? Ktoré konkrétne meranie by som považoval za výsledok? Aké boli moje pocity?

Čo šlo dobre?

Čo nešlo dobre?

Aké otázky či pripomienky mám pre svojich mentorov?

### 4. STRETNUTIE NA VYPOČUTIE MENTOROVANÝCH

Skompletizujte po každom stretnutí s mentoringovým partnerom pre zachytenie vašich myšlienok, poznatkov a / alebo dohodnutie ďalších krokov:

Dátum

Témy stretnutia

Čo šlo dobre?

Čo nešlo tak dobre?

Ďalšie poznámky:

Ďalšie kroky:

### 5. UROBTE SPOLOČNE PRAVIDELNÉ HODNOTENIA ÚČINNOSTI VZŤAHU

K tejto konverzácii by malo dôjsť niekoľkokrát počas vzťahu

#### • Vzťah

- > Ako sme na tom?
- > Aká je kvalita našej interakcie?
- > Akým spôsobom môžeme posilniť náš vzťah?

#### • Proces učenia

- > Je proces, ktorým sa uľahčí učenie mentorovaného?
- > V čom sú vzdelávacie potreby mentorovaných uspokojené / neuspokojené?
- > V čom by mohol tento proces fungovať lepšie?
- > Čo musíme zmeniť, posilniť?
- > Čo ste sa naučili o sebe ako študent v tomto procese?

#### • Pokrok smerom k cieľom učenia

- > Aký pokrok bol spravený počas realizácii učebných cieľov mentorovaných?
- > Čo je zatiaľ našim najväčším úspechom?
- > Aký je naša najväčšia frustrácia?
- > Čo nám dáva najväčšie uspokojenie o tom, čo sa učíte?

Ref. Mentora Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco

### 6. VZŤAH POTREBUJE POMOC

Nezhody a rozdiely v názoroch sú prirodzenou súčasťou každého vzťahu. Použite nasledujúce tipy pre diskusiu so svojim mentoringovým partnerom:

- Porozprávajte sa otvorene a úprimne so svojim mentoringovým partnerom o spolupráci a riešení mentoringových problémov.
- Upusti od osobných problémov a pozícií.
- Zamerať sa na fakty.
- Popíšte problém.
- Príďte na spoločné pochopenie problematiky.
- Brainstorming prípadných nových stratégií.
- Vyberte si stratégiu, ktorá má najvyššiu pravdepodobnosť úspechu.
- Obráťte sa na koordinátora mentoringového programu pre ďalšiu pomoc.

### 7. RIEŠENIE NEZHÔD

V každom vzťahu sú občas nezhody alebo nedorozumenia, a mentoringový vzťah nie je výnimkou. Ak máme na pamäti, že mentoringový vzťah je partnerstvom, je dôležité prijať to, že máme právo vyjadríť svoje pocity, keď chcete vysporiadať svoj mentoringový vzťah.

Avšak, je rovnako dôležité, aby sme sa ubezpečili, že sa vyriešili rozdiely primerane, profesionálne a úctivo. K niektorým príkladom rozdielov, ktoré by sa mohli objaviť v mentoringovom vzťahu, patria:

Získanie rady alebo pokynov, s ktorými nesúhlasíte.

Namiesto toho, aby ste sa dohadovali so svojim mentorom alebo jednoducho ignorovať radu, pristupujte k situácii s pocitom zvedavosti. Spýtajte sa samých seba, a / alebo svoje mentorov o radu. Napríklad: "Ten návrh nie je v poriadku, ale nie som si istý prečo," alebo "Moja situácia nezdá byť úplne správna vzhľadom na túto myšlienku. Môžeme hovoriť o tom, čo sa nehodí, a prečo.?"

Váš poradca sa neobjaví na plánovanej schôdzke, a nevolal.

To je ďalší čas na dohady. Namiesto toho, aby ste povedali: "Včera ste vynechali naše stretnutie," priblížte sa k svojmu mentorovi s cieľom zistiť informácie, skôr než ho začnete obviňovať. "V mojom kalendári som si našiel, že sme sa zišli včera alebo sa mýlim?"

Vyzerá to, že váš učiteľ je tým, ktorý vám hovorí, čo by ste mali urobiť skôr než tým, ktorý vás nechá spoľahnúť sa na diskusné fórum a potom riešiť svoje vlastné problémy.

Často, mentori majú pocit, že poskytovanie poradenstva je to, čo majú robiť, a je to to, čo sa od nich očakáva. Môžete pomôcť vášmu mentorovi budovať svoje mentoringové zručnosti, ak zdôrazníte, čo od neho očakávate dopredu. Dalo by sa povedať niečo podobné ako: "Nachádzam sa v situácii v práci, o ktorej by som sa rád s vami porozprával. Mám nejaké nápady, ako ju priblížiť, a dúfam, že si vypočujete moje nápady a položíte mi otázky, ktoré by pomôžu dosiahnuť správne riešenie."

Alebo na začiatku vášho vzťahu, dajte mentorovi vedieť dopredu, že od neho neočakávate, že bude poznať odpovede na všetky otázky, ale že sa tešíte, že máte niekoho, s kým môžete zdieľať svoje myšlienky a kto vám pomôže vyriešiť vaše vlastné problémy.

### 8. INVENTÁR ZRUČNOSTÍ PRE MENTOROVANÝCH

Ak už ste nejaký čas v mentoringovom vzťahu, že je čas zhodnotiť úroveň vašej spokojnosti s ohľadom na mentoringové zručnosti uvedené nižšie. Ako sa máš? Vidíte zlepšenie? A váš partner?

Zručnosti	Veľmi spokojný	Stredne spokojný	Nespokojný	Potrebné pracovať na
Žiadaná spätná väzba				
Výkony týkajúce sa spätnej väzby				
Budovanie vzťahu				
Demonštrovanie dobrých osobných zručností				
Vyjadrovanie dilemy, pocitov a emócií				
Motivácia k úprimnému sebahodnoteniu, hodnôt a správania				
Udržujte diskretnosť				
Udržujte vzťahy				
Vyjednávacie zručnosti				
Zručnosti vo vytváraní sietí				
Riskovanie ako skúšanie nového správania				
Sebariadenie učenia				
Hodnotové rozdiely				

## PRÍRUČKA PRE MENTOROVANÝCH

### 9. SUMÁR OCENENIA VZŤAHU

Použite tieto otázky po tom, čo sa niekoľkokrát stretnete. Zhodnoňte svoj vzťah s použitím nasledujúcich otázok. Pokračujte v zhodnotení svojho vzťahu pravidelne po celý rok.

- Ako ste spokojní, že vy a váš mentoringový partner máte jasno v cieľoch vášho vzťahu?
- Akých je tri až päť kritérií spokojnosti vo vzťahu? Do akej miery sú naplnené?
- Aký spôsob učenia vo vzťahu má vplyv na výkon mentorovaného?
- Aký úspech ak vôbec nejaký dosiahol mentorovaný, ktorý by mohol pripísať k mentoringovému vzťahu?
- Aké sú najužitečnejšie výsledky vášho vzťahu doteraz?
- Aké sú najmenej užitočné výsledky?
- Ako ste spokojný s frekvenciou vášho mentoringového kontaktu?
- Ako ste spokojný s tým, ako trávite svoj čas spolu?
- Čo je najväčšou výzvou vášho mentoringového vzťahu?
- Aké tri veci by ste mohli urobiť pre zlepšenie učenia a spokojnosti vo vašom mentoringovom vzťahu?

### 10. SIGNÁLY, KTORÉ NAZNAČUJÚ, ŽE JE ČAS PRE UZATVORENIE VZŤAHU

Kedy ..	Je možné, že ...
Som unavený, bez záujmu, a premýšľam o iných veciach pri stretnutí s mojím mentorom.	Prechádzam určitými zmenami a nepovažujem tento vzťah za zmysluplný alebo dôležitý pre mňa.
Stretávame sa, či máme alebo nemáme agendu.	Zišli sme sa bez toho, aby to malo reálny zmysel pre mentoringový vzťah.
Ľutujem čas strávený udržiavaním tohto vzťahu. Existujú ďalšie dôležitejšie a naliehavejšie záležitosti, ktorým sa musím venovať.	Mentoring nie je pre mňa práve teraz prioritou. Už sa nezaoberám týmto vzťahom.
Som vyčerpaný z rozhovoru s mojím mentorom.	Strácame navzájom čas.
Bola narušená diskretnosť.	Neverím môj mentor a musí selektovať to, čo mu poviem
Môj učiteľ mi počúva, ale neriadi sa tým.	Snažím sa, ale len strácam svoj čas.
Stretávame sa už dlhý čas, ale nie je vidieť žiadny pokrok.	Niektó iný by mohol lepšie naplniť mojej potreby.
Po väčšine stretnutí, sa cítim unavený, pretože môj mentor zo mňa vysáva energiu.	Nejedná sa o zdravý vzťah.
Zdá sa to byť jednosmerný vzťah.	Pociťujem málo ak vôbec nejaké uspokojenie z tohto vzťahu.
Len bytie s mojím mentorom je nepríjemné a bolestivé.	Nemám rád ani nerešpektujem môjho mentora.

Ref. Mentora Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco

### KROK 4 - "AKO PRIVIESŤ MENTORINGOVÝ VZŤAH K UZAVRETIU?"

#### 1. UZAVRETIE

Mentoringové vzťahy sú založené na rozvoji vašich osobných cieľov a mali by trvať len tak dlho, ako budeme ešte potrebovať rozvoj v týchto špecifických oblastiach. Niektoré mentoringové vzťahy sú len veľmi krátke. Iné mentoringové vzťahy zahŕňajú väčšie rozvojové oblasti, a preto si vyžadujú dlhší časový horizont trvania.

#### 2. MENTOROVANÝ HODNOTÍ ÚČINNOSŤ MENTORINGOVÉHO VZŤAHU (PRI UZAVRETÍ STRETNUTIA)

- Náhľady a získané poznatky
  - > Úvahy: Aké kriticky získané poznatky ste získali v dôsledku tohto mentoringu? Ako vidíte sámého seba pri uplatňovaní toho, čo ste sa naučili?
- Kvalita skúsenosti
  - > Úvahy: Čo je z tejto skúsenosti pre vás osobne zmysluplné a profesionálne? Čo by bolo zmysluplnejšie pre vás osobne a profesionálne? Prosím, buďte konkrétny.
- Osobný pokrok
  - > Úvahy: Ako by ste zhodnotili svoje vlastné pokroky vývoja? Ako by ste zlepšili váš výkon?

#### 3. MENTOR SA TIEŽ PRIPRAVUJE NA KONEČNÉ STRETNUTIE

- Rekapitulácia pokroku mentorovaného
  - > Úvahy: Aké kľúčové zručnosti a správania mentorovaný získal v priebehu mentoringového vzťahu? Ako sa zručnosti alebo správanie zmenili? Ktoré oblasti cieleného rozvoja vyžadujú ďalšiu pozornosť?
- Načrtnúť budúci potenciál mentorovaného
  - > Úvahy: Čo vidíte že mentorovaný robí so svojimi schopnosťami počas piatich rokov? Aké jedinečné schopnosti, činnosti a správania reprezentujú mentorovaného?
- Odporúčania pre ďalší rozvoj
  - > Úvahy: Čo ďalšie môžete vy alebo niekto iný ponúknuť mentorovanému pre jeho ďalší rozvoj? Aké činnosti alebo učebné situácie by mohli byť pokračovaním pre proces vývoja?

#### 4. KONEČNÉ STRETNUTIE

Na základe týchto dvoch foriem určíme, ktoré z týchto dvoch možností budú vhodné počas záverečného stretnutia:

- Prehodnotiť a opätovne zaviesť dohodu o mentoringu
  - > Ak preskúmanie pokroku ukazuje potrebu pokračovať v mentoringu, a ak mentor má záujem v pokračovaní, potom môžete upraviť, obnoviť a aktualizovať dohodu o mentoringu.
- Ukončenie mentoringového vzťahu.

#### 5. ZÁVEREČNÁ MYŠLIENKA

Mentoringové vzťahy sú skvelé príležitosti pre rast a rozvoj, rozšírenie perspektív, učiť sa nové zručnosti a schopnosti, riskovanie, a objavovanie nových hraníc. Ak sú dobre prevedené, mentoringový vzťah môže mať ozajstný efekt pri zmene v živote.

### REF:

- V mentee Sprievodca: Tvorba Mentoring pracovať za vás, Lois J. Zachary, Lory A. Fischler, ISBN: 978-0-470-34358-6, 2009
- Wake Forest University Mentoring Resource Center mentee Handbook 8.1.2012
- Ref. The Mentor's Guide, Lois Zachary, 2000, San Francisco
- Ref. David A. Kolb, Experienced Based Learning Systems, 1999



Císlo projektu:  
2013-1-PT1-LEO05-15778

Trvanie projektu:  
24 mesiacov  
Október 2013 - Septembra 2015

[www.bmw-eu.net](http://www.bmw-eu.net)

Tento projekt bol realizovaný za finančnej podpory Európskej komisie [Programu celoživotného vzdelávania Európskej únie]. Táto správa odráža iba názory autora a Európska komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie, ktoré môžu byť vyrobené z informácií v nej obsiahnutých.