



**Pagalba marginaliam jaunimui įsidarbinti naudojant inovatyvų karjeros
mentorystės modelį - 2020-1FR01-KA204-079859**

Į karjerą orientuotos mentorystės gairės





Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame pateikiamos informacijos naudojimą.



TURINYS

Įvadas	4
1. Profesinio orientavimo metodikos poreikio apžvalga	5
2. Mentorstės metodas ir poreikis investuoti į mentorstę	15
3. Mentorstės metodo panaudojimas siekiant karjeros plėtros	19
4. Į karjerą orientuotos mentorstės privalumai ir principai	24
5. Mentorius ir mokinio vaidmenys ir pareigos	29
6. Pozityvūs mentorstės santykiai	33
7. Sėkmingo mentoriaus savybės	37
8. Mentorstės procesai ir veiklos	41
9. Mentorstės programos kūrimas	45
10. Mentorstės programos įgyvendinimas ir vertinimas	50
1. Mentorstės proceso planavimas	51
2. Mentorius ir mokinio parinkimas	54
3. Veiksmų plano parengimas ir tikslų nustatymas	57
4. Pagalba mokiniams	59
5. Klausimynas mentoriui	61
6. Klausimynas mokiniui	63
7. Mentorstės sėkmės įvertinimas	65



Įvadas

Nedarbas yra viena iš aktualiausių ekonominių ir socialinių problemų Europos Sąjungoje. Įvairios organizacijos ieško šios problemos sprendimo būdų. Tačiau žemos kvalifikacijos marginalizuotų jaunų suaugusiųjų (toliau – nesimokantys, bedarbiai, migrantai, neįgalieji, turi nusikalstamos patirties ir kt.) įdarbinimo problema išlieka labai svarbi.

Dėl nepalankios Europos ekonominės situacijos, gali atsirasti prarastos kartos jaunų žmonių, kuriems trūksta galimybių įsidarbinti. Tai gali sukelti krizę, kuri gali stipriai paveikti jaunus suaugusiuosius. Jiems gresia skurdas ir socialinė atskirtis. Jaunimas yra mūsų ateitis ir turėtume įsipareigoti kurti naujas švietimo ir mokymo programas, kad galėtume padidinti jų darbo perspektyvas ir suteikti jiems daugiau galimybių.

Projektą „**Pagalba marginaliam jaunimui įsidarbinti naudojant inovatyvų karjeros mentorystės modelį**“ vykdo septynios šalys: Prancūzija, Lietuva, Islandija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Bulgarija ir Slovėnija. Šios šalys susitarė bendradarbiauti, kad padėtų suaugusiųjų švietėjams taikant novatorišką į karjerą orientuotą mentorystės metodiką, skatinančią žemos kvalifikacijos marginalizuotų jaunų suaugusiųjų įtrauktį ir įdarbinimo galimybes.

Šias į karjerą orientuoto kuravimo gaires sudaro teorinė ir praktinė medžiaga. Čia yra 10 skyrių, skirtų padėti suaugusiųjų švietėjams išplėsti savo paslaugas naujoviškais karjeros mentorystės mokymo programomis ir metodika bei skatinti kokybiškas švietimo paslaugas neformaliojo švietimo įstaigose ir organizacijose. Taip pat siekiama apšviesti suaugusiųjų švietėjus ir padėti jiems remti žemos kvalifikacijos, bedarbių jaunų besimokančiųjų individualius karjeros planus ir siekius įveikti įgūdžių neatitikimą didelių poreikių reikalaujančioje darbo rinkoje.

Skyriai:

1. Profesinio orientavimo metodikos poreikio apžvalga
2. Mentorystės metodas ir poreikis investuoti į mentorystę
3. Mentorystės metodo panaudojimas siekiant karjeros plėtros
4. Į karjerą orientuotos mentorystės privalumai ir principai
5. Mentorius ir mokinio vaidmenys ir pareigos
6. Pozityvūs mentorystės santykiai
7. Sėkmingo mentoriaus savybės
8. Mentorystės procesai ir veiklos
9. Mentorystės programos kūrimas
10. Mentorystės programos įgyvendinimas ir vertinimas

Turinį parengė: Héloïse Rol, Virginie Boutier (Eurotracks (Prancūzija)), Aurelija Jankienė, Rimantė Baltulytė (Asociacija MINTIES BITĖS (Lietuva)), Hansina B Einarsdottir, Diana Medrea-Mogensen (Skref fyrir Skref ehf (Islandija)), Hilary Hale, Jackie Rawling (Apricot Training Management LTD (Jungtinė Karalystė)), Danae Elston (Stando LTD (Kipras)), Snezhana Tiholova, Petya Petkova (Association To Preserve The Woman (Bulgarija)), Katja Starešinič, Polona Franko (Center za dopisno izobraževanje Univerzum (Slovėnija)).



1. Profesinio orientavimo metodikos poreikio apžvalga



Šiame skyriuje pateikiamos pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria jauni suaugusieji, taip pat paaiškinama profesinio orientavimo svarba. Skaitytojai supažindinami su mentorystės vaidmeniu profesinio orientavimo srityje. Be to, paaiškinamas Grow modelis, The Three C's modelis ir atvirkštinė mentorystė.

Europos Sąjungos Taryba ir Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (2004) teigia, kad „karjeros orientavimas reiškia paslaugas ir veiklą, skirtą padėti bet kokio amžiaus asmenims ir bet kuriuo gyvenimo momentu, pasirinkti išsilavinimą, mokymą ir profesinę veiklą bei valdyti savo karjerą. Tokios paslaugos yra teikiamos mokyklose, universitetuose ir kolegijose, mokymo įstaigose, valstybinėse įdarbinimo tarnybose, darbo vietoje, savanoriškame arba bendruomeniniame sektoriuje ir privačiame sektoriuje.“

Karjeros pasirinkimas yra labai svarbus žingsnis, galintis nulemti ar žmogus dirbs mėgstamą darbą ar pasirinktas darbas bus sunkus ir neteikiantis malonumo. Jauni žmonės yra priversti priimti svarbius sprendimus ir ne visi sugeba tai padaryti. Būtina teisingai įvertinti asmens interesus, gebėjimus ir žinias, kad jis galėtų priimti adekvačius sprendimus dėl savo tolimesnio gyvenimo. Norint tai padaryti, kartais neišvengiamai reikia pagalbos, o norint gauti pagalbą, dažnu atveju, patartina bendradarbiauti su mentoriais. Mentorius žinios gali padėti pasirinkti tinkamą karjeros kelią. Per pastarąjį dešimtmetį mentorystė išplito kaip veiksmingiausia intervencijos strategija, skirta patenkinti nepalankioje padėtyje (nedarbo ir t.t.) esančių jaunų suaugusiųjų poreikius, teikiant jiems paramą ir patarimus.

Nepaisant didelių iššūkių, kai kuriems marginalizuotiems jauniems suaugusiems galiausiai viskas susiklosto labai gerai kaip ir kitiems suaugusiems, o jų viltys ir siekiai yra panašūs į kitų jaunų žmonių, kurie nėra marginalizuoti. Jauni suaugusieji yra atsparūs ir geba prisitaikyti, o daugelis pasiekia nuostabių laimėjimų, parodydami nepaprastą kūrybinę įžvalgą ir supratimą apie naujoves.

2018 m. 9,4 % 16–29 metų žmonių ES gyveno namų ūkiuose, kuriuose buvo labai mažas darbo intensyvumas (Eurostatas, 2019). Visgi šie duomenys parodo, kad marginalizuoti jaunuoliai daug rečiau nei kiti jaunuoliai sėkmingai tampa suaugusiais savimi gebančiais pasirūpinti asmenimis. Dažnu atveju pastebima, kad jie neturėjo tokių pat galimybių kaip jų bendraamžiai, kurie buvo parengti, kad sėkmingai išsirinktų darbą. Paprastai jie vaidina pasyvų vaidmenį savo karjeros planavimo procese. Tai gali atspindėti menki jų ar kitų lūkesčiai, priklausomybė nuo kitų žmonių arba suvokimas, kad kiti juos turi apsaugoti ir paremti. Tinkamų profesinių ir socialinių įgūdžių trūkumas didina jų socialinę atskirtį, nes jiems gresia didelis ilgalaikio nedarbo ir izoliacijos pavojus. 2018 metais 16–29 metų amžiaus jaunuolių, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, ES lygiu buvo 26,3 proc. arba 20,6 mln. jaunuolių (Eurostatas, 2019).

Pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria jauni suaugusieji

1. Darbo rinkos neatitikimai

Pasaulis keičiasi labai greitai, todėl žmonės turi neįtikėtinai greitai prie jo prisitaikyti. Keičiasi ir darbo rinka, o neatitikimai tampa vis ryškesni. Ankstesnės kartos neturi tų įgūdžių, kurių šiais laikais labai reikia, ir net paprasčiausios darbo vietos tampa automatizuotos. Kompiuteriai naudojami beveik visur. Tai lemia, kad vyresni suaugusieji neturi šiais laikais taip reikalingų įgūdžių. Šiuo atveju labai praversti gali kursai ir mokymai. Kita vertus, jie turi patirties, kurios trūksta jaunesniems suaugusiems. Šią situaciją galima išspręsti taikant atvirkštinę mentorystę.

Atvirkštinę mentorystę pradėjo Jack Welch, kai buvo „General Electric“ generalinis direktorius. Jaunesnio amžiaus darbuotojai apmokė vyresnius darbuotojus. Šiuo atveju vadovai dirbo su



jaunesniais, labiau techniškai išmanančiais darbuotojais, kad sužinotų apie internetą. Šis pavyzdys parodo, kokia efektyvi yra atvirkštinė mentorystė ir naudojama įmonėse, gali padėti ne tik darbuotojams, bet ir apskritai įmonei.

Šiais laikais jaunimas yra labiau novatoriškas nei bet kada anksčiau. Jie daug daugiau supranta apie technologijas nei ankstesnės kartos. Pavyzdžiui, mentorai (dažniausiai vyresnio amžiaus), kuriems trūksta žinių apie technologijas, galėtų pasitelkti jaunų suaugusiųjų pagalbą (atvirkštinė mentorystė), kad įgytų papildomų žinių, kad vėliau galėtų jas perduoti kitiems, kuriems taip pat trūksta tam tikrų žinių.

Kiekviena karta yra vertinga skirtingai. Keitimasis žiniomis naudingas visoms dalyvaujančioms šalims. Taigi kiekvienas gali augti ir siekti tobulėjimo bei greičiau ir lengviau prisitaikyti prie besikeičiančio pasaulio.

2. Auganti ekonomika ir švietimo svarba

Pasaulį užvaldo naujoviškos idėjos, kasdien kuriami nauji verslai, ekonomika auga itin sparčiai, todėl ir žmonės šiais laikais turi augti ir tobulėti. Jie turi turėti daug ir įvairių įgūdžių, kad galėtų prisitaikyti prie sparčiai besikeičiančio pasaulio ritmo. Kai ekonomika auga, atsiranda darbo jėgos paklausa, todėl atsiranda naujų darbo vietų. Standartinio išsilavinimo ir įgūdžių nebeužtenka, todėl labai svarbus įvairiapusis išsilavinimas. Šiandien atrodo, kad standartinio išsilavinimo nepakanka, nes jis nėra tinkamai pritaikytas šiandieniniam pasauliui. Netgi atsiranda mintis, kad universitete nereikia mokytis, nes visko bus išmokyta darbe. Deja, daugelyje šalių švietimo sistemas nepakankamai pritaikant prie darbo rinkos poreikių, tai tampa labai aktualia problema ir čia atsiranda įgūdžių neatitikimas.

Keletas veiksnių, lemiančių įgūdžių neatitikimą, paprastai gali būti apibūdinami taip:

- Lėtas švietimo ir mokymo sistemų (o kartu ir įgūdžių) pritaikymas, nes verslas nuolat keičiasi.
- Mažas darbo jėgos mobilumas tarp ekonominės veiklos rūšių ir regionų, įskaitant ir kultūrinius veiksnius.
- Kliūtys darbo rinkoje, pvz., diplomų / kvalifikacijos pripažinimas.
- Esama viešoji politika ir reglamentai.

Yra trys plačiai pripažintos įgūdžių neatitikimo formos:

1. Įgūdžių trūkumas:

Tam tikros rūšies įgūdžių paklausa viršija tuos įgūdžius turinčių žmonių pasiūlą.

2. Kvalifikacijos neatitikimas:

Kvalifikacijos lygis / sritis skiriasi nuo to, kurio reikia norint tinkamai atlikti darbą.

3. Per aukšta kvalifikacija / išsilavinimas:

Kvalifikacijos/išsilavinimo lygis yra aukštesnis, nei reikia tinkamai atlikti darbą.

Įgūdžių neatitikimas gali turėti įtakos tiek darbdavių, tiek darbuotojų elgesiui darbo rinkoje. Gambin ir kt. (2016) teigia, kad darbdaviai vengia rizikos, kai ieško darbuotojų, o tai reiškia, kad vargu ar jie plės savo darbuotojų bazę, nebent bus įsitikinę potencialių darbuotojų gebėjimais atlikti reikiamas užduotis. Darbdaviai bijo rizikuoti savo verslu ir įdarbinti asmenį, kuris turi nepakankamai įgūdžių. Tai dar kartą parodo išsilavinimo svarbą, poreikį įgyti įgūdžių mentorystės ar savanorystės programoje, mokymuose ir kt.



Karjeros orientavimas

Tiek Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (OECD, 2004, p.19), tiek Pasaulio banko ataskaitoje (Watts ir Fretwell, 2004, p.2) profesinio orientavimo ir orientavimo paslaugos buvo apibrėžtos taip: „Paslaugos, skirtos padėti bet kokio amžiaus asmenims, bet kuriuo gyvenimo momentu, pasirinkti išsilavinimą, mokymą ir profesinę veiklą bei valdyti savo karjerą.“

Tai apima tris pagrindinius elementus:

- Informacijos suteikimas apie kursus, profesijas, karjeros pasirinkimus ir darbo rinką.
- Karjeros kuravimas, vykdomas individualiai arba mažose grupėse, kai dėmesys sutelkiamas į išskirtines su karjera susijusias problemas, su kuriomis susiduria asmenys.
- Paruošimas karjerai, kaip ugdymo programos dalis, kurioje dėmesys skiriamas pagalbai asmenų grupėms ugdyti karjeros valdymo klausimais.

Karjeros orientavimo svarba

Apibrėžti karjeros siekius ir realiai suderinti asmeninius interesus bei gebėjimus su darbo galimybėmis – dideli iššūkiai visiems jauniems žmonėms. Jie neturi darbo ar išsilavinimo ir dažnai yra užsiėmę savo ir savo šeimų pragyvenimo užtikrinimu. Jie paprastai mažai žino apie savo asmeninius interesus ir gebėjimus ir jiems trūksta aiškumo, kuo jie nori būti ir ką veikti ateityje. Daugeliu atvejų jie linkę į nerealius tikslus bei neturi žinių apie su darbu susijusius poreikius ir galimybes. Todėl jaunimo darbuotojai, naudodamiesi šiuo vadovu, gali sutelkti dėmesį į profesinio orientavimo paslaugas marginalizuotiems jauniems suaugusiems. Jie gali padėti jauniems žmonėms, padaryti sprendimus, kuriais jie būtų patenkinti ir pagerintų savo gyvenimo kokybę. Kiekvienas nusipelno turėti padorų darbą, gauti pajamas, jausti saugumą darbo vietoje, geresnes asmeninio tobulėjimo perspektyvas, socialinę integraciją, organizuoti ir dalyvauti priimančiam sprendimams, turinčiam įtakos jų gyvenimui.

Kodėl verta teikti karjeros orientavimo konsultacijas?

Galutinis profesinio orientavimo tikslas – prisidėti prie holistinio jaunų suaugusiųjų tobulėjimo, remti jų perėjimą į darbo pasaulį ir sprendimų priėmimą. Dėl šios priežasties profesinis orientavimas neturėtų apsiriboti formaliąja švietimo sistema ar profesijos pasirinkimu, kaip įprasta. Tai taip pat gali padėti jauniems suaugusiems geriau apibrėžti savo svajones ir pomėgius.

Apskritai, profesinio orientavimo tikslas yra padėti jauniems suaugusiems visapusiškai ugdyti savo kompetencijas ir gebėjimus, pažinti ir suprasti save pagal savo interesus, stiprybes ir tobulėjimo galimybes, kad jie galėtų realiai analizuoti savo socialinius įgūdžius, darbo aplinką ir įveikti esamas kliūtis bei išvelgti galimybes, taip pat gebėti kontroliuoti save, kad prisitaikytų. Todėl profesinio orientavimo tikslas yra padėti asmenims pasirinkti iš visų turimų galimybių, atsižvelgiant į jų išskirtinius gebėjimus, interesus ir vertybes.

Mentorystės vaidmuo orientuojant į karjerą

Mentorystė yra viena iš geriausių karjeros plėtros strategijų. Ji taip pat labai svarbi žmonėms, keičiantiems karjerą. Kaip ir kiti paramos būdai, mentorystė turi ir tradicinę, ir šiuolaikinę paradigmą.

Tradiciniu būdu mentorius: renkasi protežė, yra vyresnis, nurodo, ką ir kaip daryti, turi daug bendro su mokiniu.

Šiuolaikiškesnė paradigma siūlo: besimokantysis ieško mentorių, o mentoriai gali būti jaunesni. Skirtumas suteikia potencialo didesniai iššūkiui ir augimui pasiekti, o mentorystė skirta bet kam, bet

kuriame gyvenimo etape ar situacijoje. Mentorai padeda priimti sprendimus ir spręsti problemas, galite būti ir mentoriai, ir mokinys (atvirkštinė mentorstė).

Toliau pateikiami keli mentorstės modeliai, kuriuos galima naudoti.

Mentorstė naudojant GROW modelį

GROW modelis yra paprastas, bet galingas mentorstės susitikimų struktūrizavimo pagrindas. Iš pradžių modelį devintajame dešimtmetyje sukūrė verslo treneriai Graham Alexander, Alan Fine ir seras John Whitmore.

Apie modelį

GROW reiškia:

- Tikslas
- Dabartinė realybė
- Pasirinkimai (arba kliūtys)
- Valia (žingsniai į priekį)



Paveikslėlis Nr. 1. Grow modelis

Grow modelis

Geras būdas galvoti apie GROW modelį yra taip tarsi galvotumėte apie tai, kaip planuotumėte kelionę. Pirmiausia nuspręskite, kur einate (tikslas), ir nustatykite, kur esate šiuo metu (dabartinė realybė). Tada tyrinėjate įvairius maršrutus (pasirinkimai) iki kelionės tikslo. Paskutiniame žingsnyje, sustiprinę valią, įsitikinsite, kad esate pasiryžę keliauti ir esate pasirengę įveikti kliūtis, su kuriomis galite susidurti kelyje.

Tikslas – paprašykite mokinio susitelkti į ateitį ir į tai, ką JIE nori pasiekti kaip individai.

Realybė – užduokite klausimus, kad padėtumėte mokiniams nustatyti, kur jie yra dabar. Jei dirbate su asmeniu tiesiogiai, jums gali tekti pateikti atsiliepimų apie faktinius rezultatus.

Pasirinkimai - Padėkite mokiniui nustatyti, kokios skirtingos pasirinkimo galimybės jam yra pasiekiamos ir užduokite klausimus, kurie padėtų nustatyti kiekvienos iš šių galimybių realumą. Pasidalykite savo patirtimi, jei mokiniui sunku rasti pakankamai galimybių. Stebėkite save, kad nebūtumėte pernelyg vadovaujantis.

Žingsniai į priekį – Paprašykite mokinių parengti veiksmų planą ir paskatinkite juos nusistatyti SMART tikslus. Tai tikslai, kurie yra konkretūs, išmatuojami, pasiekiami ir realūs dabartinėje padėtyje ir kurie turi aiškius terminus.

Nepamirškite:

- Sutelkti dėmesį į tai, ką mokinys turi pasiekti
- Klausykite daugiau nei kalbėkite
- Palaikykite ir padrąsinkite mokinį
- Skatinkite mokinį spręsti sudėtingas problemas
- Būkite atviri.



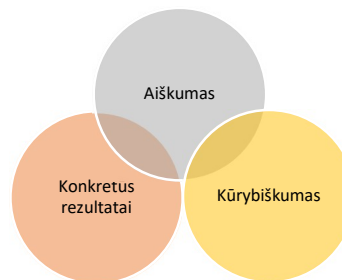
Negalima:

- Prisiimti atsakomybę už veiksmų planą
- Daryti prielaidą, kad tai, kas buvo naudinga jums, tiks ir jūsų mokiniui
- Imtis veiksmų mokinio vardu, nebent kartu susitariate, kad tai yra geriausias būdas
- Manyti, kad žinote, kokia yra problema arba sprendimo būdas.

The Three C's mentorystės modelis

The Three C's mentorystės modelis gali būti naudojamas siekiant padėti asmeniui pasiekti savo tikslus. Tai reiškia, kad mentorius turi padėti asmeniui sutelkti dėmesį į:

- Aiškumą
- Kūrybiškumą
- Konkrečius rezultatus



Paveikslėlis Nr. 2 The Three C's modelis

Mentorius sukuria saugią aplinką, o tada padeda mokiniui išnagrinėti pasirinktą temą ar iššūkį, sutelkdamas dėmesį į aiškumą, kūrybiškumą ir konkrečius rezultatus.

Pirmas žingsnis: aiškumas

Iššūkiai. Iššūkis arba tema, kurią noriu ištirti, yra: „Kaip...?“

Aiškumas. Rezultatai, kurių noriu pasiekti, yra...

Valdomi dalykai. Konkretūs dalykai, kuriuos galima kontroliuoti situacijoje, yra...

Antras žingsnis: kūrybiškumas

Pasirinkimai. Galimi rezultato pasiekimo variantai yra...

Pasekmės. Kiekvieno pasirinkimo plusai ir minusai yra...

Kūrybiški sprendimai. Kiti galimi kūrybiški sprendimai yra...

Trečias žingsnis: konkretūs rezultatai

Išvados. Konkretus kelias, kuriuo noriu eiti, yra...

Sutartys. Sutartys, kurias turiu sudaryti, kad pasiekčiau rezultatų, yra...

Konkretūs rezultatai. Konkretus veiksmų planas rezultatams pasiekti yra...



Aiškumas

Pradžioje mentorius galėtų užduoti klausimus, išsakyti įžvalgas, dalytis žiniomis ar teikti praktinius patarimus. Svarbiausia mintis yra ta, kad aiškumas yra labai svarbus.

Mentorius gali padėti mokiniui išsiaiškinti tikslus, sakydamas maždaug taip:

Kiek suprantu, tikslai, kuriuos norite pasiekti, yra...

Žvelgiant į jūsų aprašytą situaciją, kokių realių rezultatų norite pasiekti?

Taip pat kartais pravartu pasiūlyti įžvalgų.

Kiek suprantu, tikslai, kuriuos norite pasiekti ateityje, yra šie:

Padaryti...

Kiekvienas mentorius turi savo požiūrį, kaip padėti žmogui pasiekti tikslus. Kad ir koks požiūris būtų naudojamas, svarbu įsitikinti, kad tai, kas pasakyta, rezonuoja su asmeniu ir jo tikslais.

Aiškumas yra labai svarbus, prieš pereinant prie būdų, kaip tai pasiekti, labai svarbu išsiaiškinti tikrus rezultatus, kurių žmogus nori pasiekti. Šie veiksmai gali būti naudojami siekiant padėti asmeniui nustatyti savo tikslus:

Iššūkiai – konkretūs iššūkiai ar temos, kurias jie nori išnagrinėti, o tada apsistoti ties pirmuoju, kurį nori išspręsti.

Mentorius turėtų pasiūlyti asmeniui pradėti išvardydamas įvairius iššūkius ar temas, kurias jis gali norėti paanalizuoti. Visada geriau, jei iššūkiai yra suformuluoti teigiamai. Pavyzdžiui:

"Kaip aš galiu atlikti visavertį darbą?" o ne „noriu pakeisti savo karjerą“.

„Kaip...?“ frazė taip pat skatina pradėti pasitelkti vaizduotę kuriant sprendimus.

Aiškumas – realūs rezultatai, kurių jie nori pasiekti, ir sėkmės vaizdas.

Kartais žmogus gali norėti pasiekti daug dalykų, susijusių su ta pačia sritimi. Jei taip, būtina išsiaiškinti visus jų tikslus ir išvardyti juos prioriteto tvarka. Svarbu nepamiršti, kad žmogus gali turėti ir trumpalaikių, ir ilgalaikių tikslų.

Pradėkite žiūrėdami į pirmąjį iššūkį ar temą, kurią asmuo nori išanalizuoti. Paklauskite jų:

*Kokius **tikruosius rezultatus** norite pasiekti?*

Šis procesas yra gyvybiškai svarbus kūrybiško problemų sprendimo žingsnis.

Valdomi dalykai – konkretūs dalykai, kuriuos jie gali kontroliuoti susiklosčiusioje situacijoje.

Grįžkite prie rezultatų, kurių žmogus nori pasiekti, paprašykite apibūdinti dalykus, kuriuos jis gali kontroliuoti susidariusioje situacijoje (savo požiūrį, profesionalumą ir kitus dalykus, bet NE kontroliuoti ką kiti galvoja apie jį ar jų pastangų rezultatus).

Kūrybiškumas

Kai išsiaiškinami tikrieji rezultatai, kurių žmogus nori pasiekti, antrasis žingsnis yra pereiti prie galimų sprendimų. Tai apima šiuos etapus:



Pasirinkimai – galimi problemų sprendimo būdai.

Paprašykite žmogaus išanalizuoti visus galimus būdus. Svarbu išvardyti visas galimybes, net ir tas, kurių jie nesiruošia siekti, nes tai suteikia pilną kontekstą renkantis veiksmų planą.

A variantas yra: Norėdami...

B variantas yra...

Pasekmės – plusai ir minusai, susiję su kiekvienu pasirinkimu, kartu su kiekvieno pasirinkimo patrauklumu.

Puikūs sprendimų priėmėjai dažnai savo sprendimus grindžia kiekvieno pasirinkimo pasekmėmis, o ne pačiomis galimybėmis. Tada jie remiasi plusais ir sumažina minusus.

Turėdami tai omenyje, paprašykite žmogaus apibūdinti įvairias galimybes. Tada jie gali įvertinti kiekvieno pasirinkimo patrauklumą skalėje nuo 0 iki 10.

Kūrybiški sprendimai – kiti galimi kūrybiški sprendimai.

Tai dalis, kurioje mentorius perduoda žinias tokiu būdu, kurį asmuo gali panaudoti. Dalinantis idėjomis, svarbu nuo koncepcijos pereiti prie konkretumo ir pasiūlyti praktinių, veikiančių įrankių.

Kai esate tikri, kad žmogus apsvaistė visus kūrybiškus sprendimus, laikas pereiti į kitą etapą.

Konkretūs rezultatai

Tada laikas įgyvendinti idėjas. Galite padėti asmeniui žengti šį žingsnį sutelkdami dėmesį į šiuos etapus.

Išvados – konkretus kelias, kuriuo jie nori eiti, kad padarytų viską, kad pasiektų rezultatų.

Apžvelgdami rezultatus, kuriuos jie nori pasiekti, paprašykite žmogaus aptarti:

Kelias, kuriuo noriu eiti siekdamas tikslių:

Šio pasirinkimo plusai bus: / minusai bus:

Konkretūs dalykai, kuriuos galiu padaryti, kad sumažinčiau minusus, yra šie:

Sutartys – konkrečios sutartys, kurias jiems gali prirėikti sudaryti su žmonėmis, kad jie atliktų reikiamą darbą, siekdami rezultatų.

Žvelgdami į tolesnį kelią, paprašykite žmogaus pagalvoti, ar jam reikia sudaryti sutartis su kokiais nors žmonėmis, nors pagrindinė sutartis, žinoma, yra su savimi. Jiems taip pat gali tekti sudaryti aiškias darbo sutartis su kitais žmonėmis, kurie gali padėti jiems pasiekti savo tikslus.

Konkretūs veiksmų planai – konkretūs veiksmų planai rezultatams pasiekti.

Pagaliau žmogus gali sudaryti aiškų veiksmų planą. Kai kurie žmonės sutelkia dėmesį į šiuos dalykus:

Kas – tikrieji rezultatai, kuriuos jie nori pasiekti.

Kaip – strategijos, kurių jie laikysis siekdami šių rezultatų.

Kas – žmonės bus atsakingi už šių rezultatų teikimą.



Kada – datos, iki kurių jie pasieks savo konkrečius tikslus.

Atvirkštinė mentorystė

Kaip buvo minėta anksčiau, atvirkštinė mentorystė yra tiesiog priešingas tradicinės mentorystės formatas, kai vyresnio amžiaus asmenį moko jaunesnis ar mažiau patyręs asmuo.

Procesas pripažįsta, kad abiejose mentorystės santykių pusėse yra įgūdžių spragų ir galimybių mokytis, o tradicinio formato apvertimas gali būti labai naudingas abiem pusėms. Atvirkštinė mentorystė taip pat meta iššūkį mentorystės elitinei idėjai, nes kalbama ne apie vyresnio amžiaus žmogų, kuris ką nors apmoko, o apie formalius santykius, skirtus dalytis įgūdžiais ir tobulėti.

Atvirkštinės mentorystės pranašumai: mokymosi kultūros kūrimas; kartų atotrūkio panaikinimas; vadovavimo įgūdžių ugdymas jaunesniems žmonėms; dalinimasis skirtingomis perspektyvomis; remiama įtrauktis; bendravimo įgūdžių, pasitikėjimo savimi ir savimonės ugdymas.

Sėkmingos atvirkštinės mentorystės planas: nustatyti gerus potencialius partnerius; išsikelti aiškius tikslus ir lūkesčius; dirbti tobulinant bendravimo įgūdžius; būti taktiškam, kantriam ir atviram; išmatuoti pažangą, kad įsitikintumėte, jog abu asmenys yra patenkinti santykiais ir kad abi pusės gauna reikiamą informaciją.

Apibendrinant galima teigti, kad marginalizuoti jauni suaugusieji susiduria su įvairiomis problemomis, tačiau jas galima išspręsti. Su mentorių pagalba jauni suaugusieji gali būti nukreipti teisinga kryptimi. Norint pasiekti geriausių rezultatų, gali būti naudojami įvairūs mentorystės moduliai.

Literatūra

1. OECD and European Commission, Career guidance: A handbook for policy makers, Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris, 2004.
2. Profesinis orientavimas. Nuoroda į šaltinį:
https://unevoc.unesco.org/fileadmin/up/2013_epub_revisiting_global_trends_in_tveter7.pdf
3. Karjeros orientavimas. Nuoroda į šaltinį:
<https://publications.iadb.org/publications/english/document/Guide-for-Providing-Comprehensive-Career-Guidance-Services-to-Disadvantaged-Youth.pdf>
4. Mentorystės vaidmuo. Nuoroda į šaltinį: <https://www.antoINETteoglethorpe.com/the-role-of-mentoring-in-career-development/>
5. Grow modelis. Nuoroda į šaltinį:
https://www.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/az/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf
6. The three C's mentorystės modelis. Nuoroda į šaltinį:
<https://www.thepositiveencourager.global/the-mentoring-approach/>
7. Įgūdžių neatitikimai. Nuoroda į šaltinį:
https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/skills_mismatches.pdf
8. WEF. Matching Skills and Labour Market Needs Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs. Global Agenda Council on Employment at the World Economic Forum (WEF). (2014)



9. Atvirkštinė mentorystė. Nuoroda į šaltinį: <https://www.mindtools.com/pages/article/reverse-mentoring.htm>
10. Gambin et al. Research to Understand the Extent, Nature and Impact of Skills Mismatches in the Economy. BIS Research Paper №265, Department for Business, Innovation and Skills, January 2016.
11. Welsh S. Mentoring the Future– A Guide to Building Mentor Programs That Work (2004) (p. 36) Retrieved from https://books.google.lt/books?id=twzLCbDb-KoC&pg=PA36&dq=Jack+Welch+reverse+mentoring&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjaj_S7y9fwAhWOOuwKHQHhDksQ6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q&f=true



2. Mentorystės metodas ir poreikis investuoti į mentorystę



Šiame skyriuje galite rasti trumpą mentorystės aprašymą. Paaiškinama, kodėl verta rinktis mentorystę ir kodėl svarbu į ją investuoti. Be to, taip pat pateikiamos naudos įmonei, mentoriui ir mokiniui.

Kas yra mentorystė?

Leidinyje Mentorystės gairės (Mančesterio metropoliteno universitetas) teigia, kad mentorystė iš esmės yra padėti žmonėms veiksmingiau tobulėti. Tai santykiai, skirti sukurti pasitikėjimą ir palaikyti mokinį, kad jis galėtų kontroliuoti savo tobulėjimą ir rasti darbą.

Mentoriai turi mokėti klausytis ir užduoti klausimus, kurie padėtų mokiniams nustatyti, kokių veiksmų jie turi imtis, kad tobulėtų. Mentorius yra atsakingas už skatinimą mokiniams siekti individualių tikslų ir būti motyvuojančiu gidu jų kelionėje.



Kodėl mentorystė?

1. Mentorystė gali vykti įvairiais būdais ir įvairiomis aplinkybėmis.
2. Mentorystės pokalbiai gali tapti kasdienės veiklos dalimi ir juos ne visada reikia suplanuoti.
3. Tai padeda susirasti darbą.
4. Tai individualu – kiekvienas santykis bus unikalus tiems dviem asmenims.
5. Tai orientuota į žmones.
6. Tai suteikia grįžtamojo ryšio sistemą – grįžtamasis ryšys yra pagrindinis mentorystės pagrindas ir yra puiki priemonė mokymuisi sustiprinti ir įtvirtinti.
7. Ji yra plačiai suvokiama – turi atitikti mokinio ir mentoriaus poreikius.
8. Ji nėra išskirtinė, bet iš tikrųjų papildo kitus mokymosi metodus.

Investavimo į mentorystę svarba

Investavimas į mentorių ir mokinių mokymus turėtų būti svarbi mentorystės plano dalis. Štai keletas priežasčių, kodėl mokymai yra svarbi investicija:

- Mokymas yra svarbus prieš pradėdant bet kokią naują programą.
- Mentorystės santykiai yra unikalūs, apimantys daug svarbių pareigų.
- Mokymas užtikrina, kad tai būtų naudinga mentoriui ir mokiniui.
- Mokymai suteikia patarimų, kaip padėti vystyti santykius.
- Veiksmingas mokymas atitiks darbo jėgos poreikius.
- Gali būti užtikrinta geriausia mentorystės partnerystės kokybė.
- Mokymai padeda skatinti mentoriaus ir mokinio įsipareigojimus.



Veiksmingas profesinis orientavimas padeda asmenims išnaudoti savo potencialą, ekonomikai tapti efektyvesne, o visuomenei – teisingesnei. Ji suteikia žmonėms suasmenintą, nešališką ir savalaikę informaciją ir paramą, kad jie galėtų priimti pagrįstus sprendimus dėl savo gyvenimo. Jis veikia kaip žmogaus talento ugdymo ir puoselėjimo priemonė, skatinanti naujoves, kūrybiškumą ir konkurencingumą. Tai padeda įgyvendinti visą gyvenimą trunkantį mokymosi metodą ir skatina aktyvų požiūrį į įsitraukimą į darbo rinką. Kadangi darbo pasaulis tampa vis sudėtingesnis, profesinis orientavimas tampa vis svarbesnis asmenims, darbdaviams ir visuomenei.

Mentorystės nauda įmonei

Darbdaviams investicijos į mentorystę versle yra naudingas ir ekonomiškai būdas ugdyti savo geriausius besiformuojančius talentus ir išlaikyti labiausiai nusimanančius bei patyrusius darbuotojus energingus ir įsitraukusius. Per mentorystę ne tik galima perduoti svarbias žinias ir įgūdžius apie verslą, bet ši taip pat padeda suformuoti būsimus lyderius, kurie supranta kokių įgūdžių reikia norint sėkmingai įsitvirtinti įmonėje.

Investavimas į mentorystę darbdaviams padeda:

- plėtoti asmeninio ir profesinio augimo kultūrą
- pasidalinti požiūriu ir pageidaujamu elgesiu įmonėje
- gerinti vadovų vadovavimo ir instruktavimo įgūdžius
- didinti darbuotojų moralę, našumą ir motyvaciją
- įtraukti, išlaikyti ir tobulinti darbuotojus.

Privalumai mentoriumi ir mokiniui

David Clutterbuck savo knygoje „Kiekvienam reikia mentoriaus“ teigia, kad mokiniai informuoja apie daugybę mentorystės programų pranašumų. Keli iš jų yra: žinios, techninė kompetencija, elgesio kompetencija, karjeros tikslų pasiekimas, platesnis mokymosi šaltinių tinklas. Taip pat minimi emociniai veiksniai, tokie kaip padidėjęs pasitikėjimas savimi. Panašu, kad tie patys privalumai plačiai taikomi ir mentoriams. (Everyone Needs a Mentor, 2004, p. 6) Šie privalumai rodo, kad būtina investuoti į mentorystę, nes naudos gauna visos pusės.

David Clutterbuck taip pat aptaria, kad už darbo aplinkos ribų mentorystė taip pat turi didžiulę įtaką daugelio nuskriaustų žmonių gyvenimui. Jis išsiaiškino, kad daugelis žmonių trokšta turėti mentorių ir dauguma šių žmonių nori padėti kitiems, duoti jiems tai, ko neturėjo patys. (Everyone Needs a Mentor, 2004, p. 6)



Apibendrinant galima teigti, kad tam tikru gyvenimo momentu kiekvienam gali būti naudinga turėti mentorių, ypač kai žmogus yra jaunas ir neturi nei gyvenimo, nei darbo patirties. Tokiems jaunuoliams ypač reikia mentorystės. Todėl mentorystė yra be galo svarbi ir kiekvienas, turintis



galimybių, turėtų į tai investuoti, kad gautų abipusę naudą ar bent parodytų žmogiškumą ir suteiktų pagalbą tiems, kuriems jos labai reikia.

Literatūra

1. Kodėl verta investuoti į mentorių ir mokinių mokymus. Nuoroda į šaltinį:
<https://www.insala.com/blog/why-should-you-invest-in-mentor-and-mentee-training>
2. Mentorstės gairės. Nuoroda į šaltinį:
https://www.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/az/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf
3. Mentorstės nauda. Nuoroda į šaltinį: <https://www.michaelpage.com/advice/management-advice/development-and-retention/benefits-mentoring>
4. Clutterbuck D. (2004). Everyone needs a Mentor. Nuoroda į šaltinį:
<https://books.google.lt/books?id=4OYegB6lbQAC&printsec=frontcover&dq=Everyone+needs+a+Mentor&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwi3kL3Am8bwAhWUP-wKHAE5AIoQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=Everyone%20needs%20a%20Mentor&f=false>



3. Mentorystės metodo panaudojimas siekiant karjeros plėtros



3 skyriuje dėmesys sutelkiamas į mentorystę ir koučingą. Aptariamoms penkios plėtos sritys, pristatomi mentorius ir mokinio santykių tikslai, misija, susitikimai ir nauda.

Mentorystė ir mentorius

Mentorystė – tai neformalus dviejų žmonių santykiai pagrįsti profesine ir asmeninio tobulėjimo prasme.

Mentorius gali padaryti daug dalykų, kuriuos daro koučingo specialistas ar kas nors kitas, tačiau šalys neturi formalių įsipareigojimų viena kitai.

Mentorius orientuojasi į žmogų ir jo asmeninį ar profesinį tobulėjimą bei brandą.

Viena vertus, mentorius turi daugiau žinių, įgūdžių ir patirties, kuria gali pasidalinti ir suteikti mokiniui. Kita vertus, besimokantysis nori priimti ir įsisavinti šias žinias bei mokytis.

Įvadas į mentorystę ir koučingą

Koučingas ir mentorystė yra dvi paramos santykių formos, kuriomis siekiama palengvinti žmogaus asmeninį tobulėjimą. Anksčiau buvo manoma, kad koučingas labiau orientuotas į rezultatus ir užduotis, o mentorystė buvo laikoma kaip turinti visapusiškesnį požiūrį, padedantį žmonėms jų ilgalaikėje asmeninėje ir karjeros raidoje. Gyvenimo koučingą galima apibūdinti panašiai. Šiais laikais jie iš esmės atlieka tas pačias funkcijas. Koučingas ir mentorystė turėtų būti vertinami kaip ugdymo metodai, kurie papildo, o ne pakeičia tradicinį mokymąsi.

Mentorystė suteikia galimybę ugdyti darbuotojų potencialą. Tai palaiko profesinius santykius, kuriuose abi pusės turi galimybę bendradarbiauti ir dalytis išvalgomis. Tai yra sritis, kurioje galima teikti konstruktyvius ir sąžiningus patarimus, kuriais remiamas mentorių karjeros kelias. Mentorystė ypač efektyvi skatinant žmonių su negalia arba rasinių, etninių ir etnoreliginių mažumų atstovų karjeros plėtrą.

Individualus kuravimas iš esmės yra orientuotas į karjerą, daugiausia dėmesio skiriant besimokančiojo sėkmingam išsiliejimui į darbą. Darbe žmonės gali ugdyti pasitikėjimą savimi, socialinius įgūdžius, įgydami įpročių susijusių su darbu – komandinio darbo ir bendravimo su kolegomis bei profesinių kompetencijų.

Gerai struktūrizuoti mentorystės santykiai padeda pažeidžiamoms grupėms dviem pagrindiniais būdais:

- mentorius jiems padeda
- įtraukia ir pristato jiems produktyvias akademinės, bendruomeninės ir socialinės galimybes bei gyvenimo pasirinkimus.

Mentorystė yra įvairių formų, tačiau yra keturios bendros ypatybės, pagal kurias turėtų būti organizuojamos mentorystės programos:

- Mentorius ir mokiniai turi prisiimti ilgalaikius įsipareigojimus (dažniausiai mažiausiai šešis mėnesius);
- Mentorius turėtų sutelkti dėmesį į abipusio pasitikėjimo ir pagarbos su mokiniu kūrimą;
- Mokiniai ir mentorius turi kelti aiškius ir teisingus lūkesčius vieni kitiems;
- Mentorius ir mokiniai turėtų reguliariai susitikti ir bendrauti, kad užmegztų tvirtus santykius.



Rekomenduojame, kad mentoriai susitiktų reguliariai, bent keturias valandas per mėnesį mažiausiai šešis mėnesius. Kai mentorystė vyksta nuotoliniu būdu rekomenduojama prisijungti internetu 30-45 minutėms kiekvieną savaitę bent šešis mėnesius.

- Žmonės, kuriems reikia mentoriaus, susiduria su dideliais iššūkiais:
- yra dvigubai didesnė tikimybė, kad jie mes vidurinę mokyklą ir tik pusę jų greičiausiai lankys universitetą arba ją baigs;
- yra didesnė tikimybė, kad jie susidurs su psichikos sutrikimais (pvz., depresija, nerimu, socialine fobija ir kt.)
- keturis kartus didesnė tikimybė, kad jie nusižengs įstatymams.

Galima teigti, kad visiems reikia šių dalykų:

- Aukštos kokybės standartais pagrįsto įsilavinimo;
- Informacijos apie karjeros galimybes;
- Socialinių, pilietinių ir lyderystės įgūdžių ugdymo galimybes;
- Stiprių mentoriaus ir besimokančiojo santykių;
- Galimybės lankytis saugiose vietose, kur galėtų bendrauti su bendraamžiais;
- Pagalbinių paslaugų ar apgyvendinimo paslaugų, kad jie taptų nepriklausomi.

Penkios plėtos sritys yra šios:

Darbas. Šią sritį apibūdina teigiamas požiūris, elgesys ir įgūdžiai profesinėje srityje. Žmonės turi aktyviai dalyvauti veikloje, kuri jiems bus pristatyta ir kuri suteikia galimybę praktikuoti ne tik tikrus karjerai reikalingus įgūdžius, bet ir įgūdžius, reikalingus pasirengimui darbui, reikalingus norint susirasti ir išlaikyti darbą. Prasmingas dalyvavimas savo karjeros plėtos procese yra labai svarbus priimant pagrįstus sprendimus. Jiems reikia veiklos, kuri padėtų siekti karjeros tikslų. Taip pat užmegzti socialinius kontaktus su kitais žmonėmis tam tikrose srityse. Kai kuriems gali prireikti pagalbos ieškant ir gaunant reikiamą paramą.

Mokymasis. Teigiamas pagrindas ir taikomos akademinės nuostatos, įgūdžiai ir elgesys apibūdina šią vystymosi sritį. Dažnai norint paremti šią kompetencijos sritį, reikia kažko labai paprasto, pavyzdžiui, suteikti jiems galimybę panaudoti mokykloje ar kitose mokymo įstaigose įgytus įgūdžius kitame kontekste. Jie turėtų būti skatinami ugdyti ne tik didesnę polinkį siekti akademinį pasiekimą, bet ir požiūrį į mokymąsi per sėkmės strategiją. Jie turi išmokti parengti ir naudoti savo asmeninio tobulėjimo planą.

Sėkmė. Šią sritį apibūdina požiūris, įgūdžiai ir elgesys, kurie parodomi palaikant optimalią fizinę ir emocinę gerovę. Kad žmogui pasisektų, jis turi turėti reikiamų priemonių gerai fizinei ir emocinei sveikatai palaikyti. Šios srities esmė – gebėjimas atpažinti ir įvertinti tas situacijas, kurios gerina jūsų fizinę ir psichinę sveikatą. Sėkmė – tai optimalus ryšys tarp fizinės ir emocinės, dvasinės ir finansinės gerovės, nulemtas kiekvieno žmogaus specifinių aplinkybių ir gebėjimų spektro.

Santykiai. Ši sritis yra susijusi su teigiamo socialinio požiūrio ir įgūdžių ugdymu. Santykiai su šeimos nariais ar kitais visuomenės nariais dažniausiai turi įtakos šiems požiūriams, įgūdžiams ir tolerancijai. Tai koks žmogus yra šioje srityje, taip pat lems, kaip jis toliau kurs įvairius santykius ir derins darbą bei asmeninį gyvenimą. Tikslas – palaikyti tokius santykius, kurie būtų efektyvūs ir naudingi tobulėjimo srityje. Ryšiai gali apimti papildomus veiksnius, pvz., mokymąsi gauti ir naudotis įvairiomis pagalbėmis paslaugomis, įskaitant pagalbines technologijas, transporto paslaugas, pritaikymą darbo vietai ir kitas paslaugas, skatinančias savarankišką gyvenimą.



Lyderystė. Šioje srityje pagrindinis dėmesys skiriamas vadovavimo įgūdžių, teigiamo požiūrio ir elgesio ugdymui, susijusiam su aktyviu pilietiniu dalyvavimu ir asmeninių tikslų nustatymu. Žmonės, kurie yra pilietiškai aktyvūs, nori dalyvauti visuomeninėje veikloje yra labiau linkę tapti aktyviais visuomenės nariais. Šiuo atveju terminas „pilietinis“ gali reikšti visą miestą, rajoną, visuomenę ar bet kurią kitą viešąją aplinką. Idealiu atveju tas, kuris išsiugdo vidinę jėgą ir viziją užsibrėžti ir pasiekti tikslus, sukurs dvigubą teigiamą efektą, nes iš įgautos patirties gaus asmeninės naudos.

Mentoriaus ir mokinio santykių tikslai:

Abipusė nauda – parama siekiant tikslų ir tobulėjimo.

Susitarimas dėl konfidencialumo – pasitikėjimo stiprinimas, siekiant išnaudoti visas santykių galimybes.

Atvirumas – abi pusės aiškiai įvardija, ko tikisi iš šių santykių. Jie pristato savo viziją, kaip pasieks savo tikslus.

Klausymasis ir mokymasis – tikslai pasiekiami, kai abi pusės geba išgirsti ir gerbti vienas kito požiūrį.

Bendradarbiavimas siekiant bendrų profesinių tikslų – supažindinimas su pageidaujamo darbo stiliumi, kasdienėmis pareigomis ir profesiniais siekiais.

Pirmavimas asmeniniu pavyzdžiu – veiksmai palieka stipriausią ir ilgalaikį išpūdį.

Reikia lankstumo – galite turėti aiškiai apibrėžtus tikslus ir vis tiek reikalauti, kad įgyvendinimo procesas pasikeistų.

Misija

Naujų darbuotojų socializacijos organizacijoje palengvinimas ir kaitos mažinimas. Žinių, įgūdžių ir vertybių perdavimas. Užduočių sprendimo, tikslų siekimo, asmeninio ar profesinio tobulėjimo gairės.

Nebūtina per vieną užsiėmimą pasiekti konkretaus tikslo. Iškeltos užduoties sprendimas neturi nustatyto termino. Mentorius gali dalytis žiniomis, patirtimi, pareikšti nuomonę, siūlyti sprendimus ir užduoti klausimus. Mentorius gali būti draugas ir įsijausti į aptariamas temas. Nereikalaujama, kad jis ar ji būtų neutralus.

Seminarai

Seminarai yra specialiai sukurti ir pritaikyti konkretiems komandos ar žmonių grupės tikslams ir poreikiams. Jie siūlo naujas socialines technologijas ir patirtinio mokymosi procesus. Mokiniai įgyja naujų įgūdžių ir patirties, kurią galima nedelsiant panaudoti sprendžiant kasdienes užduotis ir iššūkius.

Įvairių technikų ir metodų palengvinimas ir naudojimas užtikrinamas vertingų ir paveikių diskusijų, kurios veda prie galutinio rezultato. Tai gali apimti interviu, mokymus, mentorystę, instruktavimą ir kt.

Dėl ypatingo požiūrio į darbą su grupėmis kiekvienas dalyvis jausis gerai, dalindamasis savo žiniomis su kitais dalyviais. Tikslai – abipusis įkvėpimas ir naujų idėjų generavimas, kurias galima plėtoti tik draugiškoje aplinkoje. Komandinio darbo įgūdžiai yra nepaprastai svarbūs, kai jie atneša pagarbą ir naudingumo jausmą.



Privalumai

Mentorystės šalininkai įvardija daugybę plusų tiek organizacijai, tiek asmeniui. Kai kurie iš siūlomų mentorystės privalumų organizacijai apima pagrindinių darbuotojų įdarbinimą, išlaikymą ir ugdymą, produktyvumo didinimą, stabilumo užtikrinimą įvykus pokyčiams, pagalbą planuojant tęstinumą ir skatinimą keistis žiniomis bei įgūdžių perdavimą visoje organizacijoje.

Nauda mokiniams yra daugiasluoksnė. Tai – geresni asmeniniai rezultatai, didesnė motyvacija ir moralė, neįkyrios aplinkos diskusijoms sukūrimas, paskatinimas atlikti sudėtingas užduotis, savęs pažinimas, streso valdymas ir galimybė plėtoti savo asmeninius ryšius palaikant kontaktus.

Dažniausiai aptariami privalumai mentoriumi yra didesnis matomumas ir pagarba organizacijoje, kurioje jis dirba, galimybė praktikuoti savo asmeninius įgūdžius ir dalytis vertingomis žiniomis, įgūdžiais ir patirtimi, pasitenkinimas tuo, kaip jo mokinys daro pažangą.

Išvada

Mentorystė skatina žmonių savarankiškumą, pasitikėjimą savimi, savimone ir mokymąsi. Tai veiksmingas ugdymo metodas, nes besimokantieji daugiau nei 60 % įgūdžių įgyja „tiesiogiai bendraudami su bendraamžiais ir kolegomis“. Asmeninis mokymas, pavyzdžiui, mentorystė, įvardijamas kaip didžiausias žinių perdavimo šaltinis. Kai pasirenkamas tinkamas mentorius, mokinys gauna daug naudos, o tuo pačiu dažnai mentorius iš santykių gauna tiek pat naudos, kiek ir organizaciją remiantys žmonės.

Literatūra

1. "Mentoring, coaching and training – effective methods for education and development of human resources" – Olga Chorbadžijska PhD., South-west University "Neofit Rilski" – Blagoevgrad
2. "The mentor and his/her role in the entrepreneur's business development" – Vanya Osmanlieva
3. Miroslav Nachev – member of the International Coach Federation



4.Į karjerą orientuotos mentorystės privalumai ir principai



Šiame skyriuje kalbama apie karjeros plėtros naudą ir principus. Čia taip pat pateikiami penki karjeros raidos proceso etapai, bei išsamiai paaiškunami karjeros plėtros principai.

Mūsų šiuolaikiniame, dinamiškai besivystančiame, technologijų, globalizacijos ir siekio kelti žmogiškųjų išteklių kvalifikaciją pasaulyje, karjeros plėtros naudos tema tampa vis aktualesnė. Tai tampa vis svarbiau tiek individualiai tiek pasauliniu mastu. Sukurti bendrą koncepciją dėl pačios organizuojamos veiklos struktūros regioniniu, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu taip pat yra bendra šio projekto užduotis. Projekto tikslas – realizuoti organizacinę, informacinę, konsultacinę ir mokymo poveikį, skirtą jaunų suaugusiųjų karjeros valdymo įgūdžiams formuoti. Užduotis – rasti racionaliausius būdus, kaip didinti nesėkmę darbo rinkoje patyrusių moterų ir vyrų žinias, įgūdžius ir kvalifikaciją. Visuotinai priimta tezė, kad karjeros plėtra dažniausiai pasiekama per asmeninius įgūdžius ir motyvaciją. Šis procesas susideda iš penkių nuoseklių etapų:

- 1. Informacijos rinkimas.** Informacija apie pagrįstą pasirinkimą profesinėje srityje yra svarbi žmogaus tobulėjimo priemonė. Labai svarbu, kad pasirinkimas atitiktų individualius besimokančiojo gebėjimus.
- 2. Informacijos apdorojimas ir pavertimas žiniomis.** Gauta informacija turi būti adekvačiai įsisavinta. Kuo išsamesnės ir gilesnės profesinės žinios, tuo sėkmingesnis darbo pasirinkimas.
- 3. Informacinių veiksnių ir duomenų apie besimokančiojo pasirinktą profesinę sritį analizė.** Šiame etape informacija apie galimybes realizuoti darbo rinkoje turėtų būti vertinama su „už“ ir „prieš“.
- 4. Darbo interpretavimo įgūdžiai** – teisinis įveikos ir pasitenkinimo įvertinimas. Esminis taškas orientuojantis į profesiją – gauti iš jos realią naudą.
- 5. Įgūdžiai sprendimų priėmimui renkantis darbą.**

Pagrindinis profesinio apsisprendimo komponentas yra savo interesų ir gebėjimų palyginimas su darbo vietos reikalavimais. Šiuo aspektu ugdymas karjerai orientuotas į asmenį darbo rinkoje. Būtina pasiekti asmeninį vidinį karjeros tobulėjimo poreikį, kai veikla yra orientuota į savęs pažinimą ir savirealizaciją ir formuoja tris aspektus:

- Individai turi prisitaikyti. Kalbant apie darbo rinką, jie turi būti integruoti į profesinę organizaciją. Taip jie patenkins savo profesinius interesus.
- Interesai yra dinamiška ir sudėtinga struktūra. Laikui bėgant jie keičiasi, atnaujinami ir sąveikauja. Turėtume ieškoti „dabartinių interesų“. Diagnostikos prasmė – stengtis numatyti interesų raidą – pačius interesus ir kaip jie sąveikauja su profesiniais gebėjimais, su asmens profesinėmis vertybėmis, su objektyviomis darbo rinkos sąlygomis ir konkrečia darbo aplinka.
- Informacijos rinkimas, diagnostika ir savęs vertinimas yra procesai ir procedūros, galiojančios kiekvienam asmeniui. Diferenciacija atsiranda lyginant asmeninius gabumus su reikalavimais iš aplinkos. Čia galėtų padėti kiti specialistai.

Todėl „integruotam konsultavimui“, kaip ir integruotam mokymui, labai svarbu, kad karjeros plėtojimas vyktų tarptautinių standartų kontekste. Projekto partnerės įgyvendins šiuolaikiškus mokymo metodus šio europinio projekto tikslais. Integruotas kontekstas apima:

- Integruotas konsultavimas su karjera susijusiais klausimais.
- Integruoti darbai organizacijose – padėti žmonėms, turintiems specifinių poreikių ir gebėjimų, gauti profesiją. Yra keletas kontraindikacijų norint užimti darbo vietas ir vykdyti profesines pareigas.



- Integruota konsultacija diagnozuojant specialiųjų poreikių žmonių interesus ir gebėjimus. Tokiu atveju mes visada dirbame atsižvelgdami į reikšmingus veiksnius iš artimiausios aplinkos ir aptardami su kitais specialistais.
- Integruotas konsultavimas kai nustatomi individo turimi ištekliai ir stiprybės bei jų tobulinimo ir įgyvendinimo galimybės. Deficitas taip pat vertinamas kaip kontekstas, specifinis išteklius ir iššūkis plėtojimui, o ne kaip neigiamos savybės. Žmogus veda į kompleksinį bendrą asmeninio išskirtinumo ir originalumo savęs įvaizdį – „asmeninį karjeros profilį“.
- Integruota konsultacija. Labai gerai turėti darbo rezultato įvertinimą, kurį jie turės kaip savo pasiekimų liudijimą. Kiekvienas žmogus turi ypatingų pasiekimų ir svarbios vertės. Tai leidžia kiekvienam žmogui atrasti ir objektyvizuoti savo reikšmę, vertę, naudingumą. Pasiekama sintezė tarp visų lygių nuo vertybinio iki pragmatinio savirealizacijos lygio.

Peršasi išvada, kad integracijos modelis konsultuojant taip pat sukuria bendrus „Karjeros ugdymo kaip proceso“ pagrindus. Karjeros kūrimo procese būtina atskirti etapus. Siekdamas šio skirtumo, besimokantysis turi pripažinti skirtumą tarp pareigų ir profesijos, karjeros ir profesinės sistemos. Mūsų, kaip mokytojų, vaidmuo yra nukreipti į besimokančiųjų ir jų mentorių priimtą pagrįstą sprendimą ugdyti asmens karjeros įgūdžius. Yra laikomasi profesinio apsisprendimo proceso. Paskutinis, bet ne mažiau svarbus dalykas yra tai, kad profesinė organizacija turi sudaryti sąlygas žmogaus asmeniniam potencialui vystyti ir plėtoti. Šie etapai sudaro vadinamosios „asmeninės karjeros sistemos“ struktūrą. Tai ypač svarbu žmonėms, turintiems specifinių ir (arba) specialiųjų poreikių. Ši sistema yra nepaprastai svarbi tiek jų asmeniniam stiprėjimui, tiek integracijai į aplinką.

Karjeros plėtojimo principai

Karjeros plėtojimą gali valdyti darbdavio įmonė arba pats darbuotojas, tobulindamas savo įgūdžius.



- **Darbdavio inicijuotas karjeros plėtojimas.**

Kiekviena profesionali organizacija turi dirbti pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros programą. Įmonės teikiami mokymai ir tobulėjimo galimybės padeda darbuotojui įgyti ir įtvirtinti naujas žinias bei profesinius įgūdžius, naudingus žmogaus tobulėjimui ir įmonei. Tai dažniausiai vyksta dalyvaujant seminaruose, komandos formavimo susitikimuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose, vidinių apmokymų metu ir darbuotojų profesinio tobulėjimo metu.

- **Darbuotojo inicijuotas karjeros plėtojimas.**

Turėdami didelę motyvaciją, darbuotojai gali siekti norimos karjeros lankydami mokymus savarankiškai. Tai atliekama tikslingai periodiškai įsivertinant savo žinias ir įgūdžius bei tobulinant tuos, kurių reikia, bet kurių dar trūksta arba jie nėra gerai išvystyti. Darbuotojai dažniausiai to pasiekia daug skaitydami, dalindamiesi patirtimi su mentoriais, lankydami seminarus, mokymus ar net pradėdami siekti naujo išsilavinimo. Darbuotojo karjeros plėtojimas pasiekiamas keliais etapais. Pirmasis etapas – įmonės siūlomų sąlygų ir reikalavimų išanalizavimas. Analizavimo fazė – tai informavimo, savęs analizavimo ir pasirinkimo etapas. Tai laikotarpis prieš pat pirmojo darbo pradžią. Šis etapas prasideda po mokslų baigimo ir tęsiasi apie 5 metus. Per šį laiką žmonės formuoja požiūrį į darbą įgyvendindami planą, susipažindami su darbo aplinka, kolektyvu, tradicijomis, įmonės kultūra, privalomu buvimu įvairiuose renginiuose ir kt. Šiam etapui būdingas nesąmoningumas ir kintamumas, nes apčiuopiamos sėkmės dar nepasiekta. Antrasis etapas – efektyvumo darbe

nustatymas ir siekimas. Šis karjeros etapas prasideda tada, kai žmogus pradeda ieškoti ir susiranda savo pirmąjį nuolatinį darbą. Etapas trunka apie 20 metų, per kuriuos vyksta tvarus karjeros plėtojimas. Didžiausias dėmesys skiriamas pasiekimams darbe, darbo sąlygų gerinimui bei siekiant pasitenkinimo darant pažangą darbe. Šiame etape reikia naujų, iššūkių keliančių, galimybių, kad žmogus galėtų tobulinti savo įgūdžius pasitelkdamas specialias kompetencijas. Atsiranda kūrybiškumo ir naujovių troškimas. Jei darbovietė nepasiūlo naujų užduočių ar aukštesnių pareigų, atsiranda naujo darbo paieškos poreikis.

- **Trečiajam etapui būdinga stagnacija.**



Daugumos darbuotojų produktyvumas pradeda mažėti šiame etape. Atsiranda nepasitenkinimas darbu ir rezultatais. Šiame etape darbuotojas stengiasi atnaujinti savo technines žinias ir įgūdžius, taip pat lavinti įgūdžius, kad galėtų mokyti kitus. Jie gali nuspręsti staigiai pakeisti karjeros kelią ir pradėti naują darbą, kuriam reikia visiškai naujų įgūdžių. Pagrindinis iššūkis šiame etape – išlaikyti darbuotoją produktyvų darbe kai jis jau turi ilgametę darbo patirtį.

- **Ketvirtasis etapas – susidomėjimo praradimas, noras investuoti į kūrybinius įgūdžius.**

Šis etapas dažniausiai būna neefektyvus, nes čia darbuotojas nesistengia nei įgyti naujų žinių, nei tobulinti savo veiklos rezultatų. Darbuotojai tiesiog pasinaudoja jau susiformavusia reputacija ir nesiekia nieko daugiau. Kita vertus, jų produktyvumas pradėjo smarkiai mažėti.

- **Penktas etapas pažymi pasitraukimą iš darbo. Ne visi dirbantys žmonės pasiekia šį etapą.**

Paskutinis karjeros raidos etapas yra kai žmogus pradeda planuoti savo išėjimą į pensiją ir pasitraukimą iš įmonės. Šis pasiruošimas taip pat gali apimti psichologinį pasitraukimą iš organizacijos gerokai prieš fizinį išėjimą iš darbo. Šis etapas yra sunkus visiems, bet bene sunkiausias tiems, kurie dar prieš keletą metų turėjo aukštų laimėjimų ir stabiliai dirbo ankstesniuose etapuose. Jie palieka savo darbą ir tai yra nepaprastai sunku. Todėl pasitraukimo stadijai būdingas diskomforto jausmas, tapatybės praradimas ir netikrumas dėl ateities.

Kaip pagrindinį principą iškelsime INOVACIJĄ, KŪRYBINGUMĄ ir KRYŽKELĖS tarp tikslų ir realių galimybių radimą. Karjeros valdymas – tai analizavimo, priėmimo, derybų procesas, turintis tam tikrą kompetencijų lygį. Šiame žmonijos civilizacijos vystymosi etape išaugusi konkurencija, ekonominės krizės, skaitmenizavimas ir globalizacija pakeitė žmonių suvokimą apie savo karjeros raidą. Sparčiai kinta darbuotojų paklausa skirtingose srityse. Štai kodėl mentorystė ruošiantis karjerai yra tokia svarbi – ji veikia kaip parama sunkiu metu.

Žvelgiant inovatyviai šiandien karjera yra vertinama labiau kaip individo funkcija. Nėra jokių abejonių, kad mentoriaus vaidmuo yra pirmaujantis ruošiantis karjerai. Be individualaus besimokančiojo pasirinkimo, mentorystės modelis turėtų orientuotis į tobulėjimą ir asmens tinkamumo dirbti darbo rinkoje didinimą. Asmeninei gerovei ir pasitenkinimui vis svarbesnis tampa



žmogiškųjų išteklių kvalifikacijos tobulinimas, būtent – „Karjeros plėtojimas“. Šio proceso svarba sąveikauja individualiai ir yra susijusi su požiūriu į kiekvieno asmens teisę rinktis.

Pasitenkinimas savo darbu yra pagrindinis veiksnys, padedantis jaustis reikšmingiems. Laimė gali priklausyti nuo mūsų, kaip produktyvių ir padorių darbdavių ar darbuotojų, vaidmens. Ir atvirkščiai, per didelis stresas darbe gali turėti įtakos mūsų sveikatai ir asmeniniams santykiams. Daugelis žmonių mano, kad žmogus, gebantis rasti pusiausvyrą tarp vaidmenų, kuriuos atlieka darbe ir asmeniniame gyvenime, yra pilnavertis darbo vietoje, taip pat ir kitose savo gyvenimo vaidmenyse – kaip piliečio, studento, tėvo ir kt.

Karjeros plėtojimas trunka visą gyvenimą ir gali prireikti nuolatinio mokymo. Šiuo metu tai realizuojama pasitelkiant kūrybines mokytojų, mentorių metodikas ir novatoriškus karjeros mentorystės modelius.

Literatūra

1. Report of Interuniversity center for career development at the University of National and World Economics, Sofia, 2015.
2. Report of Euroguidance center Bulgaria, Sofia,
3. European foundation for education, Sofia, 2005 Internet
4. Gratton, L.(2002). “Living strategy: Putting people at the heart of corporate purpose”
5. Dzhonev, S. (2004). The crises of successful companies. Psychology of success management”
6. Schein, E. (1990). Career Anchors: Discovering Your Real Values. San Francisco: JosseyBass/ Pfeiffer.
7. Schein, E. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. Academy of Management Executive, 10 (4), 80-99.
8. Brewster,C.(2004) ‘European perspectives on human resource management’, HumanResource Management Review, Vol. 14, No. 4.
9. Academy to Innovate HR, A Comprehensive Guide to Employee Onboarding, <https://www.digitalhrtech.com/employee-onboarding/>
10. ACTIVE AGEING: A POLICY FRAMEWORK, WHO/NMH/NPH/02.8
11. Active Ageing Index, <https://statswiki.unece.org/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>
12. Anna Jawor-Joniewicz, Janusz Kornecki, Justyna Wiktorowicz (2013) Catalogue of good practices in relation to active aging in selected countries of the European Union, Case studies, Equal opportunities in the labour market for people aged 50+



5. Mentorius ir mokinio vaidmenys ir pareigos



5 skyriuje dėmesys sutelkiamas į mentoriaus ir mokinio vaidmenis ir pareigas. Be to, jų vaidmenys išsamiai aptariami atskirai.

Bendradarbiavimas su mentoriumi gali suteikti abiem pusėms vertingos gyvenimiškos patirties. Tikimasi, kad tiek mentorius, tiek mokinys atras naujų dalykų apie save ir vienas kitą, o šie padės siekti užsibrėžtų tikslų. Mentorystė yra paprasta koncepcija, tačiau ją pritaikyti praktiškai gali būti sudėtinga. Nors kiekvienas mentoriaus ir mokinio ryšys yra unikalus, prieš pradėdant bendradarbiauti reikia atsižvelgti į kelis svarbius dalykus. Vadinasi, kad mentoriaus ir mokinio partnerystė būtų sėkminga, abi šalys turi suvokti savo vaidmenis, atsakomybes ir lūkesčius. Abipusės pastangos, pagarba, pasitikėjimas ir gebėjimas laisvai bendrauti yra stipriausių mentorystės santykių pagrindas. Abi pusės turėtų gerbti ir vertinti žinias, įžvalgas ir gyvenimo patirtį, kurią kiekvienas atsineša ir dalijasi kuriant bendrą santykį. Be to, organizacinis santykių elementas yra taip pat būtinas sukuriant aiškią pokalbių ir sąveikos struktūrą.

Bendros mentoriaus ir mokinio pareigos

Nors mokinio ir mentoriaus vaidmenys skiriasi, jie taip pat vienodai dalijasi tam tikromis pareigomis:

- Įnešti į partnerystę entuziazmo, optimizmo, jautrumo, nesavanaudiškumo ir pagarbos
- Aktyviai klausytis
- Skirti laiko susitikimams ir apmąstymams
- Ugdyti abipusį pasitikėjimą ir pagarbą
- Tinkamai organizuoti ir planuoti susitikimus
- Būti atviriems ir priimti kritiką ir komentarus
- Išsikelti aiškius tikslus ir lūkesčius dar bendradarbiavimo pradžioje
- Reguliariai peržiūrėti mentorystės santykius, siekiant išsiaiškinti, ar juos galima pratęsti, atnaujinti ar nutraukti
- Įsipareigoti laikytis etikos standartų, įskaitant visišką konfidencialumą per visus pokalbius.

Mentoriaus vaidmuo ir pareigos

Mentoriai teikia patarimus, padaršimus, paramą besimokantiejiems. Jie yra sektinai pavyzdžiai, mokytojai, patarėjai, rėmėjai, advokatai ir sąjungininkai, priklausomai nuo asmeninių mokinio tikslų ir uždavinių. Vadinasi, mentorius turi didelę įtaką bei neša atsakomybę.

Mentoriaus vaidmuo:

- Kaip mentoriai ir patarėjai, jie turėtų teikti **pasiūlymus** ir **įnešti** savo **indėlį**, taip pat, jei reikia, **dalytis žiniomis** ir patirtimi, siūlydami konstruktyvius atsiliepimus. Jie taip pat turėtų pasiūlyti idėjų ir veiksmų planus.
- Jie turėtų būti sąmoningi ir suvokti savo **mokinių tikslus ir lūkesčius** bei užtikrinti, kad jų būtų laikomasi.
- **Skirti laiko** ir vietos užsiėmimams. Įsitikinti, kad mentorystės susitikimai nebus trukdomi ar nesidubliuos su kitomis veiklomis.
- **Paskatinti** mokinius išbandyti naujus dalykus, **padėti** jiems išeiti iš komforto zonų, padėti jiems nusiraminti, kai viskas vyksta ne taip, kaip planuota ir kartu paieškoti problemos sprendimo būdų.

- Jie turėtų nurodyti **šaltinius**, kurie padės besimokantiems asmenims tobulėti ir augti, rekomenduoti seminarus ir knygas, taip pat mokymosi priemones ir praktinius metodus.
- Būti **velnio advokatais ar tiesiog „tiesos sakytojais“**, pateikiančiais griežtą grįžtamąjį ryšį, kurį mokiniai turi išgirsti, kad galėtų judėti į priekį, paskatinti besimokančiuosius prireikus rizikuoti, padėti jiems apsvarstyti ir pasverti galimas sprendimų ir veiksmų pasekmes, kad būtų išvengta problemų ir netikėtumų.

Vadinasi, mentorius turi dėvėti kelias skrybėles:

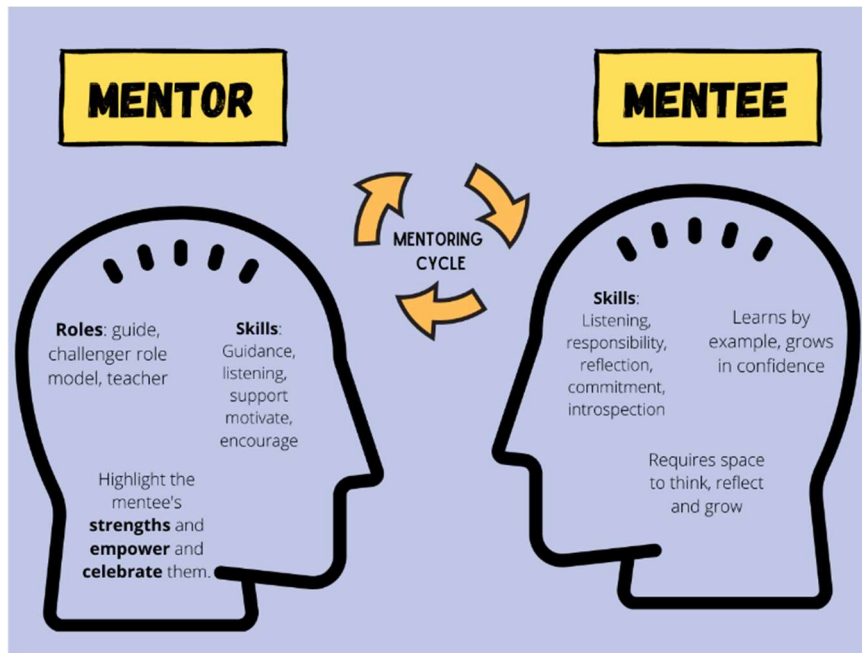


Mokinio vaidmuo ir pareigos

Besimokantysis yra tas, kuris užsibrėžė sau asmeninį ar profesinį tikslą ir jaučia, kad su mentoriaus pagalba ir padėsinimu jam pavyks tą tikslą pasiekti. Kalbant apie pasiruošimą, svarbu būti iniciatyviam. Mokiniai yra atsakingi už smulkesnius dalykus, tokius kaip susitikimo laiko ir datų nustatymas, susitikimo vietų išdėstymas ir glaustos darbotvarkės sudarymas. Be planavimo, svarbu, kad mokiniai parodytų nuoširdų susidomėjimą ir norą mokytis iš mentoriaus.

Mokinio vaidmuo:

- **Organizuotumas ir punctualumas.** Mokinys privalo dalyvauti susitikimuose, būti jiems **pasiruošęs** bei atvykti laiku. Mokinio pareiga yra numatyti susitikimo darbotvarkę. Besimokantieji taip pat gali siųsti el. laiškus siūlydami temas dar prieš susitikimus. Kiekvieno susitikimo pradžioje pateikti trumpą pažangos, padarytos nuo praėjusio karto, ataskaitą.
- Pozityviai ir entuziastingai žiūrėti į mentorystės santykius.
- Išsaugoti aiškius ir nuoseklius **užrašus** apie visus susitikimus.
- Pradedant bendradarbiauti aiškiai nurodyti **ketinimus, lūkesčius ir tikslus.**
- Nuolat **palaikyti ryšį** su mentoriumi.
- Būti smalsiam ir užduoti klausimus, kad sužinotų daugiau apie mentoriaus patirtį.
- Sudaryti mentorystės tvarkaraštį, dėl kurio abu galėtų susitarti. Pasižymėti susitikimus kalendoriuje ir skirti pakankamai laiko suplanuoti dienas iki jų. Mokiniai parodys pagarbą ir atsakingumą užtikrindami, kad diskusijos prasidėtų ir baigtųsi laiku.
- Padėkoti! Mokiniai turėtų pripažinti, kiek laiko ir energijos skiria jų mentorius.



Išvados

Mentorystės santykiai gali būti naudingi tiek asmeniniame gyvenime, tiek siekiant tapti puikiu darbuotoju. Tai galimybė patobulinti bendravimo įgūdžius, praplėsti akiratį ir apsvarstyti naują požiūrį į problemas. Tuo tarpu abu partneriai pagilins savo profesines žinias ir patobulins savo požiūrį į įvairias perspektyvas. Abipusės pastangos, pagarba, pasitikėjimas ir gebėjimas laisvai bendrauti yra geriausių mentorystės santykių pagrindas. Abi pusės turėtų vertinti kompetenciją, išmintį ir gyvenimo patirtį, kuriomis abu asmenys dalinasi. Svarbu, kad ir mentorius, ir mokinys žinotų savo vaidmenis ir pareigas iš anksto ir, kad būtų išvengta klaidų ir bendradarbiavimas būtų naudingas abiem pusėms.

Literatūra

1. Barrett, Morag. “What Exactly Is the Mentor's Role? What Is the Mentee's?” Main, 11 Mar. 2021, www.td.org/insights/what-exactly-is-the-mentors-role-what-is-the-mentees.
2. Mentor Roles & Responsibilities, library.ucsd.edu/about/laucsd/5_committees/mentoring/3_mentors/1_roles.html.
3. Metropolitan University, Manchester. “Mentoring Guidelines Human Resources Organisational Development Training and Diversity.” Mentoring Guidelines, Manchester Metropolitan University, www.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf
4. “The Heart of the Mentoring Relationship.” AAHA Home, www.aaha.org/aaha-guidelines/mentoring-configuration/mentor-and-mentee-roles-and-responsibilities/.
5. Wong, A.T. & Premkumar, K. (2007). Introduction to Mentoring Principles, Processes and Strategies for Facilitating Mentoring Relationships at a Distance

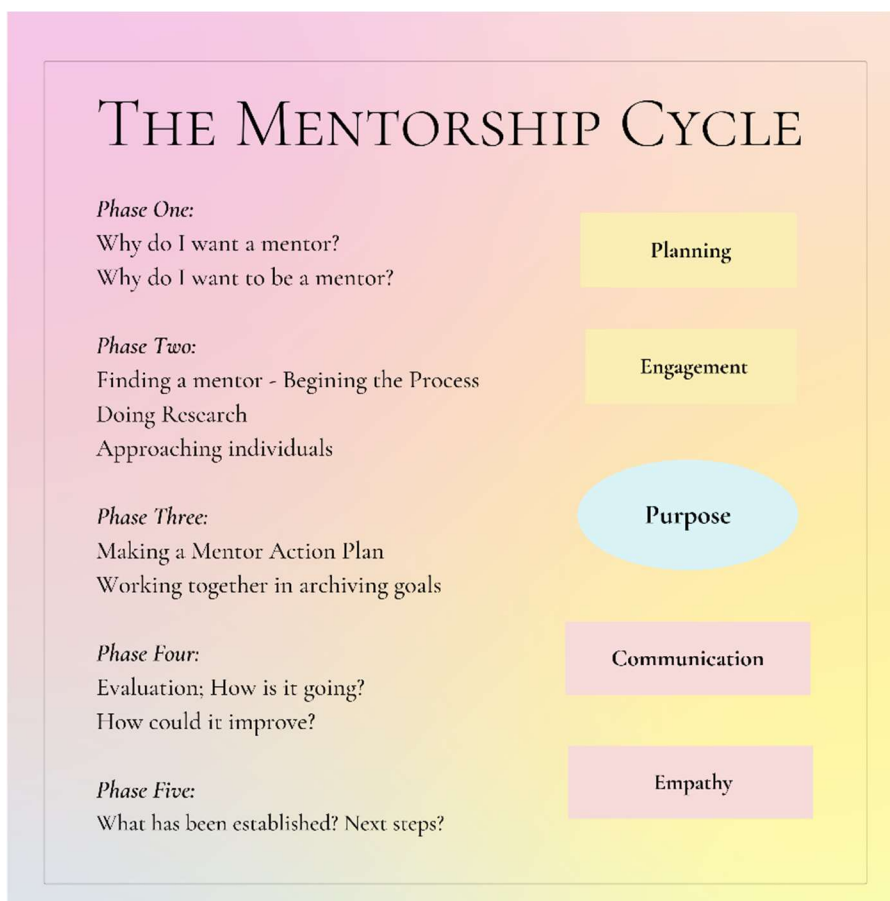


6. Pozityvūs mentorystės santykiai



Šiame skyriuje kalbama apie teigiamos mokymosi aplinkos kūrimo ir mentorystės santykių svarbą. Pristatomas efektyvus mentorius elgesys ir aptariama pirmojo susitikimo svarba.

Mentorystės programos daugeliu atžvilgių skiriasi, tačiau visoms joms svarbus rūpestingas požiūris. Kaip programos užtikrina, kad partnerystė būtų pakankamai tvirta ir ilgalaikė, kad būtų galima įgyvendinti bet kokius kitus jų numatytus tikslus? Laimei, ilgus metus trukę tyrimai sukaupe pagrindinius apibendrinimus arba „bendruosius veiksnius“, kurie dažniausiai vyrauja visuose sėkminguose santykiuose. Visi mentorystės santykiai yra unikalūs ir gali įgauti įvairias formas, tačiau mentorystė yra išmokta praktika, todėl norint išlaikyti sėkmingus mentorystės santykius ir išvengti nesėkmių, mentoriai ir mokiniai turi imtis tam tikrų priemonių. Sėkmingų mentorystės santykių raktas yra sukurti tinkamą aplinką, kad tiek mokinys, tiek mentorius galėtų gerai jaustis ir tobulėti. Kad tai padarytų, abi pusės turėtų išanalizuoti ir žinoti pozityvios mentorystės elementus. Naujausi tyrimai parodė, kad tam tikri bruožai ir elgesys yra labai svarbūs norint turėti sėkmingą mentorystės patirtį. Atviras bendravimas, pasitikėjimas, aktyvus klausymasis ir psichologinė parama yra bendros pozityvių mentorystės santykių savybės.



Sukurkite teigiamą mokymosi aplinką

Aplinka, kurioje vystosi mentorystės santykiai, yra labai svarbi ir turėtų būti aptarta nuo pat pradžių kaip tvirtas pagrindas. Svarbu, kad tiek mentorius, tiek mokinys jaustųsi saugus patekęs į teigiamą, entuziastingą aplinką, kurioje yra išgirstas ir vertinamas. Pasitikėjimas taip pat yra labai svarbus. Aktyvus abipusis pasitikėjimas, taip pat bendra atskaitomybė ir atsakomybė yra sėkmingų



mentorstės santykių pagrindas. Verta paminėti, kad mentorius yra kaip vadovas, todėl turėtų suvokti savo vaidmenį ir atsakomybę bei užtikrinti, kad mokinys visada jaustųsi saugus ir vertinamas. Be to, besimokantieji turi teisę į privatumą ir konfidencialumą. Mentorius ir mokinio pozicijų skirtumai dažnai gali sukelti spaudimą dalytis asmenine informacija, o dėl to jie gali jaustis nepatogiai, todėl visos mentorstės metu labai svarbu gerbti mokinio asmenines ribas.

Efektyvus mentoriaus elgesys

- **Suderinkite lūkesčius.** Mentorai aiškiai išreiškia savo lūkesčius ir sudaro palankią aplinką mokiniams daryti tą patį. Mentorai turėtų perteikti savo teigiamus lūkesčius besimokantiems asmenims. Jie dalyvauja diskusijose tarpusavyje siekdami užtikrinti, kad abiejų šalių tikslai būtų pasiekti.
- **Įvertinkite mokinių žinias.** Mentorai dirba kartu su mokiniais, kad geriau suprastų, ką jie išmano ir ką gali daryti.
- **Efektyviai bendraukite.** Mentorai tikisi, kad mokiniai atidžiai ir daug klausysis, supranta, kad bendravimo stiliai skiriasi, ir bendradarbiauja su mokiniais, kad prisitaikytų prie jų specifinio bendravimo stiliaus. Svarbu, kad mentorai neprimestų mokiniui savo idėjų ir lūkesčių. **Aktyvus klausymasis** vaidina svarbų vaidmenį emociškai perteikiant poreikius ir lūkesčius.
- **Aptarkite įvairovę ir įtrauktį.** Mentorai atsižvelgia į bet kokius išankstinius nusistatymus ar suvokimus, kuriuos jie gali pareikšti mentorstės metu, taip pat į tai, kaip jų patirtis skiriasi nuo mokinių patirties. Įvairovės vertinimas yra svarbus veiksnys norint suprasti kito tikslus ir ambicijas.
- **Empatija ir empatiškas požiūris** į mentorstę apima ne tik kito emocijų ir jausmų jutimą ir atpažinimą, bet ir dalykų matymą iš mokinio pusės. Nors empatija yra išmoktas elgesys, empatijos požymiai, tokie kaip reiškiamas rūpestis, palaikymas ir šiltas bendravimas, yra santykių elementai, kuriuos ir mentorius ir mokinys gali naudoti kaip empatiško elgesio gaires.
- **Nepriklausomybė.** Mentorai padeda besimokantiems tapti savarankiškesniems juos motyvuodami, ugdydami jų moralę, skatindami vaizduotę, pripažindami jų indėlį ir nukreipdami juos savarankiškumo keliu.
- **Organizuotumas.** Be organizuotumo mentorstės santykiai gali strigti, net jei susitikimai vyksta itin gerai ir efektyviai. Darbotvarkė turi būti sudaryta prieš susitikimus, turi būti pildomi užrašai ir bendravimas turi būti nuoseklus, kad mentorstės patirtis būtų teigiama. Patikimumas ir nuoseklumas yra pagrindiniai puikių santykių komponentai.
- **Profesinis tobulėjimas.** Mentorai padeda besimokantiems asmenims nusistatyti karjeros tikslus, kurti ir tobulinti karjeros planus, gauti prieigą prie įvairių šaltinių, kurie padės jų profesiniam augimui. Mentorai dažnai atsižvelgia į savo, kaip kompetentingo asmens, galią.

Idealoje aplinkoje mentorai ir mokiniai dirbs kartu, kad nustatytų mokinio gebėjimus, įgūdžius ir rezultatus, kurių kiekvienas asmuo tikisi santykių pradžioje, neatsižvelgiant į mentorstės santykių struktūrą. Šių diskusijų metu mentorai ir mokiniai įsivertina ir viską apmąsto. Labiausiai tikėtina, kad sėkmingi bus, asmeniniams poreikiams pritaikyti mentorstės santykiai, kuriuose yra skiriamas didelis dėmesys mentoriaus ir mokinio lūkesčiams, siekiams, norams ir prioritetams. Taigi, norint sukurti unikalius ir teigiamus mentorstės santykius, būtina nustatyti kiekvieno mokinio asmeninius poreikius ir lūkesčius bei gebėti formuoti gerus santykius.



Pirmieji susitikimai

Nors daugeliu atveju mentorius ir mokinys jau buvo susitikę anksčiau, gali būti naudinga suorganizuoti pirmąjį pokalbį, kuris veikia kaip ledlaužis. Tokio susitikimo metu galima sužinoti daugiau apie vienas kitą, suderinti ketinimus ir pajusti, ar jie nori bendradarbiauti vienas su kitu. Kai tai nustatyta, abi pusės gali pradėti pirmąjį oficialų susitikimą.

Pirmieji mentorystės susitikimai gali būti labai svarbūs nustatant santykių pagrindus, ketinimus ir ribas, todėl svarbu atvykti pasiruošus. Mokinys turėtų aiškiai išsakyti problemas, kurias norėtų spręsti, ko nori iš santykių ir pasidalinti savo tikslais bei ketinimais. Be to, turėtų būti aiškiai nustatyti tokie veiksniai kaip pvz: kur, kada, kaip dažnai ir kaip, kad procesas galėtų vykti aiškiai ir veiksmingai.

Literatūra

1. Bury, Leah. "5 Attributes of a Good Mentor - Verb - Mentoring Relationship." Verb, 12 May 2021, goverb.com/5-attributes-of-a-good-mentor/.
2. Law, Ho. *The Psychology of Coaching, Mentoring and Learning*. John Wiley & Sons Inc., 2014.
3. Rhodes, Jean. "Jean Rhodes." *The Chronicle of Evidence-Based Mentoring*, Jean Rhodes <https://www.evidencebasedmentoring.org/Wp-Content/Uploads/2018/08/Chronicle-Logo-1.png>, 18 Oct. 2018, www.evidencebasedmentoring.org/5-features-of-highly-effective-mentoring-relationships/.
4. "Steps to Build Positive Mentor Relationships." *Jobsoid*, 22 Feb. 2021, www.jobsoid.com/build-positive-mentor-relationships/.
5. Wong, A.T. & Premkumar, K. (2007). *Introduction to Mentoring Principles, Processes and Strategies for Facilitating Mentoring Relationships at a Distance*



7. Sėkmingo mentoriaus savybės



7 skyriuje dėmesys sutelkiamas į sėkmingo mentoriaus savybes. Čia išsamiai aptariamos svarbiausios savybės.

Būti mentoriumi, be jokios abejonės, yra sunkus darbas. Tam reikia tam tikrų įgūdžių, kartu jausti empatiją, dalintis žiniomis ir norėti padėti kitam žmogui įveikti iššūkius.

Mentorystės vadovas (2008, p. 11) trumpai apibūdino, kad geri mentoriai:

- gerbia mokinį
- moko mokinį
- pateikia naudingų atsiliepimų ir įžvalgų
- būna pasiekiami ir atviri.

Tai tik keli punktai, tačiau iš tikrųjų mentoriaus vaidmuo yra toks platus, kad jis turi turėti gana platų savybių spektrą. Remiantis leidiniu Mentorystės gairės (Mančesterio metropoliteno universitetas), mentoriaus vaidmuo apima kai kuriuos iš šių aspektų:

- Mokinio išklausymas ir jo pasirinkimų gerbimas
- Klausimų uždavimas, siekiant padėti mokiniui suprasti situaciją ar problemą
- Žinių, informacijos ar bet kokios kitos reikalingos medžiagos suteikimas
- Patarimai karjeros klausimais, nesprenžiant jų problemų patiems, o elgiantis kaip bendradarbiui problemų sprendimo procese
- Skirtingų požiūrių į vieną ar kitą dalyką pasiūlymas
- Globojamo mokinio skatinimas ir palaikymas
- Pasidalijimas savo patirtimi
- Gairių ir patarimų, susijusių su kvalifikacijos kėlimu pasiūlymas
- Jei reikia, konstruktyvios kritikos teikimas
- Savirefleksijos skatinimas
- Pagalba besimokantiems asmenims nustatant karjeros plėtros sritis, kad jie galėtų pasiekti savo tikslus.

Turėdami omenyje mentoriaus vaidmenį, galime suprasti, kurios savybės yra svarbiausios. Išanalizavę šiuos kelis šaltinius, galime teigti, kad sėkmingas mentorius turėtų būti:

- geras klausytojas
- lankstus
- nesmerkiantis
- vertinantis įvairių požiūrių įvairovę
- gebantis pateikti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį/kritiką, jei reikia
- sąžiningas ir nuoširdus
- sėkmingas savo karjeroje
- atsidavęs ir norintis skirti laiko kitų lavinimui
- komunikabilus
- emociškai stiprus ir jautrus mokinio, su kuriuo jis dirba, emocijoms ir jausmams.



- entuziastingas
- smalsus.

Kai kurios savybės išsamiau aptariamos toliau:

Geras klausytojas. Išklausymas yra veiksmingo bendravimo pagrindas. Nesant galimybės atidžiai klausytis pranešimai yra lengvai nesuprantami – bendravimas nutrūksta, o kalbėtojas gali nusivilti ar susierzinti.

Atviras. Siekdamas palaikyti gerą ir atvirą bendravimą, mentorius turi turėti galimybę reguliariai bendrauti su mokiniu. Geras mentorius turi išlaikyti asmenines ir profesines ribas, tačiau tuo pat metu neturėtų būti pernelyg tolimas ar neprieinamas. Siekdamas maksimaliai padidinti mokinio mokymosi galimybes ir užtikrinti, kad mentorystės santykiai būtų pagrįsti abipuse pagarba, mentorius turėtų sužinoti daugiau apie mokinį ir pritaikyti mokymosi metodus.

Komunikabilus. Mentorai turėtų mokėti klausytis ir nesmerkti. Pasistengti parodyti susidomėjimą ar dėmesį, taip pat paskatinti mokinį kalbėti ir dalyvauti diskusijoje. Taip pat svarbu, kad mokinys jaustų, kad gali kalbėti apie visus savo situacijos aspektus, taip pat ir apie savo nesėkmes, ir kad jis bus ne teisiamas, o palaikomas. Išklausdamas, ką sako mokinys, mentorius turėtų tai apmąstyti, atitinkamai paruošdamas atsakymus.

Rodantis didelį susidomėjimą kitų tobulėjimui. Geri mentorai turi įgimtą norą padėti kitiems atpažinti ir pasiekti potencialą. Šis instinktyvus atsakas yra svarbus siekiant sukurti ir išlaikyti mokinio pasitikėjimą savimi.

Lankstus. Mentorius kompetencijos platumas atspindi jo vaidmens sudėtingumą. Mentorystė reikalauja didelio lankstumo ir dėmesio besikeičiantiems mokinio poreikiams.

Išlaikantis lygybę. Kaip mentorystės santykių principas lygybė turėtų būti įtvirtinta visuose mentorystės programos kūrimo etapuose. Taip siekiama užtikrinti, kad mentorystės santykiai būtų pagrįsti bendradarbiavimu ir iniciatyvumu.

Entuziastingas. Mentorius, išsiskiriantis teigiamu požiūriu, entuziazmu ir optimizmu tiek gerais, tiek ir sudėtingais momentais, būtinai padrąsins mokinį ir motyvuos jį įveikti sudėtingas kliūtis.

Palaikantis ryšį. Labai svarbu palaikyti ryšį su mokiniu. Kartais mentoriumi tikslinga suteikti apčiuopiamą paramą mokinio karjerai. To pavyzdžiai gali būti mokinio informavimas apie konkrečias darbo galimybes, supažindinimas su kitais žmonėmis, galinčiais paremti jo tobulėjimą, arba rėmimas specialiuose projektuose.

Smalsus. Būti mentoriumi taip pat reiškia, kad turėtumėte ir toliau mokytis apie tai, kas vyksta jūsų darbo srityje ar versle, mokykloje, bendruomenėje ar visame pasaulyje. Tai, kas veikė prieš dešimtmetį, šiandien gali būti ne pats geriausias pasirinkimas, o tai, kas veikia šiandien, gali neveikti taip gerai po vienerių, dvejų, dešimties ar daugiau metų. Taigi, nuolatinis mokymasis yra būtinas, jei planuojate ir toliau būti mentoriumi. Visada stebėkite tendencijas, temas ir pokyčius, kurie gali turėti įtakos jums ar jūsų vaidmeniui tiek dabar, tiek ateityje. Ir jei jūsų mokinys klausia kažko, į ką nežinote atsakymo, padarykite sau ir jam paslaugą ir paieškokite atsakymo.

Kita vertus, knygoje „Mentoriaus kompanionas“ Rhianon Washington teigia, kad sėkmingam mentoriumi reikalingos savybės, pasak mokinių, yra žmogus, kuris rūpinasi, palaiko, numato ir identifikuoja potencialą, įkvepia entuziazmo ir energijos, pasidalina savo patirtimi. (2018, p. 6). Galime suprasti, kad mentorius turi ne tik mokyti, bet apskritai palaikyti gerus santykius su mokiniu, nes pasitikėjimas ir tarpusavio supratimas vaidina didžiulį vaidmenį sėkmingame bendradarbiavime.



Apibendrinant galima pasakyti, kad mentorystė yra procesas, kurio metu mentorius gali suteikti vertingą grįžtamąjį ryšį, išvalgas ir paramą kitam asmeniui, kad jis galėtų sėkmingai plėtoti savo karjerą. Būti mentoriumi yra ir malonumas, ir iššūkis, o norint, kad mentorystė būtų veiksminga, reikia turėti tam tikrų savybių. Nemažai jų išvardyta šiame skyriuje ir jei norite tapti puikiu mentoriumi, turėtumėte stengtis ugdyti būtent šias savybes.

Literatūra

1. Mentorius apibrėžimas. Nuoroda į šaltinį:
<https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/mentor?q=mentor>
2. Mentorystės gairės. Nuoroda į šaltinį:
https://www.mmu.ac.uk/media/mmuacuk/content/documents/human-resources/a-z/guidance-procedures-and-handbooks/Mentoring_Guidelines.pdf
3. Washington R. (2018). The Mentor's Companion. Nuoroda į šaltinį:
https://books.google.lt/books?id=ieyVDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=The+Mentor+%E2%80%99s+Companion.&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjF_rv4ksbwAhXytYsKHSjUBrAQ6AEwAXoECAAQAg#v=onepage&q=The%20Mentor%E2%80%99s%20Companion.&f=false
4. American Heart Association (2008). Mentoring Handbook 2nd Edition. Nuoroda į šaltinį:
https://books.google.lt/books?id=b3sG8LdrcHsC&printsec=frontcover&dq=mentoring&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwj1lu_c_8XwAhXplIsKHWIyCGIQ6AEwA3oECAIQAg#v=onepage&q=mentoring&f=false
5. Sėkmingo mentoriaus savybės. Nuoroda į šaltinį:
<https://www.get.mentoringcomplete.com/blog/7-qualities-of-a-good-mentor>
6. Gero mentoriaus savybės. Nuoroda į šaltinį: <https://www.inc.com/jayson-demers/7-key-qualities-of-an-effective-mentor.html>



8. Mentorystės procesai ir veiklos



Šiame skyriuje galite skaityti apie tai, kaip susirasti mentorių, taip pat čia yra paaiškinti mentorystės proceso žingsniai ir pristatytos 11 mentorystės veiklų.

Kaip susirasti mentorių?

Pirmasis žingsnis ieškant mentoriaus yra apibrėžti, ko norite iš savo karjeros. Tai gali reikšti, kad reikės suplanuoti visą savo karjerą. Svarbu numatyti, ko norite pasiekti per trumpą laiką, kad galėtumėte rasti aiškų kelią į priekį.

Svarbu rasti tinkamą žmogų, kad mentorystės santykiai būtų sėkmingi. Būtina susisiekti su jums tinkančiu žmogumi, kuris duos geriausius patarimus. Mentoriaus galima ieškoti profesiniame rate. Šie asmenys gali būti buvę viršininkai, buvę profesoriai ar mokytojai arba šeimos draugai. Ieškodami pabandykite teikti pirmenybę asmeniui, kuris galėtų suteikti jums ilgalaikių patarimų apie jus dominančią sritį ir taip padėtų jums tobulėti.

Asmuo, turintis bendrą supratimą apie jūsų dabartinę situaciją ir siekiamus karjeros tikslus, galės patarti dėl tokių dalykų, kaip nauji projektai, kuriuose būtų naudinga sudalyvauti ar mokymai, kurių jums reikia norint tobulėti. Kai būsite pasiruošę su kuo nors susisiekti, svarbu elgtis paprastai. Turėkite omenyje, kad santykiai laikui bėgant vystysis taigi nereikia nieko skubinti.

Mentorystės procesas

Gerai mentorystės programai reikia tinkamai vykdomų procesų, kurie padiktuoja kryptį ir veda mentorystę į sėkmę.

1 žingsnis – Suprasti, ko mokinys tikisi iš mentoriaus

Pirmoji mentorystės proceso dalis yra pabandyti suprasti, kur mentoriai gali suteikti pridėtinės vertės. Tai suprantama, kai mokinys aiškiai išdėsto, kokie yra jo tikslai ir uždaviniai, o tada ieškoma spragų, kurioms užpildyti gali padėti mentoriai.

2 žingsnis - Padėti mokiniui išsikelti savo tikslus

Mentoriai pasidalina patirtimi taigi dažnu atveju jie gali suteikti didžiausią vertę, nes anksčiau ir patys yra ėję tuo pačiu keliu kaip ir mokinys. Dėl šios priežasties mentoriai turėtų padėti suformuoti mokinio tikslus. Mentoriai gali pažvelgti į savo patirtį retrospektyviai ir suprasti, kur jis galėjo būti geresnis, protingesnis ar greitesnis. Šios išvalgos turėtų padėti formuoti auklėtinio tikslus, padaryti juos ambicingesnius, mažiau ambicingus arba padėti mokiniui tiksliai suprasti, ko jis gali siekti.

3 žingsnis - Paaiškinti mokiniui, kad jis yra atsakingas

Mentoriui nereikia elgtis kaip vienam iš tėvų ar būti griežtam, tačiau norint būti geru mentoriumi, būtina daug bendrauti su mokiniu ir sutelkti dėmesį į tai, kaip jis juda į priekį.

4 žingsnis – Pateikti atsiliepimus ir pasiūlymus

Kiekviename mentorystės etape mentoriai turėtų stengtis pateikti atsiliepimų ir pasiūlymų. Tai yra ta proceso dalis, kuri verčia mokinį įvertinti ir pakeisti savo tikslus, o tai lemia geresnius rezultatus nei tuo, atveju jei mokinys būtų galėjęs pasiekti vienas.

5 žingsnis – Užbaigti bendradarbiavimą



Atsisveikinti su mokiniu gali būti sunku (arba lengva, priklausomai nuo mokinio), tačiau jų gyvenimas pasikeičia. Tada ateina laikas, kai jūsų kaip mentoriaus patirtis, pokalbiai ir patarimai kol kas išsemiami. Atėjus šiam laikui, mentorius turėtų pasiūlyti būti šalia, kai jo reikia. Pagalvokite, ar yra kitas mentorius, kuris galėtų padėti jūsų mokiniui, kad šis padarytų dar didesnę pažangą. Paskatinkite mokinį jaustis gerai dėl įdėtų pastangų, sakydami, kaip jie pasikeitė ir kiek daug išmoko.

Mentorystės procesas yra raktas į sėkmę – mentorystės programos koordinatoriams, mentoriams ir besimokantiems asmenims.

Mentorystės veikla

Ir mentorius, ir mokinys turėtų drąsiai siūlyti idėjas mentorystės veiklai. Kol yra galimybė tęsti santykius, mentorystės veikla greičiausiai bus naudinga. Kai kurios veiklos gali būti tinkamesnės tam tikroms mentorių poroms nei kitos, atsižvelgiant į kontekstą ir santykių tikslus.

Štai keletas veiklų:

1. Sukurkite mentorystės planą

Mentorystės planas yra rašytinis, formalus mentoriaus ir mokinio susitarimas dėl bendradarbiavimo. Mentorystės planas leidžia abiem pusėms apibūdinti savo lūkesčius ir įsitikinti, kad jie sutampa, taip pat gali apibrėžti tokius dalykus, kaip dažnai vyks susitikimai, kokie kiekvieno asmens tikslai ir kiek laiko turėtų trukti mentorystės santykiai.

2. Pakvieskite mokinį ateiti pas jus į darbą

Pakvieskite savo mokinį sudalyvauti jūsų susitikime, kuris suteiks jiems galimybę mokytis ir susipažinti su naujais žmonėmis. Aptarimą padarykite po to.

3. Kartu sudalyvaukite konferencijoje

Pažinčių turintis mentorius konferencijoje gali supažindinti mokinį su kitais asmenimis. Tai gali būti naudinga besimokančiojo karjeros plėtrai. Be to, mentorius ir mokinys gali dalyvauti pristatymuose, aptarti įvairias perspektyvas.

4. Pateikite atsiliepimus žodžiu ir raštu

Stebėkite savo mokinį susitikime ar pristatyme ir pateikite atsiliepimų apie jo elgesį. Peržiūrėkite ir pateikite atsiliepimą apie jūsų mokinio parengtą ataskaitą ar dokumentą.

5. Skaitykite ir surenkite diskusijas

Tiek mentorius, tiek mokinys gali perskaityti knygą, straipsnį, ataskaitą ar kitą dokumentą. Vėliau galima padaryti aptarimą.

6. Atnaujinkite CV

Jei mokinys orientuojasi į karjeros mentorystę, jis aktyviai ieškos darbo arba ruošis darbo paieškai. Mentorius gali padėti mokiniui atnaujinti savo gyvenimo aprašymą ir pateikti grįžtamąjį ryšį, kad padėtų mokiniui pasirengti darbo paieškai.

7. Aprašykite kaip įsivaizduojate ateitį

Paprašykite mokinio aprašyti kaip įsivaizduoja ateitį. Jis turėtų parašyti, kur jis nori būti po 5 metų. Vėliau tai peržiūrėkite ir kartu aptarkite.



8. Plėskite pažinčių ratą

Puikus būdas mokiniui praplėsti pažinčių ratą yra organizuojant susitikimus su trečiaja šalimi.

9. Pabandykite vaidmenų žaidimą

Verta išbandyti vaidmenų žaidimą, norint išspręsti sudėtingą situaciją ir lavinti įgūdžius. Pvz., būsimas susitikimas, dėl kurio mokinys nėra tikras arba norėtų gauti patarimų.

Apibendrinant galima pasakyti, kad yra begalė kitų veiklų, kurios šiame skyriuje nėra paminėtos. Mentorius turi teisę nedvejojamas keisti veiklą, kad ši atitiktų mokinio interesus. Visada gera idėja yra sugalvoti savo pačių veiklas.

Literatūra

1. Mentorstės procesas. Nuoroda į šaltinį: <https://mentorloop.com/blog/5-important-steps-mentoring-process/>
2. Kaip rasti mentorių. Nuoroda į šaltinį: <https://www.businessnewsdaily.com/6248-how-to-find-mentor.html>
3. Verslo mentorstės veiklos idėjos. Nuoroda į šaltinį: <https://www.get.mentoringcomplete.com/blog/12-ideas-for-business-mentoring-activities>
4. Mentorstės darbe idėjos. Nuoroda į šaltinį: <https://elearninginfographics.com/work-mentoring-activities-infographic-20-great-ideas/>



9. Mentorystės programos kūrimas



9 skyriuje pagrindinis dėmesys skiriamas mentorystės programos kūrimui. Pateikiamas išsamus paaiškinimas, kaip pasiruošti ir pradėti. Taip pat pateikiami mentorystės „taip“, aiškinami mentorystės principai, įskaitant pagrindines taisykles mentoriui ir mokiniui.

Kaip pasiruošti mentoriui:

1. Įsitikinkite, kad visiškai suprantate konkretų mentorystės darbą, kurį apsiimsite.

Jei jūsų mokykla, įstaiga ar bet kuri kita organizacija turi rašytinės medžiagos, susijusios su mentoryste, susipažinkite su ja. Dažnai labai naudinga pasikalbėti su savo vadovu ar dekanu, kad sužinotumėte jo požiūrį į jūsų, kaip mentoriaus, vaidmenį. Labiau patyrę mentoriai jūsų akademiniam padalinyje taip pat yra geras informacijos apie tai, kaip paprastai veikia mentorystė, šaltinis. Jei jums galinčių padėti žmonių nėra gali tekti ieškoti žmonių iš išorės.

2. Mentorystės santykius pradėkite atvirai, tiesiogiai ir bendradarbiaujant.

Jei jūsų įmonėje nėra nusistovėjusio mentorystės santykių užmezgimo proceso, susisiekite su pačiu mokiniu ir susitarkite dėl pirmojo susitikimo. Jei yra rašytinės medžiagos, kuria galima pasidalinti prieš susitikimą, pateikite ją likus kelioms dienoms iki pokalbio. Šiame pirmajame susitikime pasidalykite savo supratimu apie tai, ką reiškia mentorystė ir kaip, jūsų nuomone, procesas turėtų vykti. Paaiškinkite, kokią naudą gali gauti mokinys. Taip pat naudinga aiškiai suprasti, kas mentorystė „nėra“. Paklauskite, kaip jūsų mentorystės suvokimas atitinka jūsų mokinio lūkesčius ir poreikius šiuo jo karjeros etapu.

Jūs neprivalote pateisinti visų mokinio lūkesčių. Galite pastebėti, kad kai kurie jo rūpesčiai nėra susiję su mentoriaus teikiama pagalba. Gali būti kai kurių temų, kurios domina mokinį, bet apie kurias mažai žinote. Paprastai, kai sužinosite savo mokinio pomėgius, galite nustatyti sritis, kuriose galite teikti pagalbą ir pasiūlyti padėti savo mokiniui nustatyti kitus šaltinius tose srityse, kurių jūs neišmanote.

Vadovaudamiesi mentorystės gairėmis, aptarkite, kaip dirbsite kartu: kaip dažnai susitikssite, kas inicijuos susitikimus ir pan. Būtinai paaiškinkite pagrindines konfidencialumo taisykles. Visi geri mentorystės santykiai yra pagrįsti pasitikėjimu, todėl labai svarbu, kad jūs ir jūsų mokinys iš pat pradžių susitartumėte dėl jūsų diskusijų konfidencialumo. Užbaikite susitikimą paaiškinant apie kitus veiksmus, o tada atsiųskite el. laišką, kuriame išdėstysite, kaip suprantate kitus veiksmus.

3. Susikoncentruokite į pagalbos teikimą.

Įsivaizduokite save kaip išradingą, lengvai prieinamą asmenį, kuris nori būti naudingas. Būkite geras klausytojas ir skirkite laiko tikrai išgirsti, ką sako jūsų mokinys. Savo atsakymais parodykite, kad suprantate. Būvimas geru klausytoju jokių būdu netrukdo duoti patarimus ar nurodymus, kurių reikia globojamam asmeniui. Priešingai, atidus klausymasis padės efektyviai patarti mokiniui.

Nebijokite pasakyti, kad šis procesas jums taip pat naujas, tačiau aiškiai parodykite, kad esate pasiryžęs būti kuo naudingesnis.

4. Laikykitės plano

Ankstyvas naujų mentorystės santykių išbandymas yra susijęs su tolesniu darbu. Viskas, ką pasakėte per pirmą susitikimą apie tolesnius veiksmus, turi būti įvykdyta. Jei nesilaikote plano, siunčiate signalą, kad nemanote, kad mentorystės santykiai yra tikri ir nesate patikimas.



Jei jūsų mokinys nesilaiko plano, turite draugiškai, atkreipti į tai dėmesį. To nepadarius, ateityje gali kilti problemų, kai nebus patenkinti svarbūs lūkesčiai. Jei mokinys nesiima tolesnių veiksmų tai taip pat gali būti ženklas, kad asmuo turi problemų ir jam reikia jūsų pagalbos, net jei jis nenori to pasakyti iš anksto.



Kokie yra mentorystės „taip“?

Šie patarimai skirti padėti jums susimąstyti, kas yra mentorystė ir kas ne.

- Nuo pat pradžių susitarkite dėl mentorystės santykių tikslų ir surašykite juos raštu. Norėdami įvertinti pažangą, dažnai grįžkite prie savo tikslų.
- Būkite atviras ir šiltas, kad jūsų mokinys jaustų, kad gali užduoti jums sunkius klausimus ir rizikuoti.
- Nustatykite realius lūkesčius. Galite supažindinti savo mokinį su pažįstamais žmonėmis, tačiau aiškiai nurodykite, kad jiems įtakos nedarote.
- Laikykitės laiko limito kaip tikslo dalies ir periodiškai įvertinkite savo pažangą. Kiekvienas mentorystės ryšys turi etapus, įskaitant formalios mentorystės pabaigą. Tai nebūtinai reiškia jūsų santykių pabaigą, bet tai, kaip keičiasi jūsų bendravimas.
- Nepamirškite, kad mentorystė yra procesas su tikslu. Užmezgkite linksmus santykius, bet nenukrypkite nuo kelio ir nepameskite tikslų.
- Tikėkitės aukštų besimokančiojo mokymosi rezultatų ir paskatinkite jį mokytis. Tyrimai rodo, kad naudingiausia mentorystė yra paremta abipusiu mokymusi, aktyviu įsitraukimu ir siekiu sustiprinti mokinio lyderystės gebėjimus.
- Stenkitės apsaugoti savo mokinį nuo didelių profesinių nesėkmių, tačiau taip pat palikite jam galimybę mokytis iš savo klaidų. Nepamirškite, kad sėkmingi mentorystės santykiai yra tokie, kai mokinys ilgainiui tobulėja ir jam nebereikia jūsų paramos. Įsitikinkite, kad mokinys nėra pernelyg priklausomas nuo jūsų patarimų.
- Pripažinkite, kad mokinio tikslai yra jo paties ir kad jis gali turėti karjeros tikslų, kurie skiriasi nuo jūsų pasirinkto kelio. Jūsų, kaip mentoriaus, vaidmuo yra vadovauti, tačiau mokinys turi nuspręsti pats, ką įgyvendinti savo karjeroje.
- Būkite atviri. Jei esate vyras, o jūsų mokinys yra moteris, arba jei priklauso kitai etninei grupei, žinokite ir gerbkite to žmogaus patirtį, idėjas ir tikslus. Tokie mentorystės santykiai gali būti labai praturtinantys ir sėkmingi.

Mentorystės principai

Mentorius paprastai neturėtų labai glaudžiai bendradarbiauti su savo mokiniu ar jį prižiūrėti arba turėti kitų interesų, susijusių su jo tobulėjimu. Taip yra todėl, kad besimokantysis turi nedvejodamas aptarti problemas su mentoriumi, nejausdamas, kad tai gali turėti neigiamą poveikį, jei jis ar ji parodys, kad yra pažeidžiamas.



Mentoriai ir mokiniai turėtų būti skatinami laikytis ne tik įprasto, mandagaus bendravimo, bet ir sutikti, kad tiesiai pasakyti dalykai kartais gali būti geriau, nei nutylėjimas.



Pagrindinės mentoriaus ir mokinio taisyklės

Tarp pagrindinių taisyklių yra konfidencialumo laikymasis, susitarimai dėl susitikimų laiko, sutartų užduočių atlikimo ir bendravimo tarp gyvų susitikimų. Patirtis rodo, kad po pirmojo susitikimo būtų naudinga, jei mokiniai ir mentoriai susitartų dėl sekančių susitikimų datų. Tai padeda išvengti sumaišties.

Visi besimokantieji turi aktyviai dalyvauti užsiėmimuose ir vengti klausytis muzikos, skaityti ar atlikti kitas nesusijusias užduotis. Vienu metu turėtų kalbėti vienas žmogus, reikia vengti šalutinių pokalbių.

Mentorystės poreikiai laikui bėgant gali keistis, todėl trukmė turėtų būti nuolat peržiūrima. Svarbu patikrinti ar mentorystės lūkesčiai yra bendri, pavyzdžiui, mentoriaus vaidmuo, visų pirma kaip pagalbininkas, o ne patarėjas.

Susitikimų metu nėra griežtai privaloma vesti užrašus. Jei vis dėlto nuspręsite tai daryti, nepamirškite, kad jie turi būti konfidencialūs. Besimokantieji taip pat gali padėti įgyvendinti susitikimų planą ir pasiūlyti temų bet kurio mentorystės susitikimo pabaigoje.

Pagalba mentoriams

Priklausomai nuo mentorių patirties, kai kuriems mentoriams užteks trumpos padalomosios medžiagos arba vadovo, kuriuo prireikus galės remtis. Tikėtina, kad daugumai būtų naudingas informacinis susitikimas su kitais mentoriais, kurių metu jie galėtų aptarti mokymo metodus ir išsiaiškinti praktines detales.

Taip pat mentoriams gali prireikti pagalbos, kai jau pradedami mentorystės susitikimai. Trumpas el. laiškas iš koordinatoriaus kai praeis šiek tiek laiko nuo mentorystės pradžios, kuriame mentorių klausiama, ar jie norėtų pagalbos, gali būti labai svarbus. Kai kurie mentoriai gali norėti grupinių susitikimų, kuriuose jie galėtų pasidalinti patirtimi ir aptarti iškilusias problemas ir sprendimo būdus.

Pagalba mokiniams

Besimokantieji greičiausiai norės žinoti, ko tikėtis iš mentoriaus, ir daugelis džiaugsis galimybe tai aptarti su kitais naujais besimokančiais. Kai kuriems mokiniams svarbu užmegzti ryšius su kitais mokiniais. Gali būti naudinga turėti vadovą ar trumpą informacinį lapelį besimokantiems. Galima organizuoti renginius, susijusius su mentorystės programos tikslais, galbūt įtraukiant kviestinius pranešėjus.



Apibendrinant galima teigti, kad besimokantieji iš mentorystės programų įgyja daug privalumų, tokių kaip karjeros galimybės, geresni atlygiai, lengvesnis prisitaikymas susidūrus su naujomis situacijomis, padidėjęs profesinis identitetas, didesnė profesinė kompetencija. Taigi, mentorystės programos marginalizuotiems jauniems suaugusiems yra gelbstintis pasirinkimas, kuris gali pakeisti jų ateitį ir padaryti ją stabilią, saugią ir pozityvią.

Literatūra

1. Mentorystės schemos nustatymo gairės. Nuoroda į šaltinį:
<https://studylib.net/doc/18901932/guidance-on-setting-up-a-mentoring-scheme>
2. Mentorystės pagalbinė informacija. Nuoroda į šaltinį: <https://www.ucl.ac.uk/pals/mentoring-supporting-information>
3. Gidas mentoriui. Nuoroda į šaltinį:
<https://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/individuals/pdf/MentorGuide.pdf>
4. Pasiruošimas mentoriui. Nuoroda į šaltinį: <https://cfe.unc.edu/mentoring/effective-faculty-mentor/prepare-get-started-mentor/>



10. Mentorystės programos įgyvendinimas ir vertinimas



Šis skyrius suskirstytas į 7 poskyrius, kurie yra: Mentorstės proceso planavimas; Mentorius ir mokinio parinkimas; Veiksmų plano parengimas ir tikslų nustatymas; Pagalba mokiniams; Klausimynai mentoriui ir mokiniui; Mentorstės sėkmės įvertinimas.

1. Mentorstės proceso planavimas

Mentorstė grindžiama asmeninių pokalbių naudojimu, sutelkiant dėmesį į asmens įgūdžių ir žinių tobulinimą. Todėl gera mentorstės programa priklauso nuo mentoriaus ir besimokančiojo santykių. Kad mentorstės santykiai būtų veiksmingi, jie turi būti kruopščiai suplanuoti.

A. Parengiamųjų mokymų planavimas

Svarbu mokyti ir mentorius, ir mokinius. Tiesą sakant, tyrimai rodo, kad mentorstės sėkmės rodiklis patrigubėja, kai ir mentorius, ir mokinys yra mokomi iš pat pradžių.

Žmonės intelektualiai supranta mentorstės vertę. Tačiau jie nežino tikrosios vertės, kol nesudalyvauja mentorstės pokalbyje. Galite jiems papasakoti, o jie gali skaityti apie procesą ir metodus, tačiau mentorstės poveikį jie sužinos tik tada, kai bus išklaustyti, nesmerkiama ar jiems nebus aiškinama ką daryti. Jie turi patys įsitikinti nuostabiu žmonių gebėjimu rasti atsakymus, kai jiems suteikiama erdvė ir parama.

Mokymas geriausiai vyksta kai susitikimai yra vykdomi gyvai. Tai suteikia dalyviams galimybę susitikti ir užmegzti ryšį. Mentorai ir mokiniai vertina kitų dalyvių palaikymą. Grupinė veikla pralaužia ledus ir palengvina pradžią. Papildoma medžiaga, pvz., vadovai, tampa labai naudingomis viso bendradarbiavimo laikotarpiu (žr. ENTER mokymo vadovą).

Gera idėja surengti seminarą mentoriams ir mokiniams atskirai, tada suburti juos į pristatymo renginį, kad pradžia būtų sėkminga. Tolesni grupiniai užsiėmimai yra geriausių praktinių programų bruožas. Jei neįmanoma reguliariai suburti žmonių, nuotolinės programos gali būti labai veiksmingos kaip alternatyva.

B. Mentorstės proceso planavimas

Mentorstės proceso planavimas įformina mentoriaus ir mokinio santykius. Jame apibrėžiami konkretūs mentoriaus ir mokinio vaidmenys ir pateikiamos santykių gairės, įskaitant intervencijos tikslus ir uždavinius bei praktines susitikimo priemones. Sudarius ir suderinus planą, atsižvelgiant į planuojamą trukmę, jis turėtų būti peržiūrėtas ir prireikus pakoreguotas siekiant išlaikyti pažangą.

Proceso planavimas leidžia sudaryti planą, kuriame bus nurodyta kaip įgyvendinsite ir įvertinsite mentorstės programą, kad užtikrintumėte norimus rezultatus.

Kaip ir dauguma santykių, mentorstės santykiai vystosi etapais. Kiekvieną etapą reikia kruopščiai apsvastyti ir suplanuoti. Mentorstės santykiai greičiausiai atspindi septynis vystymosi etapus, kurių kiekvienas yra neatskiriama kito etapo dalis.

Nėra griežtos formulės, pagal kurią būtų galima nustatyti kiekvieno etapo trukmę. Pavyzdžiui, metus trunkančiuose mentorstės santykiuose 1 ir 2 etapai gali išsivystyti per pirmuosius tris ar keturis mėnesius. Paprastai santykiai nutrūksta, kai pasiekiami tikslai. Mentorstės plane taip pat turėtų būti atsižvelgta į galimybę tęsti santykius mažiau formaliai.



Septyni mentorystės plano etapai



Tolesniuose skyriuose aptariama praktinė veikla, kurią reikėtų suplanuoti, norint sėkmingai pereiti kiekvieną etapą.

1 etapas: Nustatykite vaidmenis ir gaires

Prieš pradėdami dirbti kartu, mentorius ir mokinys turėtų skirti šiek tiek laiko pažinti vienas kitą. Pradinio neformalaus susitikimo planavimas gali padėti užmegzti teigiamus santykius. Šio pirmojo susitikimo metu (idealiu atveju – gyvai) aptarkite savo patirtį, pomėgius ir lūkesčius. (Jei bendri parengiamieji mokymai (žr. A) yra plano dalis, šis etapas gali būti įtrauktas į mokymą.)

Turėsite susitarti dėl konfidencialumo ir susitikimų dažnumo, taip pat turėtumėte susitarti dėl vienas kito pareigų ir atsakomybių, pvz.:

Mentorius: „Kaip mentorius sutinku teikti paramą ir pabrąšinimą savo mokiniui, teikti atsiliepinimus apie jo pažangą ir reguliariai su juo susitikti.“

Mokinys: „Kaip mokinys, esu atsakingas už galimybių ieškojimą, kad pagerinčiau savo mokymąsi ir karjeros plėtrą, už reguliarią bendravimą su savo mentoriumi ir už reguliarią savo pažangos peržiūrą.“

Taip pat žr. 5 skyrių: Mentorius ir mokinio vaidmenys ir pareigos.

2 etapas: Kurkite santykius

Šio etapo metu jūs geriau pažinsite vienas kitą ir pradėsite pasitikėti. Svarbu sudaryti reguliaraus bendravimo gyvai, telefonu ar el. paštu grafiką.

Į tvarkaraštį turėtų būti įtraukti šie dalykai:

- Mentorius ir mokinio kontaktinė informacija.



- Išsamus tvarkaraštis, kuriame nurodyta kaip dažnai ir koku formatu mokinys gauna grįžtamąjį ryšį iš mentoriaus per oficialius susitikimus ar neformalių pokalbių metu. Pavyzdžiui:
 - Nurodykite mentoriaus ir mokinio susitikimų dažnumą (pvz., kas savaitę, mėnesį, ketvirtį ir pan.), vietą ir metodą (telefonu / el. paštu / gyvai).
 - Nustatykite, kur vyks susitikimai. Bus kalbama telefonu? El. paštu? Virtualiai nuotoliniu būdu?
 - Ar tai bus individuali mentorystė ar grupinė veikla?
 - Kaip besimokančiojo veiklą įvertins mentorius?

Kai pirmą kartą pradėsite dirbti kartu, suplanuokite pirmąjį pokalbį, kad nustatytumėte pagrindinius tikslus, kurių sieksite. Tai gali būti dideli tikslai, kuriuos vėliau patikslinsite, kad tiksliai nustatytumėte konkretesnius mokinio profesinius tikslus.

3 etapas: Nustatykite tikslus ir uždavinius

Nustatykite besimokančiojo ilgalaikius karjeros tikslus. Juos nustačius, galėsite išsikelti aiškias užduotis, kurias reiks atlikti.

Skatinkite mokinį aptarti savo karjeros tikslus ir nurodyti savo karjeros tikslą kaip pagrindinį mentorystės plano tikslą.

Mentorius turėtų aptarti su mokiniu jo karjeros tikslus, kad padėtų jam įgyvendinti visas idėjas.

Pavyzdžiui, ilgalaikis tikslas gali būti kažkas panašaus į „Mano galutinis tikslas yra tapti paramediku“.

Trumpalaikiai (ateinantys 1–5 metai) besimokančiojo karjeros tikslai gali apimti žingsnius šio galutinio tikslo siekimui, t. y. dalykus, kuriuos mokinys norėtų pasiekti per ateinančius kelerius metus. Išvardykite kiekvieną trumpalaikį tikslą ir siūlomą terminą jam pasiekti.

Paverskite tikslus į SMART tikslus ir įrašykite juos į mentorystės sutartį.

Aptarkite įgūdžius, kurie yra svarbūs besimokančiojo sėkmingumui pasirinktoje srityje. Surašykite juos į karjeros plėtojimo planą, kuriame nurodomi būdai, kuriais mokinys gali pasinaudoti.

4 etapas: Dirbkite siekdami tikslų ir uždavinių

Labai svarbu tęsti mentorystės programą. Programa, kurios vykdymas sustoja po paleidimo, gali prarasti pagreitį. Entuziazmą išlaikančios strategijos padidins tikimybę pasiekti geriausius rezultatus. Veikla, kurią galbūt norėsite organizuoti, apima pažinčių rato plėtimą ir dalyvavimą socialiniuose renginiuose bei mentorių bendruomenės forumuose. Galite pasiūlyti seminarus konkrečiomis temomis, tokiomis kaip karjeros planavimas ir ryžtingas bendravimas. Taip pat galite pateikti išteklių, pvz., įprastą informacinę skrajutę, straipsnius ar patarimus.

Mentoriai turi jaustis vertinami už savo indėlį. Ir jiems reikia žinoti, kur jie galėtų kreiptis pagalbos, jei iškiltų problemų. Taigi, koordinatoriai turėtų palaikyti ryšį ir padėti mentoriams. Jei koordinatoriai to padaryti negali, jiems gali tekti skirti lėšų pagalbai iš išorės gauti, kad užtikrintų, jog mentoriai būtų kuruojami.

5 etapas: Užtikrinkite pažangą

Nustatykite reguliarių susitikimų datas, kurių metu galėsite patikrinti pažangą. Susitikimų metu ir mentorius, ir mokinys turėtų iš naujo peržiūrėti mentorystės planą, tikslus ir uždavinius, kad



pamatytų, ką mokinys pasiekė arba ko siekia. Mentorius turėtų padrašinti ir teikti grįžtamąjį ryšį apie mokinio pažangą. Tai galite padaryti užsirašę, ką mokinys nuveikė. Mokinys turėtų būti skatinamas įvardyti bet kokius tikslus, kurių metu pažanga nebuvo pasiekta arba sustojo, ir paprašyti mentoriaus patarimo.

Taip pat norėsite peržiūrėti, kaip vyksta mentorystės programa. Naudinga kartu apžvelgti pažangą ir pateikti atsiliepimus vieni kitiems. Grupės apžvalgos taip pat gali suteikti naudingų galimybių patikrinti pažangą ir pasidžiaugti pasiekimais. Jie taip pat naudingi aptariant būdus, kaip maksimaliai išnaudoti likusią programos dalį arba patobulinti būsimas programas.

Jei reikia, pakoreguokite mentorystės planą ir tikslus pvz., pakeiskite tikslų įgyvendinimo datas, pakeiskite pačius tikslus arba įtraukite naujų tikslų. Norėdami pakoreguoti planą, naudokite pastabas, kurias mentorius pateikė aptarimo metu, ir bet kokius rūpimus klausimus, kuriuos nurodė mokinys.

6 etapas: Įvertinkite rezultatus ir poveikį

Pasibaigus mentorystės susitikimui, atlikite vertinimą, pvz., apklausas ir interviu, taip pat kokybinius vertinimus, kurių pagalba būtų nustatyti mokinio pažangos rodikliai ir pan.

7 etapas: Santykių nutraukimas ir ateities planavimas

Svarbu apsvaistyti, kaip baigsis mentorystės santykiai. Tam tikrais atvejais pabaigos data susitariama per pirmąjį susitikimą, tačiau ne visada įmanoma nustatyti aiškią pabaigos datą. Mentorystės santykių nutraukimo priežastys gali būti įvairios:

- mentorystės santykių dėka buvo pasiektas ir įgyvendintas tikslas
- jaučiate, kad jūsų mokinys pasitiki savimi ir yra pasirengęs judėti toliau
- jūs bandėte padėti, bet mokinys atsisako pagalbos
- programa baigiasi
- santykiai nesiklosto gerai ir abi pusės nori judėti toliau.

Mentoriui ir mokiniui yra naudinga peržiūrėti pradinį tikslus ir uždavinius ir palyginti juos su realiais rezultatais. Tai leidžia abiem pusėms peržiūrėti padarytą pažangą ir pripažinti, kas buvo pasiekta. Tiek mentorius, tiek mokinys turėtų skirti laiko įvertinti, kaip jie jautėsi mentorystės programos metu ir kokias pamokas išmoko.

2. Mentorius ir mokinio parinkimas

Tvirtas pagrindas yra labai svarbus siekiant optimizuoti tikimybę, kad mentorystės santykiai tęsis ir bus sėkmingi. Kiekvienas mentorystės ryšys yra unikalus ir turėtų būti pritaikytas tiek mokinio, tiek mentoriaus poreikiams. Vadinasi, procesas prasideda nuo mentoriaus ir mokinio parinkimo. Geras mentoriaus ir mokinio parinkimas yra kruopščios procedūros, kurioje atsižvelgiama į konkrečios programos kriterijus, taip pat į kiekvieno mentoriaus ir mokinio savybes, rezultatas.

Žemiau nurodyti keli žingsniai, kaip parinkti mentorių ir mokinį, kad būtų pasiekta didžiausia nauda.

Pirmas žingsnis – mokinio ir mentoriaus poreikių nustatymas.



Kad parinkimo procesas prasidėtų, būsimi mentoriai ir mokiniai kartu surenka reikiamą informaciją apie savo profesinę patirtį, pomėgius ir trumpą aprašymą apie save. Be to, šis procesas leidžia besimokantiejiems pasirengti aiškiai struktūrizuojant savo tikslus, o mentoriai taip pat gali nustatyti, ką jie gali pasiūlyti mokiniui.

Gana paprasta aiškiai išdėstyti programos tikslą, kai tik nustatote tikslus ir uždavinius, kuriuos norite pasiekti mentorystės programa. Idealią strategiją, kaip parinkti mentorius ir mokinius, galima rasti turint omenyje aiškiai apibrėžtą mentorystės tikslą.

Mokiniai turi tiksliai žinoti, ko nori iš mentorystės. Prieš susisiekdami su mentoriumi jie turi suprasti, ko nori išmokti ir kaip jų būsimas mentorius gali padėti. Kartais, ypač jei yra svarstoma apie visišką karjeros pakeitimą, mokiniui prireiks pagalbos atliekant esminius tolesnius veiksmus.

Klausimai, kuriuos mokinys turi užduoti sau:

- Kuo aš žaviuosi?
- Ką aš noriu gauti iš mentorystės?
- Kas man svarbiausia ieškant mentoriaus?
- Ar tai žmogus, galintis man mesti iššūkį?
- Kaip jis padės man tobulėti?
- Kokias kliūtis stengiuosi įveikti?
- Ką sako mano nuojauta?

Dažnai naudinga atsakyti į šiuos klausimus žodžiu arba raštu. Šis procesas gali padėti išsiaiškinti svarbius dalykus.

Antras žingsnis – nuspręskite dėl geriausių parinkimo būdų.

Yra įvairių metodų, kuriais galima parinkti mentorių ir mokinį:

Pasinaudojant kito žmogaus pagalba – šiam procesui vadovauja žmogus, galintis parinkti poras. Kai mentorystės programos tikslai yra mokytis būsimus lyderius ir ugdyti didelį potencialą turinčius asmenis, toks parinkimas yra idealus. Jei įmonė nustato asmenis, kuriuos galima paaukštinti, jie gali būti suporuoti su dabartiniais vadovais, kad įvertintų, ar jie tiktų aukštesnėms pareigoms.

Savarankiškas pasirinkimas – tokiu būdu mokiniai gali pasirinkti savo mentorius. Mokiniai peržiūri mentorių katalogus ir pateikia užklausas arba geriausių pasirinkimų sąrašą. Prieš įsitraukdami į programą, daugelis besimokančiųjų jau turi idėją, ko jie nori iš mentoriaus. Leisti jiems vadovauti gali būti itin naudinga. Kai mokinys pasirenka mentorių pats yra pranašumų, nes tai suteikia galimybę priimti geriausią sprendimą.

Trečias žingsnis – artėjimas prie potencialaus pasirinkimo.

Prieš susisiekdami:

Mokinys prieš kreipdamasis į ką nors, kad jis būtų jo mentorius, turėtų atlikti tam tikrą tyrimą. Perskaityti jų su profesija susijusius įrašus ir straipsnius, kad geriau suprastų, kuom jie gali padėti.



Pradėti reiktų nuo bendravimo raštu.

Jei mokinys neturi galimo mentoriaus el. pašto adreso, visada gali su juo susisiekti per Twitter arba LinkedIn. Bendravimas raštu yra neutralus ir neišgąsdins specialistų, kurie ne visada turi laiko ilgesniems pokalbiams telefonu ar susitikimams su nepažįstamais žmonėmis.

Kadangi laikas ir dėmesys yra riboti, mokinys turėtų tiksliai paaiškinti, kodėl jam reikia, kad šis žmogus būtų jo mentorius. Pradiniame susirašinėjime galbūt norėtų paminėti abipusį tikslą, dėl kurio šis žmogus yra tinkamas mentorius. Taip pat mokinys turėtų būti tikslus, aiškiai nurodyti, kam jam reikia pagalbos.

Ketvirtas žingsnis - pokalbis, parodantis ar yra potencialo.

Kai mokinys priartėja prie galimo mentoriaus, nuodugnus pokalbis pirmojo susitikimo metu gali patikrinti santykių pagrindą ir išsiaiškinti abiejų pusių tikslus ir ambicijas. Todėl pokalbis su potencialiu mentoriumi yra svarbi dalis. Tai parodys ar mentorius kaip asmuo yra tinkamas. Pasiruošimas yra labai svarbus – reikia turėti tinkamų klausimų potencialiam mentoriumi ir paruoštus atsakymus apie tai, ko mokinys ieško.

Galimi klausimai:

- Kokios yra tavo stiprybės?
- Ko tikėtės gauti iš mentorystės programos?
- Ko tikėtės iš mentoriaus?
- Kur norėtumėte būti po 3-5 metų?
- Kokius iššūkius norėtumėte įveikti?
- Apibūdinkite jums idealų mentoriumi / mokinį.

Idealus mentorius kartais yra tas, kurį mokinys jau pažįsta. Tačiau taip būna ne visada. Toliau pateikiami keli patarimai, kad būtų sėkmingai pasirinkta:

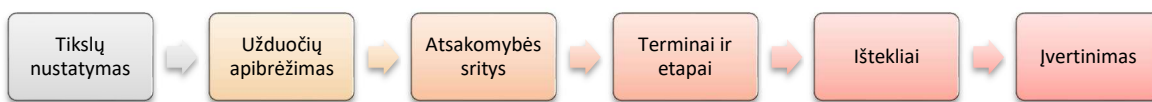
1. Pripažinkite besimokančiojo tikslus. Mokinys turi aiškiai suvokti, ko nori pasiekti. Rasti tinkamą mentoriumi yra lengviau, kai turite gerai apibrėžtus tikslus ir aiškias strategijas jiems pasiekti.
2. Išnagrinėkite mokinio socialinį tinklą. Mokinys jau gali turėti neformalų mentoriumi. Kuo mentorius geriau tinka mokiniui, tuo geriau jis suvokia kaip gali jam padėti.
3. Ryšių kūrimas. Gali būti nedrąsu paprašyti, kad kas nors būtų mentoriumi. Kita vertus, mokinio pasiruošimas gali šiek tiek sumažinti nerimą. Informuokite mentoriumi, kokių įsipareigojimų tikimasi, taip pat ką mokinys tikisi gauti iš santykių.
4. Asmenybės stilius yra dar vienas esminis aspektas ieškant mentoriaus. Mentorius ir mokinys neprivalo būti iš tos pačios aplinkos ar turėti panašią asmenybę, tačiau jie turi mokėti bendrauti vieni su kitais. Turėdami keletą panašumų, galėsite įgyti naudingos patirties abiem. Galbūt panašus požiūris ar nuomonė gali padėti bendrauti ir geriau suprasti vienas kitą.

3. Veiksmų plano parengimas ir tikslų nustatymas

Sėkminga mentorystės programa prasideda apibrėžus, kas ją padarys sėkminga. Kiekviena programa bus vykdoma skirtingomis aplinkybėmis, su skirtingais mentoriais, mokiniais, iššūkiiais, ištekliiais ir kt. Šių veiksmų įvertinimas atsižvelgiant į siekiamus tikslus yra esminė programos sėkmės dalis, lygiai taip pat, kaip kruopštus planavimas. Svarbu žinoti veiksmus, kuriuos reikia atlikti. Veiksmų plano parengimo tikslas – išvengti/sumažinti iššūkius įgyvendinant programą.

Veiksmų planas yra esminė priemonė, skirta programos vadovui laikytis programos, taip pat bendrauti su atitinkamomis suinteresuotosiomis šalimis, įskaitant mentorius, mokinius ir kitus komandos narius.

Lentelė Nr. 1 Veiksmų plano žingsniai



A. Tikslų nustatymas

Kaip besimokantieji turi išsikelti tikslus, kad jų darbas būtų orientuotas į rezultatą, mentorystės programos koordinatorius turėtų nustatyti programos tikslus ir veiksmus, kad galėtų stebėti ir įvertinti programos sėkmę. Tikslų nustatymas yra pirmasis veiksmų plano žingsnis.

SMART tikslų technika padeda vizualizuoti rezultatus, kurių tikimasi iš programos, taikant tikslo formulavimui konkrečius, išmatuojamus, pasiekiamus, realistiškus ir savalaikius kriterijus. Vienas iš būdų tai pasiekti – vadovautis modeliu KAS, KODĖL, KAIP.

Lentelė Nr. 1 KAS, KODĖL, KAIP modelis

KAS	KODĖL	KAIP
Apibrėžkite, ką mentorystės programa padės išspręsti / suteiks / ir pan.	Paašškinkite, kodėl organizacijai svarbu pasiekti tokį rezultatą.	Išvardykite veiklas, išteklius, elementus, į kuriuos reikia atsižvelgti, norint pasiekti norimą rezultatą.

Atlikdami šį pratimą, mentorystės programos koordinatoriai įsitikins, kad visi stulpelyje KAIP sugeneruoti veiksmai atspindi konkretų, pasiekiamą ir realų poreikį, apibrėžtą stulpelyje KAS, tiesiog atsakydami, KODĖL toks rezultatas reikalingas.

B. Užduočių ir pareigų apibrėžimas

Kiekvienas įrašas stulpelyje KAIP gali būti perkeltas į sąrašą, kurį reikia toliau tobulinti.

Šiame žingsnyje Mentorystės programos koordinatorius turėtų įtraukti visus komandos narius, kad aiškiai apibrėžtų veiksmus, kuriuos reikia atlikti programos metu, ir užtikrinti, kad atitinkamos atsakingos šalys galėtų laikytis terminų.



Lentelė Nr. 2 Užduotys, atsakomybė ir terminai

Užduotys	Atsakomybė	Terminas
Nurodykite kiekvieną užduotį	Nustatyti, kas yra atsakingas už užduoties vykdymą, stebėjimą ir ataskaitų teikimą	Nustatykite visų minėtos užduoties etapų terminus

C. Terminai ir etapai

Rengiant veiksmų planą reikėtų nustatyti galimas kliūtis ir iššūkius bei planuoti kaip jų išvengti. Todėl svarbu įtraukti visą programos komandą. Be atskirų užduočių galutinių terminų, turėtų būti įvardyti ir etapai, siekiant padalinti planavimo procesą.

Nėra tinkamo būdo padalinti projektą į etapus, tačiau sekti natūralius programos etapus gali būti gera pradžia. Tokiu atveju etapai atrodys taip:

- Mokinių registracija
- Mokinių/mentorių parinkimas
- Programos pradžia

„Svarbių įvykių“ žymėjimas programoje padės programos koordinatoriui natūraliai suskaidyti projektą į etapus.

Visos užduotys ir terminai turėtų būti išdėstyti atitinkamuose etapuose, kad būtų nurodyta „ką reikia padaryti“ prieš pasiekiant naują etapą.

D. Ištekliai

Kiekvienai užduočiai reikia tam tikrų išteklių. Paskirdamas atsakingą komandos narį, mentorystės programos vadovas užtikrina tam tikrus išteklius laiko ir žinių pavidalu. Turėtų būti sudarytas papildomas išteklių sąrašas, siekiant užtikrinti, kad kiekvienai užduočiai būtų paruošti reikalingi ištekliai prieš mentorystės programos pradžią.

E. Įvertinimas

Modelis KAS/KODĖL/KAIP ne tik padeda generuoti SMART tikslus, bet ir automatiškai sukuria VEIKSMŲ/UŽDUOČIŲ SĄRAŠĄ stulpelyje KAIP, kuris bus naudojamas veiksmų planui ir gali būti naudojamas kaip indikatorius pažangai įvertinti.

Periodinis mentorystės programos vertinimas ir stebėjimas turėtų būti kiekvienos programos dalis. Vienas iš būdų tokiai veiklai atlikti yra apmąstyti stulpelį KAIP, kad pamatytumėte, kiek užduočių / veiklų buvo atlikta ir kokių tikslu. PROGRESO langelis gali atrodyti labai skirtingai, priklausomai nuo nustatytų matavimo kriterijų. Pavyzdžiui, jis gali įvertinti atliktų užduočių kiekį. (3/5).

Lentelė Nr. 3 Įvertinimo lentelė

KAS	KODĖL	KAIP	PROGRESAS
-----	-------	------	-----------

Veiksmų planai gali atrodyti skirtingai, priklausomai nuo kiekvienos organizacijos nustatytų tikslų. Tačiau čia yra pavyzdys, kurį gali naudoti ir keisti mentorystės programos koordinatoriai.



Lentelė Nr. 4 Veiksmų plano pavyzdys

KAS	KODĖL	KAIP	PROGRESAS
Ką turėtų pasiekti mentorystės programa?	Kodėl tai svarbu organizacijai / programai?	Kaip tai turėtų būti pasiekta?	Kiek naudos gaunama kiekviename etape?
Užduotys	Atsakomybė	Ištekliai	Terminas
Ką reikia padaryti?	Kas tai padarys?	Ko jiems reikia, kad tai padarytų?	Kada tai turėtų būti padaryta?

4. Pagalba mokiniams

Mentoriaus atsakomybė visų pirma yra teikti patarimus ir paramą mokiniui, remiantis jo unikaliais įgūdžiais. Viso bendradarbiavimo metu mentorius elgsis skirtingai. Mentorius bus mokytojas ir patarėjas, teiks grįžtamąjį ryšį, dalinsis informacija, prisidės prie mentorystės veiksmų plano įgyvendinimo. Mentorius taip pat padrąsins ir parems. Mentorius bus tarsi žinių šaltinis ir atlikdamas savo vaidmenį, jis arba ji ieškos naujų galimybių mokiniui.

Pagrindinis klausimas vis dar yra, kaip paremti besimokančiųjų karjeros plėtojimą?

Mentoriai jau galėjo dalyvauti tam skirtuose mokymuose. Nesvarbu, ar taip yra, ar ne, jei mentorius atsimins šiuos elementus, tai paskatins sveikų mentorystės santykių kūrimą:

- Aktyviai klausykite ir parodykite empatiją
- Daug klauskite
- Pateikite konstruktyvių atsiliepimų
- Neturėkite išankstinių nusistatymų
- Padėkite suformuluoti mokinio tikslus
- Skatinkite mokinį prisiimti atsakomybę už savo mokymąsi ir tobulėjimą
- Būkite pasirengę, kai reikia, pasidalinti savo darbo patirtimi ir įgūdžiais
- Gebėkite atskirti, kada peržengiamos ribos arba artėjama prie to, pvz. asmeniniai klausimai, interesų konfliktas dėl darbo prašymų ir kt.
- Iš anksto skirkite laiko susitikimams ir pasiruošimui
- Laikykitės konfidencialumo

Tikslų ir uždavinių nustatymas

Pirmasis susitikimas puikiai tinka įvardyti užsibrėžtus tikslus ir uždavinius. Šio susitikimo metu mentorius gali pageidauti užduoti klausimus savo mokiniui, kad jis galėtų planuoti būsimus susitikimus ir kaip pasiekti užsibrėžtų tikslų. Tai bus nuolatinis procesas, nes tikslai ir uždaviniai išsigrynins per keletą pokalbių.



Mentorius parengs **klausimą, kad išsiaiškintų mokinio poreikius. Mentorius turi žinoti, ko mokinys tikisi iš šių santykių**, kokių tikslų jis nori pasiekti. Mentorius turi gerai pažinti savo mokinį, kad efektyviau suteiktų pagalbą, tačiau taip pat leisti, kad mokinys pažintų ir jį, nes taip bus užmegzti tvirti, pasitikėjimu grįsti santykiai.

Kurkite tvirtus santykius

Norint užtikrinti **tvirtų santykių kūrimą ir suprasti mokinį**, mentorius turi būti atviras, užtikrinti diskusijos kokybę ir siekti tikslo.

- Būkite sąžiningas ir atviras, kad greitai įgytumėte pasitikėjimą.
- Būkite pasirengę duoti ir gauti konstruktyvų grįžtamąjį ryšį.
- Užjauškite ir nuraminkite mokinį.
- Išsiaiškinkite kokius įgūdžius turi mokinys, patirtį ir jo siekius.

Padėti besimokančiajam reiškia profesionaliai ir asmeniškai pažinti priešais jus esantį žmogų. Galite naudoti daugybę įrankių, pvz., psichologinių priemonių, oficialių pokalbių ar anketų. Vienas anketos pavyzdys pateikiamas žemiau.

Vardas		Pavardė	
Amžius		Tautybė	
Esama situacija (darbas, šeima, sveikata)			
Išsilavinimas			
Darbo patirtis			
Kodėl norite turėti mentorių? Ko iš to tikitės?			
Kokio darbo ieškote?			
Patirtis, kuri jums patiko (savanorystė, kelionės, sportas)			



Sveikatos problemos, negalia, speciali dieta ar dalykai, kurie gali trukdyti darbui	
Kalbos, kuriomis kalbate	
Papildomi komentarai	

5. Klausimynas mentoriui

1. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip vertinate savo mentorystės praktikos rezultatus iki šiol?

Labai prastai 1 2 3 4 5 6 Labai gerai

2. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip lengvai galite pritaikyti savo mentorystės įgūdžius prie konkretaus mentorių mokymo stiliaus, jei mokinys priklauso rizikos grupei ar mažumoms?

Labai sunkiai 1 2 3 4 5 6 Labai lengvai

3. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite grįžtamojo ryšio svarbą iš mentoriaus?

Tai nesvarbu 1 2 3 4 5 6 Tai labai svarbu

4. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip stipriai, jūsų manymu, galite motyvuoti ir palaikyti besimokančiojo augimą.

Labai silpnai 1 2 3 4 5 6 Labai stipriai

5. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip vertinate savo kompetencijas, susijusias su sėkmingai įsisavintais mentorystės modeliais ir strategijomis.

Labai prastai 1 2 3 4 5 6 Labai gerai

6. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip gerai įmanoma apmokyti mokinius priklausančius rizikos grupėms ir mažumoms, bendraujant el. paštu ir socialiniais tinklais.



Labai prastai 1 2 3 4 5 6 Labai gerai

7. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite, kaip lengvai galite panaudoti savo įgūdžius, kad išspręstumėte nenumatytą krizę mentorystės santykiuose.

Labai lengvai 1 2 3 4 5 6 Labai sunkiai

8. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite kaip stipriai norėtumėte atstovauti mentorius etikos klausimais.

Labai silpnai 1 2 3 4 5 6 Labai stipriai

9. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite kiek daug žinote apie darbo rinkos stratifikaciją ir įtaką lyčių stereotipams socialinėms profesijoms.

Labai mažai 1 2 3 4 5 6 Labai daug

10. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite kaip svarbu prasmingai nutraukti mentorystės santykius su globojamu asmeniu?

Labai nesvarbu 1 2 3 4 5 6 Labai svarbu

11. Skalėje nuo 1 iki 6 nurodykite savo, kaip mentoriaus, pasiekimų savianalizę ir įšivertinimą.

Labai prastai 1 2 3 4 5 6 Labai gerai

12. Nurodykite, ar galite užmegzti patikimus santykius su savo mokiniais?

Taip

Ne

13. Ar reikia papildomų mokymų, kvalifikacijos kėlimo?

/ Jei į šį klausimą atsakėte Taip, nurodykite sritį /

Taip

Ne

* Noriu papildomų mokymų šioje srityje:

Pedagogika

Psichologija



- Komunikacija
- Valdymas
- Kita

6. Klausimynas mokiniui

1. Klausimai apie santykius su mentoriumi. (Prašome pažymėti (√), kur reikia).

1.1. Jūsų mentorius:

	Nesutinku	Iš dalies sutinku	Sutinku
Buvo gerai pasiruošęs			
Sukūrė patogią susitikimams aplinką			
Buvo nesmerkiantis			
Buvo draugiškas			
Gerbė mano nuomonę			
Man padėjo			
Buvo palaikantis			
Mane motyvavo			
Pateikė konstruktyvius atsiliepimus			

1.2. Kaip manote, ar šis mentorius atitinka jūsų lūkesčius?

Neatitinka

Iš dalies

Atitinka

1.3. Apskritai esu patenkintas savo mentorystės santykiais.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2. Mokinio pasitenkinimo mentoryste programa vertinimas

2.1. Jaučiuosi labiau tikras dėl savo karjeros kelio.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2.2. Žinau daugiau apie savo karjeros galimybes.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2.3. Mano pasitikėjimas savimi padidėjo.



Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2.4. Iš mentoriaus įgytas žinias pritaikiau realiame gyvenime.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2.5. Aš labiau pasitikiu savo sugebėjimais.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

2.6. žinau apie esamas galimybes ir programas skirtas tobulinti įgūdžius.

Visiškai nesutinku Iš dalies nesutinku Nežinau Iš dalies sutinku Visiškai sutinku

3. Mentorstės programos vertinimas

Šios mentorstės programos naudingumas.

Prastas Patenkinamas Geras Puikus

Bendras pasitenkinimas šia mentorstės programa.

Prastas Patenkinamas Geras Puikus

4. Papildomi klausimai

Ko trūko šioje mentorstės programoje?

Kas buvo naudingiausia dalyvaujant šioje mentorstės programoje?

Kas jums labiausiai patiko šioje mentorstės programoje?



Kokios šios mentorystės programos sritys, jūsų nuomone, nėra labai naudingos?

Papildomi komentarai ar atsiliepimai:

7. Mentorystės sėkmės įvertinimas

Mentorystė vaidina svarbų vaidmenį mokantis ir siekiant karjeros. Tai turi teigiamą poveikį abiem pusėms – mentoriui, kuris mokosi ir stiprina savo vadovavimo įgūdžius, taip pat mokiniui. Nepaisant to, mes vis dar dažnai į mentorystę žiūrime atsargiai, nes kartais sunku parodyti jos veiksmingumą.

Sėkminga mentorystės programa priklauso nuo daugelio faktų: mentorystės programos planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo.

Kodėl vertinimas yra svarbus? Ar mentorystė apskritai reikalinga? Ar tai veiksminga? Kaip mes žinome, kad tai veiksminga? Kaip išmatuosime programos poveikį ir naudingumą? Kokius kriterijus, standartus naudosime? Visi atsakymai yra svarbūs suinteresuotosioms šalims. Mentorius taip pat auga, mokosi ir tobulėja, jei programa yra kokybiška. Kokybė besimokančiajam yra labai svarbi, jei jis nori iš to gauti naudos. Programos sėkmė svarbi ir programos finansuotojui bei organizatoriui. Todėl svarbu suplanuoti vertinimą taip, kad būtų pagrįsta mentorystės programos vertė ir prasmė.

Vertinimo apibrėžimų yra daug, tačiau trumpai galime apibendrinti vieną: remdamiesi iš anksto nustatytais kriterijais įvertiname veiklos sėkmę.

Pažymėtina, kad žinome keletą vertinimo tipų: galutinis įvertinimas, savęs vertinimas ir t.t. Nuolatinis vertinimas taip pat yra labai svarbus, nes mentorius gali koreguoti ir keisti mentorystės eigą vykdydamas mentorystės programą, jei to reikia. Nuolatinis vertinimas dažnai atliekamas anketomis, pokalbių metu ir pan. Galutinis įvertinimas ne ką mažiau svarbesnis, nes parodo mentorystės programos efektyvumą, tinkamumą ir bet kokią problemą, kilusią programos metu.

Siekiant užtikrinti kuo patikimesnius rezultatus, svarbu gerai suplanuoti vertinimą. Tačiau turime nepamiršti ir galimų klaidų ar pažeidimų, kurie gali atsirasti vertinimo metu. Vertinimas turi būti planuojamas organizuotai, sistemingai, struktūriškai. Svarbu nustatyti numatomus tikslus. Taip pat turime apibrėžti šių tikslų vertinimo kriterijus ir metodus. Reikia stebėti susitikimų skaičių, trukmę, santykių kokybę. Kad vertinimo rezultatas būtų objektyvesnis, naudojame daugiau vertinimo kriterijų, labiau tinka standartizuotos formos.

Vertinimas gali būti atliekamas daugiau ar mažiau formaliais būdais. Tokie naudojami dažniau, nes yra žymiai pigesni, lengviau pasiekiami ir nereikalaujantys specialių įgūdžių. Formalesni būdai taip pat apima išorinių vertintojų įtraukimą, o tai viską pabrangina.



Taip pat reikia nepamiršti klaidų, kurios gali atsirasti atliekant vertinimą, įvertinti rizikas ir stengtis jų išvengti – pvz., subjektyvumo problema vertinant mentorių/mokinį; netinkami santykiai tarp mentoriaus ir mokinio; baimė / diskomfortas prieš vertinant mentorių, menka mokinio motyvacija ir pan.

Vertinimas gali būti atliekamas, pavyzdžiui, per apklausą, naudojant (anoniminius) klausimynus prieš / per / po programos, stebime, kiek arti / toli nuo užsibrėžto tikslo yra mokinys. Siekiant tikslesnių rezultatų, dalyviai taip pat gali būti stebimi ilgesnį laikotarpį po programos pabaigos. Tai mums atrodo labai svarbu, ypač jei mentorystės tikslai yra įgyvendinami siekiant ilgalaikės naudos. Tokiu atveju turime stebėti jo sėkmę ir gyvenimo etapus ilgainiui. Šios sėkmės ar nesėkmės, kurias asmuo patiria, gali būti svarbus mentorystės sėkmės rodiklis.

Taigi, jei norime sėkmingos mentorystės programos, kuri reikš sėkmės istoriją visoms suinteresuotoms pusėms (mokiniui, mentoriui, organizacijai ir finansuotojui), tai būtina skirti laiko ir vertinimui. Įvertinimas užtikrina kokybę, sėkmę, pasitenkinimą ir socialinį pritarimą, o tai labai svarbu, ypač todėl, kad mentorystės rezultatus dažnu atveju galime pamatyti tik tolimesnėje mokinio ateityje.

Literatūra

Skyrius 10.1

1. 7 būdai, kaip struktūrizuoti mentorystės programas, siekiant pagerinti jų pasiekiamumą: <https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/7-ways-to-structure-mentoring-programs-to-improve-their-reach>
2. Kaip išmatuoti mentorystės poveikį: <https://www.td.org/insights/how-to-measure-the-impact-of-mentoring>
3. Mentorystė: sistema ir vadovai: <https://www.et-foundation.co.uk/>

Skyrius 10.7

1. Padhi P., Measuring the Effectiveness of a Mentoring Program. Nuoroda į šaltinį: <https://trainingindustry.com/articles/measurement-and-analytics/measuring-the-effectiveness-of-a-mentoring-program/>.
2. Kobal Tomc B., Nagode M., Kovač N., Dremelj P., Smolej Jež S. in Žiberna V. (2019), Priročnik za načrtovanje in izvajanje evalvacij, Inštitut RS za socialno varstvo, p. 8. Nuoroda į šaltinį: <https://www.irssv.si/Nacrtovanje%20in%20izvajanje%20evalvacij.pdf>.
3. Kobal Tomc B., Nagode M., Kovač N., Dremelj P., Smolej Jež S. in Žiberna V. (2019), Priročnik za načrtovanje in izvajanje evalvacij, Inštitut RS za socialno varstvo, p. 8. Nuoroda į šaltinį: <https://www.irssv.si/Nacrtovanje%20in%20izvajanje%20evalvacij.pdf>.
4. Kobal Tomc B., Nagode M., Kovač N., Dremelj P., Smolej Jež S. in Žiberna V. (2019), Priročnik za načrtovanje in izvajanje evalvacij, Inštitut RS za socialno varstvo, p. 5. Nuoroda į šaltinį: <https://www.irssv.si/Nacrtovanje%20in%20izvajanje%20evalvacij.pdf>.



5. Kaip sukurti sėkmingą mentorystės programą naudojant efektyvios praktikos elementus. Nuoroda į šaltinį: https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf; p. 163 in 166.
6. Kaip sukurti sėkmingą mentorystės programą naudojant efektyvios praktikos elementus. Nuoroda į šaltinį: https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf; p. 163 in 166.
7. Rhodes J., Gauging the effectiveness of youth mentoring, in How to build a Successful Mentoring Program using the Elements of Effective Practice. Nuoroda į šaltinį: https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf; p. 164.
8. Rhodes J., Gauging the effectiveness of youth mentoring, in How to build a Successful Mentoring Program using the Elements of Effective Practice. Nuoroda į šaltinį: https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf; p. 164.
9. Anderson L., Silet K., Fleming M., Evaluating and Giving Feedback to Mentors: New Evidence – Based Approaches. Nuoroda į šaltinį: <https://ascpt.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1752-8062.2011.00361.x>.
10. Rhodes J., Gauging the effectiveness of youth mentoring, in How to build a Successful Mentoring Program using the Elements of Effective Practice. Nuoroda į šaltinį: https://www.mentoring.org/wp-content/uploads/2019/11/Full_Toolkit.pdf; p. 168.