

SADA NÁSTROJŮ PRO MENTORING ROMSKÝCH VELVYSLANCŮ

MENTORINGOVÝ PROGRAM PRO ROMSKOU MLÁDEŽ PODPORA A ŘEŠENÍ
PŘEDČASNÉHO UKONČOVÁNÍ ŠKOLNÍ DOCHÁZKY

ROMANI AMBASSADORS 2.0

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290



Co-funded by
the European Union

Obsah

01. Úvod a přístup k mezikulturním kompetencím	3-4
02. Platforma a postupy	5-6
03. Cíl příručky	7
04. Osvědčené postupy pro řešení problému předčasného ukončování školní docházky	8-11
05. Národní strategie pro poradenství a přístup ROMED	12-19
06. Seznámení se současnou situací v partnerských zemích	20-24
07. Úvod do mentoringu a co je mentoring	25-27
08. Proces mentoringu – mentor vs. mentee.....	28-31
09. Techniky mentoringu	32- 34
10. Přínosy mentoringu	35
11. Plán a šablona mentoringu	36-37
12. Otázky a odpovědi	38-41
13. Hodnocení	42-43
14. PŘÍLOHA	44-54



Co-funded by
the European Union



THE EUROPEAN COMMISSION'S SUPPORT FOR THE PRODUCTION OF THIS PUBLICATION DOES NOT CONSTITUTE AN ENDORSEMENT OF THE CONTENTS, WHICH REFLECT THE VIEWS ONLY OF THE AUTHORS, AND THE COMMISSION CANNOT BE HELD RESPONSIBLE FOR ANY USE WHICH MAY BE MADE OF THE INFORMATION CONTAINED THEREIN.

Úvod a přístup k mezikulturním kompetencím

Je skutečností, že lidé se stěhují v rámci jedné země nebo do jiných zemí, aby hledali možnosti a příležitosti pro lidský rozvoj a blahobyt, které jim určité místo nebo kontext nenabízí nebo aby hledali mezinárodní ochranu a utíkali před konflikty, násilím, porušováním lidských práv atd. V několika evropských zemích představuje romská komunita přibližně 10 % celkové populace. Přestože tyto země zaměstnávají romské příslušníky, kteří pomáhají zlepšit situaci romské mládeže, je její zastoupení ve vzdělávání nízké. A vyznačuje se vysokým procentem předčasného ukončování školní docházky.

K předcházení a překonávání rozdělení a k vytvoření vhodných podmínek pro rovnoprávné soužití všech v etnicky a kulturně rozmanitých společnostech je naléhavě zapotřebí demokratického myšlení, vzájemného respektu, překonání etnocentrického pohledu. Aby toho bylo možné dosáhnout, je důležité, aby se na tyto cíle a hodnoty orientoval také vzdělávací systém, takže celý školský systém by měl vycházet z interkulturního přístupu, který je pedagogicko-didaktickým principem, jenž usměřňuje realizaci vzdělávání tak, aby podporoval transformaci stávajících podřízených etnických/kulturních menšinových skupin v rámci vzdělávacího systému, a měl by k tomu vybízet.



Co-funded by
the European Union



Interkulturní vzdělávání je založeno na vnímání kultury jako proměnlivé kategorie, která neexistuje jako samostatný fenomén, ale neustále se (re)produkuje ve vztahu k jiným kulturám.



Interkulturní vzdělávání lze také spojit s myšlenkami „kulturně relevantní pedagogiky“, jak je definuje Ladson-Billings, který definuje tři klíčová kritéria, na nichž by taková pedagogika měla být založena:

- a) studenti musí zažít akademický úspěch
- b) studenti musí rozvíjet a/nebo udržovat kulturní kompetence
- c) studenti musí rozvíjet kritické myšlení, jehož prostřednictvím zpochybňují status současného společenského řádu.



Platforma a postupy

Tato sada nástrojů pro mentoring je součástí materiálů pro školení digitálního mentoringu, které jsou k dispozici každému, kdo si je může zdarma projít prostřednictvím platformy MOOC.

Co je MOOC? Masivní otevřený online kurz (MOOC) je bezplatný webový program distančního vzdělávání, který je určen pro velký počet geograficky rozptýlených studentů.

Platformu lze nalézt prostřednictvím následujícího odkazu: <https://palambassadors.eu/> a slouží jako východisko pro školitele, sociální pracovníky, učitele, nevládní organizace, aktivisty v oblasti lidských práv, odborníky na sociální integraci, pedagogy, pracovní poradce s relativními zkušenostmi s prací s Romy nebo jinými vyloučenými skupinami atd.

Platforma hostí šest modulů s délkou školení 40 hodin a poskytuje stážistům poradenství v průběhu celého procesu mentoringu, akcelerace a vytváření nových dovedností.

Úlohou platformy je oslovit co nejvíce studentů a poskytnout jim příležitost využít školicí materiály a moduly vytvořené během realizace projektu.

Výukové materiály obsahují teoretickou výuku, praktická cvičení a postudijní kvízy představující inovativní přístup k mentorskému řízení s romskými dětmi a mládeží.



Stručně o šesti modulech, které jsou součástí platformy v rámci školení Digital Mentoring:

1

Budování mentoringu a mediačního vztahu

Zahrnuje základy mentoringu a mediace, dva z nejúčinnějších způsobů, jak řešit nerovnosti Romů v Evropě. Ponoří se do procesu mentoringu, obsahuje příklady z osvědčených postupů v Evropě a zahrnuje praktická cvičení o mentoringu a pracovní list stanovující cíle.

2

Pohoda, sebeúcta a odolnost

Tento modul se zaměřuje na témata pohody, sebeúcty a odolnosti a na to, jak je využít při práci s dětmi a mládeží z národnostních menšin, zejména s těmi romského původu.

3

Aktivní naslouchání a komunikace

Hovoří o důležitosti aktivního naslouchání a zahrnuje některé techniky a příklady týkající se aktivního naslouchání, stejně jako tipy pro neverbální komunikaci a kulturní rozdíly, pokud jde o poslech a komunikaci.

4

Řízení konfliktů a řešení problémů, přístup založený na silných stránkách

Obsahuje definice a důvody konfliktu, nápady, jak jej zvládnout, a tipy na řešení problémů, stejně jako některá praktická cvičení.

5

Absolventi a problémy, kterým čelí mladí lidé

Zabývá se definicí absolventů a také otázkami ohrožujícími dnešní mládež v souvislosti s duševním zdravím, pohodou, užíváním alkoholu a drog a šikanou.

6

Mezikulturní dovednosti a kompetence

Poskytuje shrnutí základních mezikulturních znalostí a zahrnuje praktická cvičení o kultuře, identitě a významu.



Cíl příručky

Cílem této příručky je představit techniky a fáze rozvoje mentoringového procesu romským školitelům a praktikujícím, aby z toho mohli mít prospěch. Jednotlivci romského původu, z místních romských komunit nebo s dobrou znalostí romské problematiky jsou vyškoleni a najati, aby působili jako mentoři snižující předčasné ukončování školní docházky.

Rozvoj mezikulturních kompetencí mezi odborníky pracujícími s mladými Romy a dětmi z různých oblastí odvětvové činnosti je klíčovým aspektem při budování interkulturních škol a vzdělávacích center.

Projekt Romani Ambassadors 2.0 si klade za cíl zlepšit kvalitu mentoringového procesu založeného na třetím přístupu: skutečném a efektivním interkulturním přístupu. Obecným cílem osnov odborné přípravy je zlepšit kvalitu a účinnost práce pedagogických poradců s cílem podpořit lepší komunikaci a spolupráci mezi Romy a školami při řešení problému předčasného ukončování školní docházky.



Platforma a postupy

Osvědčené postupy, příklady a projekty k řešení problému předčasného ukončení školní docházky

ROMANINET

Multimediální kurz romštiny pro podporu jazykové rozmanitosti a zlepšení sociálního dialogu. Cílem projektu je vytvoření kurzu standardní romštiny v multimediální podobě na základě Společného evropského referenčního rámce pro jazyky. Bude využíván dospělými a mladými lidmi, přičemž je vhodný pro použití osobami s nízkou akademickou úrovní.

InterCult

Interkulturní sada pro školitele migrantů. Cílem projektu je zlepšit interkulturní dovednosti školitelů pro poskytování efektivní jazykové výuky dospělým migrantům.

MEYC „Pohybujte se a rozšiřte své kompetence!“

Cílem tohoto programu je umožnit 380 pracovníkům s mládeží, kteří pracují s progresivními vzdělávacími metodami, zažít pozitivní profesní mobilitu v Evropě.



SODIVERS

Cílem projektu je vytvořit novou generaci vyškolených sociálních podnikatelů, kteří pracují s příležitostmi a zdroji v občanském sektoru, uplatňují zásady inkluze a rovnosti.

Zdravotní péče o Romy

Cílem tohoto programu je zlepšit zdravotní situaci Romů v partnerských zemích. Poprvé byla zkoumána zdravotní situace Romů v různých evropských zemích.

COMPASS

Cílem projektu je zlepšit práci s mládeží a její dopad na vzdělávání NEET a začlenění na trh práce. Vyvinout školení založené na kompetencích, které se výslovně zaměřuje na rozvoj měkkých dovedností pracovníků s mládeží na základě modelu kompetencí šitého na míru, který zahrnuje specifické znalosti, dovednosti a postoje potřebné pro účinné kariérové poradenství a proces mentoringu NEETs.

Nejen fair play

Cíle projektu: Podpora povědomí o významu sportu ve škole prostřednictvím

lepšího začlenění tělesné výchovy do školních osnov. Posílení sportu jako prostředku podpory sociálního začleňování všech žáků, zejména těch, kteří jsou ohroženi vyloučením a předčasným ukončením školní docházky. podpora etického přístupu ke sportu, podpora komplexní sportovní nabídky zahrnující všechny sporty.



Inkluze menšin – hodnotový projekt

Výchozí myšlenkou tohoto projektu je, že škola je prvním místem, které zprostředkovává vědomosti, zásady, hodnoty, a má tak přímý vliv na formování osobních postojů, zájmů a obav a že je její povinností podporovat každého jedince v jeho úsilí o získání statusu aktivního občana se silným pocitem sounáležitosti s komunitou, v níž žije.

Promotor Escolar

Cílem tohoto projektu je podpora školní docházky, úspěšnosti ve vzdělávání a propagace romské kultury. V tomto projektu se pracovalo se třemi důležitými prvky: samotnými žáky, učiteli a rodinami.

Siklavipen Savorença

Cílem tohoto projektu je podpořit: studijní úspěch romských studentů, normalizaci vzdělávání romských studentů a interkulturnost a rovné příležitosti.

Quedem després de classe" (Zůstat po škole) a projekt Teen.

Pobyt po škole je projekt, který poskytuje vzdělávací a hravé prostředí, které doplňuje školní život dětí ve věku od 6 do 12 let. V tomto prostoru probíhají aktivity, které podporují kognitivní, afektivní a sociální rozvoj, a podporují tak hru jako nástroj zábavy.



Mentoringový program Zing

Tento program určený na pomoc těm, kteří neměli možnost vstoupit do světa vzdělávání a zaměstnání za stejných podmínek jako ostatní. Nabízí nástroje, díky nimž mohou mladí lidé jít svou cestou. Pomáhá jim také objevit jejich talenty a možnosti, aby se mohli zúčastnit programu nárazových stipendií.

„Koordinátor sociálního mentoringu“

Jedná se o síť organizací, které rozvíjejí mentoringové projekty zaměřené na skupiny v ohrožených situacích. Jejich první projekt se uskutečnil v roce 1999 a od té doby pokračují. Koordinátor pracuje na podpoře kvalitního mentoringu v oblasti sociální činnosti a na snižování nerovností.



Inkluzivní školy: Změna pro romské děti

Evropská komise a Rada Evropy zahajují nový společný projekt „Inkluzivní školy: změna pro romské děti“ zaměřený na školy, kde se učí romské děti, a to v České republice, Maďarsku, Rumunsku, Slovenské republice a Spojeném království.



Národní strategie pro poradenství Model přístupu ROMED

V roce 2011 byl zahájen program ROMED, jehož cílem je vyškolit mediátory v celé Evropě. Obecným cílem programu ROMED (školení romských mediátorů) je zlepšit kvalitu a efektivitu práce Romů a Sintů jako školních a zdravotních mediátorů, výchovných poradců a zprostředkovatelů vzdělávání a podpořit tak lepší komunikaci a spolupráci mezi Romy a Sinty a veřejnými institucemi (školami, poskytovateli zdravotní péče, úřady práce, místními úřady atd.)

Program ROMED je zaměřen na následující tři hlavní cíle:

1. Podpora účinného mezikulturního zprostředkování s cílem zlepšit komunikaci a spolupráci mezi Romy a Sinty a veřejnými institucemi.
2. Zajištění integrace přístupu založeného na právech při mediaci mezi sintskými a romskými rodinami a veřejnými institucemi.
3. Podpora práce mediátorů, výchovných poradců a facilitátorů poskytováním nástrojů pro plánování a realizaci jejich činností, které podporují demokratickou účast a zároveň posilují postavení romských a sintských rodin a zvyšují odpovědnost veřejných institucí.



Co dělá romský mediátor?

Úloha a praktické povinnosti mediátora budou do značné míry záviset na druzích otázek specifických pro školní vzdělávání romských dětí v kontextu, v němž působí. Přesto můžeme hlavní odpovědnosti shrnout do následujících bodů:

- Zajištění školní docházky
- Prevence a řešení problému předčasného ukončení školní docházky
- Podpora studijních úspěchů
- Podpora pozitivních vztahů mezi romskými a neromskými dětmi

Na počátku roku 2000 zaznamenal romský mediátor nárůst potřeby podporovat začleňování romských dětí do škol, v některých zemích se zaměstnávání romských mediátorů/asistentů začalo již v 80. a 90. letech 20. století. Jako příklad lze uvést Španělsko, Českou republiku, Slovensko, Finsko, Francii a Rumunsko. Po roce 2000 byly členské státy EU podle nového evropského rámce pro vnitrostátní strategie integrace Romů povinny předložit Evropské komisi (EK) strategie začleňování Romů do konce prosince 2011.



Národní integrační strategie jednotlivých států evropské země, která je předmětem zájmu.

Rumunsko

Ačkoli Rumunsko má dlouhou historii v zaměstnávání romských mediátorů/asistentů ve školách, nemusí to nutně znamenat zajištění kvality těchto strategií. Předchozí strategie pro snížení předčasného ukončování školní docházky v Rumunsku navrhovala čtyři pilíře a šest programových zástupců, složených z preventivních opatření, intervence a kompenzace.

PILÍŘ 1: Zajištění přístupu ke vzdělávání a kvalitního vzdělávání pro všechny děti

PILÍŘ 2: Zajištění dokončení povinné školní docházky pro všechny děti

PILÍŘ 3: Znovuzačlenění osob, které předčasně ukončily školní docházku, do vzdělávacího systému.

PILÍŘ 4: Rozvoj odpovídající institucionální podpory



Bulharsko

Vzdělávání Romů v Bulharsku je závažným a aktuálním problémem. Skutečný počet Romů je obtížné stanovit vzhledem k vnitřní rozmanitosti jejich komunity a vzhledem k tomu, že jejich zástupci jsou definováni jako etničtí Bulhaři nebo etničtí Turci. Při sčítání lidu v roce 2011 (1. února 2011) se podle údajů NSI (Národní institut pro průzkum veřejného mínění) identifikovalo 320 761 Romů, což představuje 4,9 % obyvatel Bulharska.

Strategie má své vlastní priority:

Plná integrace romských dětí a studentů prostřednictvím desegregace školek a škol v oddělených romských čtvrtích a vytvoření podmínek pro rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání mimo ně.

Na tuto strategii však nejsou v Bulharsku vyčleněny žádné rozpočtové prostředky. Z rozhodnutí Rady ministrů o zadržení přílohy „Programy pro realizaci NRIS“, kterou Nadace Amalipe popisuje jako nejkonkrétnější součást balíčku dokumentů s jasnými termíny a zdroji financování, vyplývá, že NRIS chybí zásadní složka pro realizaci.



Španělsko

Tato země má zkušenosti se strategiemi integrace Romů, neboť má programy/akční plány pro rozvoj romské populace od roku 1989 (program: 2010-2012) a v roce 2005 vytvořila Státní radu romského obyvatelstva.

Nicméně navzdory 40 letům sociální a vzdělávací politiky zaměřené na dosažení plného sblížení Romů se zbytkem společnosti je tento cíl stále velmi vzdálen. Je to způsobeno mnoha důvody, například tím, že se Španělsko snaží vzpamatovat z mnohaletého období diktatury, finančních krizí, multikulturní společnosti s malou interkulturností atd.

Míra negramotnosti celkové romské populace činila v roce 2013 7 % a v roce 2018 5,5 % (Hernández et al. 2019), v roce 2011 8,6 % a v roce 2018 9,85 % (FSG 2019).

Povinné středoškolské vzdělání má dokončeno 43,3 % romské populace (Damonti a Arza Porras 2014). V posledním průzkumu FOESSA0020(Hernández et al. 2019) je to 34,9 %. 50,3 % romských studentů vynechává školu 5 až 10 dní v měsíci (FSG 2013).



Česká republika

Česká republika má zkušenosti se strategiemi integrace Romů a s konkrétními opatřeními zaměřenými na Romy, jako je Dekáda romské inkluze, zapojení do sítě EU pro Romy a navazování na zkušenosti z předchozích strategií. I bez výslovného odkazu na 10 společných základních principů začleňování Romů je koncepce v souladu se všemi principy.

Koncepce především zohledňuje sociálně vyloučenou romskou populaci, kterou člení na zranitelné skupiny. Jedinou zásadou, kterou koncepce nespĺňuje, je zásada 7 - Využití nástrojů společenství. Koncepce v podstatě neobsahuje odkazy na legislativní a politický rámec EU.

Dalším slabým místem koncepce je absence rozpočtů jednotlivých opatření a ukazatelů jejich dopadu. Monitorování realizace tak vypovídá o plnění jednotlivých úkolů, nikoliv však o skutečném dopadu na život romské menšiny.

I přes některá zlepšení tedy stále existuje řada problémů, kterým romská komunita v České republice v současné době čelí v důsledku nedostatečné implementace potřebných národních strategií.



Švédsko

V rámci strategie začleňování Romů hrají obce ústřední roli v práci na zlepšení situace Romů, protože jsou zodpovědné za činnosti, které jsou klíčové pro možnosti Romů začlenit se do společnosti.

Vedoucí organizací pro strategii začleňování Romů je Länsstyrelsen (Stockholmská krajská správní rada).

Länstyrelsen od roku 2012 koordinuje a provádí následné kroky v rámci strategie. Mezi úkoly tohoto orgánu patří mimo jiné podpora obcí při vytváření pracovních metod a postupů pro začleňování Romů a zajištění jejich šíření mezi obcemi, regiony a příslušnými orgány.

Krajská správní rada zdůraznila, že je třeba zajistit trvalé financování obcí, které strategicky pracují na začleňování Romů. Nedostatek finančních prostředků znamená, že práce bude krátkodobá a projektově zaměřená. Během pandemie COVID-19 se také ukázalo, že činnosti, které jsou mimo běžnou liniiovou práci a na které chybí státní dotace, bývají upozadovány.



Řecko

V Řecku je romská komunita vystavena mnohostrannému sociálnímu vyloučení v oblasti bydlení, zaměstnanosti, zdravotnictví a vzdělávání.

Národní výzkum pro generální sekretariát pro řízení Evropské fondy a nevládní organizace "Efksini Polis", provedené v roce 2008, uvedlo, že 54,7 % Romů nikdy nezískalo vzdělání, 33,4 % dokončilo jen několik tříd na základní škole, 7% absolvovalo základní školy, 3,4% sledovalo některé ročníky na nižším sekundárním stupni vzdělání, 0,5 % ukončilo nižší sekundární vzdělání, a tedy povinná školní docházka, zatímco pouze 1 % pokračovalo na vyšším sekundárním vzdělávání.

V Řecku se strategický přístup řídí koncepcí předchozího "Integrovaný akční program pro sociální začleňování řeckých Romů (2001–2008)" a přijímá zvláštní pokyny, přičemž zohledňuje závěry hodnocení a výsledky intervencí.

Integrovaný akční plán stanovil dvě osy:

- 1: Infrastruktura
- 2: Služby.

Klíčovým závěrem vyplývajícím z hodnocení integrovaného akčního plánu (2001–2008) je, že na úrovni plánování plán reagoval na nezbytnost a včasnost integrovaného přístupu založeného na potřebách a problémech řeckých Romů.



Současná situace v partnerských zemích

Bulharsko

V kontextu dnešní postindustriální globalizující se společnosti má problém přístupu dětí ke školnímu vzdělávání a předčasnému ukončení školní docházky pro země EU zvláštní význam a relevanci.

Řada studií v Bulharsku ukazuje, že nadměrná koncentrace žáků předčasně ukončujících školní docházku je charakteristická pro dva typy škol jako celek.

Školy, které jsou jedinými školami v daném sídle. Podíl žáků, kteří se nezapisují na střední školy a absolvovali základní školy, se zde téměř zdvojnásobil. Taková situace se často vysvětluje tím, že v některých konzervativnějších a patriarchálnějších komunitách bulharské společnosti je fyzická blízkost školy jedním z klíčových předpokladů pro docházku a absence školy v osadě vede k opuštění/nezapsání se do školy.

Segregované romské školy (kvalifikuje je jako tzv. školy v ghettech), v nichž je počet žáků, kteří předčasně ukončí školní docházku, extrémně vysoký: v romských čtvrtích ve velkých městech a někdy i v menších městech existují školy, v nichž jsou téměř všichni žáci z romské menšiny. Školní segregace se může projevat jak jako segregace mezi školami, tak jako segregace uvnitř školy s oddělenými romskými třídami, ale ve všech svých rozměrech se jedná o zvláštní formu diskriminace, která se v případě Romů překrývá s nižší kvalitou vzdělávání.

Souhrnně řečeno, desegregace romského vzdělávání by se měla stát základem národních vzdělávacích strategií, aby byly zajištěny rovné vzdělávací příležitosti pro všechny děti spolu s komplexní socializací.



Rumunsko

V posledních deseti letech se míra předčasného ukončování školní docházky v Rumunsku neustále snižuje a Rumunsko si stanovilo, že v roce 2022 dosáhne cíle 11,3 %. Nejvyšší míra předčasného ukončování školní docházky byla 17,3 % v roce 2013, čímž se Rumunsko zařadilo pouze za čtyři země s vyšší mírou předčasného ukončování školní docházky: Itálii, Portugalsku, Španělsku a Maltě.

Příčiny předčasného ukončování školní docházky jsou rozmanité a různorodé: nedostatečná přístupnost obecně a přiměřené přizpůsobení ve vzdělávání, nedostatek přístupových technologií a asistenčních technologií a zařízení ve vzdělávacím procesu, nedostatečná nabídka podpůrných služeb, nedostatek přizpůsobené dopravy, nízké povědomí rodiny o důležitosti rozvoje potenciálu dítěte/mladého člověka se zdravotním postižením, diskriminační nebo negativní postoje vůči škole. Předčasné ukončování školní docházky je významným problémem zejména ve venkovských oblastech.

Na úrovni středního vzdělávání byla míra předčasného ukončování školní docházky 1,5krát vyšší ve venkovských školách než ve školách městských. Chudí studenti zaostávají za bohatšími a jejich přístup k vyššímu sekundárnímu a postsekundárnímu vzdělávání je omezený. Míra předčasného ukončování školní docházky se mezi školními roky 2018-2019 a 2019-2020 téměř zdvojnásobila mezi studenty odborných a technických oborů. Tento nárůst lze do značné míry vysvětlit finanční krizí.

Jedním z důsledků byla demotivace studentů se špatnými výsledky, kteří čelili většímu riziku předčasného ukončení studia než dokončení studijního programu, do kterého již byli zapsáni, což přispělo k nárůstu nezaměstnanosti mladých lidí, kteří nejsou zapsáni do žádné formy vzdělávání nebo odborné přípravy (tzv. NEET). Studenti v Rumunsku opouštějí školu předčasně z různých důvodů, včetně osobních, rodinných, školních a sociálních. Obecně je to výsledek postupného a kumulativního procesu snižování angažovanosti.



Česká republika

Prevence předčasných odchodů ze vzdělávání a odborné přípravy (ELET) Snížení předčasných odchodů ze vzdělávání (s totožnou definicí jako Eurostat, tedy „Podíl osob ve věku 18-24 let, které dosáhly vzdělání maximálně na úrovni ISCED 2 a nejsou v procesu formálního vzdělávání nebo odborné přípravy.“) bylo jedním z indikátorů naplňování Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 (v gesci MŠMT).

Tento údaj zjišťuje Český statistický úřad každoročním Výběrovým šetřením pracovních sil. Cílem je, aby do roku 2020 spadalo do této definice méně než 5,5 % osob. Tohoto cíle již bylo dosaženo. Tento cíl byl plně v souladu se strategií Evropa 2020, která uvádí, že v roce 2020 by mělo být méně než 10 % osob předčasně opouštějících vzdělávací systém.

Průměrná míra předčasného ukončení vzdělávání v České republice (6,7 %) je sice nižší než v EU (10,6 %), ale v poslední době se zvyšuje. V některých krajích (Ústecký a Karlovarský) je navíc násobně vyšší (15 %).

Formální vzdělávání: hlavní politická opatření týkající se ELET

Problematiku předčasných odchodů ze vzdělávání částečně řeší výchovné a kariérové poradenství, které je považováno za preventivní a intervenční opatření k řešení předčasných odchodů ze vzdělávání, jak je uvedeno ve školském zákoně z roku 2004 a ve vyhlášce 72/2005 o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Není však výslovně považováno za kompenzační opatření k řešení předčasných odchodů.

Podrobnější informace o hlavních opatřeních politiky ELET získáte naskenováním QR kódu:



Švédsko

V prosinci 1999 rozhodl švédský parlament o provedení Rámcové úmluvy Rady Evropy o ochraně národnostních menšin a Evropské charty regionálních nebo menšinových jazyků.

Cílem stockholmské samosprávy je, aby do roku 2040 měla školu a školku pro každého s ohledem na původ, národnostní menšinu, jazyky a další podmínky. Zprávy o podmínkách romských žáků ve školách a školách i dialogy s Romy však ukazují, že podmínky pro mnoho Romů nejsou uspokojivé.

Romští žáci a rodiče zažívají ve škole diskriminaci a zranitelnost, dále důvěra a vztahy s učiteli a dalšími pracovníky školy jsou nízké, což ovlivňuje přístup k předškolnímu a základnímu vzdělávání.

Je proto důležité, aby předškolní zařízení a školy ve Stockholmu aktivně působily proti diskriminaci a podporovaly rovná práva a možnosti v souladu se zákonem o diskriminaci.

Ze studie ombudsmana proti etnické diskriminaci (DO) vyplývá, že přibližně 90 % švédské populace se domnívá, že Švédsko je rasistická země, a stejný počet se domnívá, že Švédsko je do určité míry nepřátelské vůči romské menšině.

Podrobnější informace o současné situaci ve Švédsku získáte naskenováním QR kódu:



Řecko

Podle definice Eurostatu jsou předčasní absolventi škol ti, kteří jsou ve věkové skupině 18-24 let a mají vzdělání maximálně do úrovně nižšího středního vzdělání s maturitou, které odpovídá úrovni ISCED 2 (ekvivalent řecké úrovně ISCED 2).

Předčasné ukončení školní docházky je spojeno s:

- s nízkou úrovní vzdělání
- s individuální úrovní
- nejvyšší mírou nezaměstnanosti
- s nejnižšími mzdami/nízkými mzdami
- s nejobtížnějším profesním rozvojem
- s vyšší pravděpodobností kriminality, sociální marginalizace

PŘÍČINY ÚNIKŮ ZE ŠKOL

Stereotypy a sociální vyloučení

Romské děti obvykle navštěvují školní jednotky ve vyloučených lokalitách nebo v jejich blízkosti, zapojují se do vzdělávání, ale jsou z majoritní skupiny vyloučeny.

Špatné životní podmínky

Těžké životní podmínky a ekonomická chudoba nečiní ze vzdělávání romských dětí prioritou. Lidé si musí nejprve zajistit důstojné životní podmínky, aby si mohli dovolit zabývat se vzděláváním svých dětí.

Obtížný přístup ke strukturám

V Řecku existují místa, kde je přístup romských dětí do školních struktur obtížný (například v Kamylovrisi, Lamia).



Úvod do mentoringu

Mentori představují skutečnou profesní kategorii, kterou lze identifikovat mezi didaktickými funkcemi vykonávanými ve školním prostředí. Hlavním posláním této profesní kategorie je usnadňovat proces profesní integrace začínajících učitelů ve školních jednotkách, kde působí.

Neformální mentorské vztahy mají spontánní charakter, jsou dobrovolně iniciovány mezi dvěma kompatibilními osobami, z nichž jedna je zkušenější a je požádána o psychosociální podporu. Existuje klasifikace typů mentoringu:

1. Vzdělávací mentoring je vhodný ve školách, ale také ve vysokoškolských institucích. Tato činnost podporuje počáteční odbornou přípravu specialisty.
2. Úvodní mentoring má za cíl vést jedince na začátku jeho profesní kariéry. Je často praktikován organizacemi s cílem pomoci novým zaměstnancům přizpůsobit se specifickým pracovním podmínkám. Tento proces předpokládá, že začátek mentee je orientován na poznání funkčního stavu organizace, ale také na způsob výkonu požadované služby.



3. Mentoring v oblasti vzdělávání je předurčen pro zaměstnance, kteří chtějí rozvíjet nové dovednosti nebo se přizpůsobit novým změnám v systému.

Role mentora školení může být snadno zaměněna s rolí instruktora školení, resp. školitele. Ve vztahu mentor školení je mentor zkušenou osobou, která je ochotna pomáhat novým zaměstnancům, ale není tímto úkolem pověřena.

4. Mentoring pro získání odborné/profesionální kvalifikace lze uplatnit v období orientace na získání kvalifikace. Úkolem mentora je vést žáka v průběhu jeho vzdělávání.



5. Vývojový mentoring je účinný při všeobecném rozvoji žáka a projevuje se pomocí, vedením a poradenstvím v různých fázích vývoje nebo přechodových stádiích. Přítomnost rozvojového mentora v každé instituci je přínosná. Může usnadnit převedení pracovníků na jinou pozici, jejich zařazení do nových projektů a překonání problémů v profesní činnosti.



Koučování se ve velké míře využívá pro firmy a sport, i když se stalo součástí mnoha životních dovedností. Kouč se zaměří na konkrétní oblasti, které vyžadují zlepšení, nebo pomůže zavést nové dovednosti a systémy.

Koučování a mentoring mají společný cíl – pomáhat druhým růst, rozvíjet se a dosáhnout svého plného potenciálu. Obě metody dávají lidem možnost převzít odpovědnost za svůj osobní, životní, kariérní a obchodní rozvoj.

Někteří lidé využívají v průběhu svého života a kariéry více školitelů nebo mentorů v závislosti na svých požadovaných cílech. Životního kouče můžete mít pro situace související s vaším osobním životem a s obchodním koučem můžete spolupracovat pro své obchodní cíle nebo s kariérním koučem, pokud chcete rozvíjet svou kariéru.

Můžete také spolupracovat se specializovaným zdravotním koučem, pokud je vaším cílem cíl související s výživou a fyzickým cvičením. Koučování a mentoring jsou dvě podobné techniky rozvoje, které se běžně používají na pracovišti ke zlepšení individuálního výkonu a dovedností. Koučování je často krátkodobé, zatímco mentoring bývá trvalý proces. Koučování se zaměřuje na dosažení konkrétních dovedností a cílů, zatímco mentoring pokrývá široký scénář týkající se osoby, kdy se zaměřuje na profesní i osobní aspekty.

Koučování je často krátkodobé a vázané na úspěchy organizačního významu. Na druhou stranu, pokud hovoříme o mentoringu, zaměříme se na dlouhodobé vztahy a širší a rozsáhlejší rozvoj.



Proces mentoringu – Mentor vs. Mentee (vedené osoby)

Role a povinnosti mentora

1. Působit jako vzor

Podle definice je mentor osoba, ke které ostatní vzhlížejí a respektují ji. S uznáním však přichází i odpovědnost. Zaměstnanci od vás očekávají, že budete stanovovat standardy jejich chování i jejich úspěchů.

2. Pomáhejte mentees s jejich kariérním rozvojem

Mentori mohou mentees pomoci definovat jejich kariérní cestu prostřednictvím stanovení cílů. Společně stanoví akční plán tak, aby mohli dosáhnout svých cílů v určitém časovém rámci.

3. Poskytovat konstruktivní zpětnou vazbu

Vzhledem k tomu, že úkolem mentora je podporovat růst a rozvoj svého mentee, je nezbytné, aby mu poskytoval konstruktivní zpětnou vazbu. Mentor má zkušenosti, které mentee postrádá, a může je využít k tomu, aby svého mentee dovedl k vytouženému cíli.

4. Buďte koučem

Dobrý mentor ví, kdy použít koučovací techniky a kdy poskytnout radu. Kouč povzbuzuje své klienty, aby hledali vlastní řešení. Mentor však svému svěřenci poskytne i kariérní rady, které vycházejí z jeho vlastní kariéry.

5. Sleduje pokroky svého svěřence.

Mentor by měl pravidelně sledovat své svěřence, aby je vedl k odpovědnosti za všechna opatření, která se zavázali přijmout.



Role a povinnosti menteeho

1. Být koučovatelný

Být koučovatelný znamená nechat menteeho převzít vedení a být otevřený a ochotný naslouchat jeho postřehům. Znamená to také být vysoce odhodlaný k vlastnímu osobnímu růstu a profesnímu rozvoji.

2. Používejte aktivní naslouchání

Když mentor mluví, používejte aktivní naslouchání, abyste porozuměli a vstřebali informace, které vám sděluje. Reflektujte, co jste slyšeli říkat, abyste se ujistili, že jste to správně pochopili.

3. Ujasněte si své cíle

Před zahájením vztahu mentor-mentee nemusíte přesně vědět, jaké jsou vaše profesní cíle. Měli byste však vědět, jaké jsou vaše cíle pro vztah mentor-mentee. Měli byste také vědět, jakým směrem se chcete ubírat, aby mentor věděl, zda vám může pomoci, nebo ne.

4. Požádejte o zpětnou vazbu

Dobry mentor vám poskytne dostatek zpětné vazby, ale pokud potřebujete více, nikdy byste se neměli bát zeptat. Přijímat konstruktivní kritiku může být nepříjemné. Je však zásadní pro váš profesní růst.

5. Respektujte čas mentora

Mentor dobrovolně věnuje část svého drahocenného času, aby vám pomohl. Vyvarujte se pozdních příchoďů na schůzky a snažte se o co nejstručnější vysvětlení. Měli byste také respektovat časy schůzek a nežádat o změny na poslední chvíli, stejně jako pohotově odpovídat na zprávy nebo telefonáty.



Dobrý mentor

- je oddaný své roli
- přijímá chráněné
- dokáže nabídnout podporu a vedení
- je efektivní v různých mezilidských vztazích
- je vzorem neustálého učení
- vyzařuje optimismus a naději

Užitečné hodnoty

Nadšení

Když hledáte mentora, měli byste se zaměřit na jeden velmi důležitý aspekt osobnosti možného mentora.

Vzájemný respekt

Mentori by měli umět být v rozhovorech taktní a emočně inteligentní.

Aktivní naslouchání

Mentor vám musí umět naslouchat. Měl by se zapojit do rozhovoru a vyzvat vás k objasnění nebo k poskytnutí dalších informací.

Upřímná zpětná vazba

Zpětná vazba je pro zlepšení zásadní. Mentor by měl vytvářet dlouhodobé cíle a krátkodobé cíle, aby vám pomohl realizovat vaše cíle.



Osvědčené postupy mentoringu

- Dobrá shoda mezi mentorem a mentee
- Jasně cíle a úkoly v mentoringovém vztahu
- Vzájemnost
- Stanovení časových závazků ve vztahu
- Plánování činností v průběhu času



- Pravidelná komunikace mezi oběma partnery
- Vytváření podpůrného prostředí
- Ochrana a vedení menteeho
- Poskytování psychosociální podpory
- Dosažení životní rovnováhy
- Poradenství v oblasti kariérního rozvoje
- Učení se technikám navazování kontaktů
- Podpora při řízení



Techniky mentoringu

Co je to mentoringový vztah?

Mentoringový vztah je spojení mezi starší osobou a mentee, který může být mladší nebo méně zkušený. Ačkoli se při vyslovení pojmu „mentoring“ obvykle vybaví mentorský vztah mezi starším a mladším, nemusí to nutně znamenat, že tomu tak je vždy.

Jak vybudovat silný mentoring?

Jak vybudovat silný mentoring?

Dohodněte se na očekáváníích. Podělte se o to, jak jste se dostali na pozici, na které se právě nacházíte, a o to, jak jste se dostali na pozici, na které se právě nacházíte. Výzvy, které jste překonali, mohou být dobrou cestou, kterou se ve vztahu vydat.

Buďte odhodlaní

Jedním z nejdůležitějších prvků úspěšného mentoringu je závazek na straně mentora i mentee. Mentoring vyžaduje čas a energii od obou účastníků. Každý z nich by měl být odhodlán hrát svou roli a pomáhat budovat silný vztah.

Poskytněte přímou zpětnou vazbu

Mentor hraje mnoho rolí. Je povzbuzovatelem, obhájcem, koučem, naslouchajícím uchem, průvodcem a mnohým dalším.



Sdílejte příběhy a boje

Mentori jsou nejefektivnější, když se podělí o zkušenosti z vlastní praxe. Sdílením svého příběhu se všemi jeho vzestupy a pády můžete udělat krok k tomu, abyste byli vůči svému mentee empatický.

Propojte svého mentee s dalšími lidmi ve své síti

Jako mentor máte pravděpodobně širší síť než váš mentee. Abyste mu pomohli v dalším růstu a hledání dalších příležitostí, zvažte jeho propojení s lidmi ze své sítě.

Fáze mentoringu

Fáze 1: Iniciační fáze je fáze, kdy mentoringový vztah začíná. Mentor i mentee vstupují do vztahu s otevřenou myslí.

Fáze 2: Fáze růstu se týká jak mentora, tak menteeho. Obě strany zjišťují, že jim mentoringový vztah přináší užitek, a každá z nich je vzájemnou interakcí naplněna.

Fáze 3: Fáze odloučení nastává ve většině lidských interakcí a mentoring se v tomto ohledu neliší. V této době dochází ke změnám, které obě strany nutí přehodnotit, nově definovat a/nebo přehodnotit hodnotu vztahu do budoucna.

Fáze 4: Fáze uzavření je okamžik, kdy vztah končí v podobě, v jaké byl kdysi, protože cíle byly splněny a vztah se ve formální rovině vyčerpal.



Existuje mnoho typů mentoringu

Tradiční individuální mentoring

Mentee a mentor jsou spojeni, a to buď prostřednictvím programu, nebo samostatně.

Mentoring na dálku

Mentoringový vztah, při němž se obě strany (nebo skupina) nacházejí na různých místech.

Skupinový mentoring

Jeden mentor je přiřazen ke skupině mentees.

Tradiční mentoring s předáváním znalostí

Nabízí znalosti, poskytuje rady a sdílí vlastní úsudek a zkušenosti. Mentee je pasivním příjemcem, učí se ze vzoru zkušeného.

Mentor jako opora a průvodce mentee.

Rozhovor vychází z cílů a otázek mentee, mentee se učí ze svých „aha“ zkušeností.

Mentor jako trenér, sparringpartner či kouč

Naslouchá mentee a funguje jako zrcadlo, nedává rady ani vedení, ale podporuje vlastní proces učení mentee.

Kolegiální mentoring/reverzní mentoring

Mentor je v kolegiální pozici vůči svému mentee, rozhovory jsou založeny na rovnocenném dialogu.



Přínosy mentoringu pro mentees:

Mentees z mentorování samozřejmě mnoho získávají, ale nejde jen o kariérní rozvoj. Mezi další přínosy pro mentees patří např:

- Zvýšení sebevědomí
- Větší sebeuvědomění
- Rozvoj silných komunikačních dovedností
- Rozvoj osobní sítě v rámci podniku
- Seznámení se s novými a odlišnými perspektivami
- Naučení se sebereflexi
- Zlepšení stanovování cílů
- Učení se ze zkušeností ostatních
- Naučení se klást dobré otázky
- Být někým podporován
- Být obhájcem
- Větší šance na povýšení
- Větší spokojenost s prací



Plán a šablona mentoringu

Mentorské závazky

	Cíle setkání	Program setkání
1. schůzka	<ul style="list-style-type: none">• Navažte vztah a začněte budovat důvěru• Definujte obecné směřování a očekávání od vztahu	<ul style="list-style-type: none">• Proved'te vztahový rozhovor• Definujte vzdělávací potřeby a stanovte očekávání• Stanovte program další schůzky
2. setkání	<ul style="list-style-type: none">• Rozšířte vztah a pokračujte v budování důvěry.• Vyjasněte si cíle učení a stanovte předběžné cíle.	<ul style="list-style-type: none">• Proved'te vztahovou kontrolu• Položte otázky pro stanovení počátečních cílů• Stanovte program příští schůzky
3. setkání	<ul style="list-style-type: none">• Rozšířte vztah a pokračujte v budování důvěry.• Použijte pracovní list pro efektivní dialog, abyste jasně prodiskutovali otázku nebo problém mentoringu.	<ul style="list-style-type: none">• Proved'te vztahovou kontrolu• Diskutujte o cílech učení pomocí dialogového modulu• Stanovte program příštího setkání



Plán mentoringu

Mentee:

Vyplňte prosím podle svých potřeb s výsledky setkání odsouhlasenými oběma, mentorem i mentee, a doplňte je po každém setkání

Mentor:

Plán mentoringu a záznam sezení	
Předpokládané datum zahájení	
Předpokládané datum ukončení	
Vzdělávací cíle mentee	
Setkání 1 Datum: Místo konání a/nebo metody: Setkání se bude zabývat: - [uvedte téma, které vás zajímá] - [uvedte téma zájmu] Výsledky setkání:	
Setkání 2 Datum: Místo konání a/nebo metody: Setkání se bude zabývat: - [uvedte téma, které vás zajímá] - [uvedte téma zájmu] Výsledky setkání:	
Setkání 3 Datum: Místo konání a/nebo metody: Setkání se bude zabývat: - [uvedte téma, které vás zajímá] - [uvedte téma zájmu] Výsledky setkání:	
Předpokládaná četnost schůzek	<input type="checkbox"/> Měsíčně <input type="checkbox"/> Každé dva měsíce <input type="checkbox"/> Čtvrtletně <input type="checkbox"/> Jiné:
Zamýšlená metoda schůzek	<input type="checkbox"/> Osobně <input type="checkbox"/> Videokonference <input type="checkbox"/> Telefonicky
Poznámky	
Podpisy: (Mentor a mentee souhlasí s výše uvedeným)	Mentee: Mentor:



Sesión de preguntas y respuestas

1. Co je to mentor?

- Mentor je někdo, kdo má ve svém oboru více zkušeností než vy a nabízí vám vedení a rady, jak uspět. Mentoři jsou obvykle lidé, kteří byli povýšeni nebo ve firmě pracují již mnoho let. Myslím, že mentoři jsou důležití, protože pomáhají novým zaměstnancům poznat firemní kulturu a pochopit očekávání. Poskytují také podporu, když si člověk není něčím jistý.

2. Co je to mentoring?

- Mentoring je, když člověk hledá vedení u někoho, kdo má více zkušeností než on. Je to vztah, z něhož mají prospěch obě strany, protože se od sebe navzájem učí různými dovednostem. Měl jsem mentora, který mi pomáhal s mými strategiemi a učil mě novým způsobům, jak zlepšit svou práci. Také mi radila, jak zvládat určité situace v práci.

3. Jaké jsou typy mentorů?

- Existuje mnoho různých typů mentorů. Někteří mentoři jsou formálními mentory, což znamená, že jim mentorství přidělila nějaká organizace nebo instituce. Jiní jsou neformálními mentory, což znamená, že pomáhají svému mentee, aniž by o to byli požádáni. A konečně existují samomentoři, což jsou lidé, kteří se učí z knih, online kurzů nebo jiných zdrojů.

4. Je možné mít více mentorů najednou?

- Je možné mít více mentorů najednou, ale nemyslím si, že by to pro mě osobně dobře fungovalo. Zjistil jsem, že mi nejlépe vyhovuje mít jednoho mentora, který je v případě potřeby k dispozici pro zodpovězení otázek nebo poskytnutí rady, protože mohu získat odpovědi na všechny své otázky, aniž bych musel oslovovat více lidí. Nicméně si myslím, že je důležité mít mentory s různými dovednostmi, abyste se mohli učit z mnoha pohledů.



5. Jak mohu najít pro sebe vhodného mentora?

- Zjistil jsem, že nejlépe se učím od lidí, kteří jsou ve svém oboru zkušenější než já, ale ne natolik, aby byli příliš starší, než aby byli přístupní. Ve své poslední funkci jsem měl příležitost s někým takovým pracovat a bylo to skvělé, protože mi dokázal odpovědět na všechny otázky a poradit, jak zlepšit vlastní výkon. Pomohl mi také zorientovat se v některých problémech, kterým jsem v práci čelil.

6. Proč lidé potřebují mentory?

- Mentoři poskytují vedení a podporu těm, kteří ji potřebují. Jsou někým, na koho se můžete obrátit, když máte nějaké otázky nebo obavy. Myslím, že mentoři jsou velmi cenní, protože poskytují rady, které vycházejí z jejich vlastních zkušeností. Díky tomu se mohou podělit o informace, které se týkají toho, čím právě procházíte.

7. Co dělá dobrého mentora dobrým mentorem?

- Dobrý mentor má trpělivost, empatii a ochotu učit se od svého svěřence. Je schopen naslouchat obavám svého mentee a v případě potřeby poskytnout radu nebo zdroje. I jsem člověk, který si váží vztahů a komunikace, takže tyto dovednosti jsou pro mě přirozené. Rád se také učím novým věcem, což mi pomáhá být otevřený a vnímavý k nápadům mentees."

8. Je možné stát se mentorem bez předchozích zkušeností?

- Ano, mentorem se může stát kdokoli i bez předchozích zkušeností. Ve skutečnosti jsem to sám udělal ve své předchozí roli učitele. Když jsem začal učit, neměl jsem s mentoringem žádné zkušenosti. Dokázal jsem však využít své komunikační dovednosti, abych pomohl studentům pochopit pojmy, se kterými měli problémy. To mi pomohlo rozvinout schopnost mentorovat ostatní.



9. Jak člověk pozná, že jako kouč/mentor dosáhl svých cílů?

- Domnívám se, že stanovení cílů je důležitou součástí úspěšného koučování, protože mi pomáhá sledovat svůj pokrok a dává mi něco konkrétního, na čem mohu pracovat. Ve své poslední roli jsem sobě i členům svého týmu stanovoval měsíční cíle, což nám všem pomohlo soustředit se na naše cíle. Na konci každého měsíce jsme společně přezkoumávali naše cíle a diskutovali o tom, jak se můžeme zlepšit. Tento proces byl užitečný jak pro individuální růst, tak pro rozvoj týmu.

10. Jaké společné rysy mají úspěšní koučové/mentori?

- Myslím, že jednou z nejdůležitějších společných vlastností úspěšných koučů/mentorů je jejich schopnost motivovat ostatní. Zjistil jsem, že když je někdo pozitivně naladěný, je pravděpodobnější, že bude své svěřence povzbuzovat k témuž. Dalším společným rysem mnoha úspěšných mentorů je ochota učit se ze svých chyb. To ukazuje, že jsou dostatečně pokorní, aby věděli, že neznají všechny odpovědi, a jsou ochotni požádat o pomoc, když je to potřeba.

11. Co je koučování a jak se liší od mentoringu?

- Koučování je aktivnější než mentoring. Když někoho koučuji, aktivně mu pomůžu najít řešení problémů nebo ho naučím novým dovednostem. Ve své poslední funkci projektového manažera jsem koučoval členy svého týmu, jak plnit úkoly a řešit problémy. Mentoring je jiný, protože je to spíše proces vedení. Dával jsem rady a návrhy, ale nakonec jsem nechal svého svěřence, aby se rozhodoval sám.



12. Jaký typ dovedností by měl člověk mít, aby mohl být efektivním koučem nebo mentorem?

- Domnívám se, že efektivní kouč nebo mentor by měl mít tři klíčové dovednosti. Zaprvé musí být schopen efektivně komunikovat se svým mentee. To znamená umět naslouchat i mluvit, v případě potřeby klást otázky a ujistit se, že rozumíte tomu, co mentee říká. Za druhé, musí mít empatii. Empatie mu umožňuje vcítit se do pocitů a zkušeností jeho svěřence. A konečně musí být organizovaný a připravený. Mentori, kteří jsou organizovaní a připravení, budou lépe stanovovat cíle a dodržovat termíny."

13. Jaké jsou některé výzvy spojené s prací kouče nebo mentora?

- Koučování nebo mentorování je náročná, ale obohacující práce, protože pomáháte někomu rozvíjet jeho schopnosti a nadání. Nicméně jednou z největších výzev, kterým jsem jako mentor čelil, bylo, když můj svěřenec nesplnil naše cíle pro dané čtvrtletí. Měli jsme schůzku kde jsme diskutovali o tom, co bylo špatně a jak se můžeme v příštím čtvrtletí zlepšit. Můj mentee pochopil, proč se mu nedařilo, a zavázal se, že se v příštím čtvrtletí zlepší.



Hodnocení

Tato část poskytuje informace o porozumění výhodám a výzvám používání participativního přístupu k hodnocení rozvoje dovedností pro plánování a vedení participativního hodnocení. Kromě toho se zaměřuje na stimulaci dalšího vzájemného učení a podpory a objasnění problémů, které jsou pro některé členy skupiny stále matoucí.

Celkovým cílem modulu je rozvíjet konstruktivní myšlení a plánovací dovednosti účastníků. Každý účastník obdrží malý kousek papíru a je požádán, aby napsal otázku k tématům, kterým se školení věnuje, zejména k něčemu, o čem si není jistý.

Všechny papíry se pak shromažďují v krabici. Účastníci se budou střídat ve vytahování jedné otázky z krabice a jejím čtení celé skupině. Každý, kdo má odpověď, je vyzván, aby ji sdělil. U každé otázky je možno více odpovědí nebo komentářů.

Toto pokračuje, dokud nebudou zodpovězeny všechny otázky. Účastníci jsou rozděleni do skupin po čtyřech/pěti a požádají o odpovědi na otázky v hangoutu. Doporučuje se, aby byli účastníci rozděleni tak, aby členové skupin měli něco společného (místo původu, práce, vzdělání, zájmy). Zástupci každé skupiny sdílí své odpovědi. Následuje obecná diskuse o příspěvku účastníků k programu.



Cvičení: Hodnoticí formulář na konci

- Co jste očekávali od tohoto vzdělávacího kurzu?
- Do jaké míry byla vaše očekávání naplněna? Vysvětlete proč.
- Vyjmenujte tři nejdůležitější věci, které jste se na tomto kurzu naučili.
- Jak jste spokojeni se svým vlastním přínosem pro vzdělávací kurz? (1 = špatně; 5 = výborně)
- Jak si ceníte spolupráce s ostatními účastníky při skupinové práci?
- Vyjmenujte tři nejvýznamnější příspěvky, kterými jste přispěli ke vzdělávacímu kurzu.
- Jak využijete myšlenky získané na tomto vzdělávacím kurzu?
- Co se vám na tomto vzdělávacím kurzu nejvíce líbilo?
- Co se vám na tomto školicím kurzu nelíbilo nebo líbilo méně?
- Cítíte sebevědomí, že to co jste se naučili budete moci zavádět do praxe?
- Jaké konkrétní prvky nebo činnosti zavedete jako výsledek své účasti na tomto školicím kurzu?



PŘÍLOHA

Profil mentora pro Romy

V procesu podrobného popisu potřebných dovedností, kompetencí a hodnot, které by měl mentor zahrnovat, jsme kombinovali teoretický výzkum s terénní prací na základě abduktivního přístupu.

Nejprve jsme s cílem definovat, co mentoring znamená, provedli teoretický výzkum a zároveň jsme zohlednili situaci a zázemí romské komunity v jednotlivých zemích, včetně míry segregace škol, procenta absencí a procenta romských dětí, které dosáhnou vyššího vzdělání.

Protože je navíc naším cílem vytvořit příručku, která by mohla být použita jako model k následování na evropské úrovni, bylo v rámci našeho metodického plánování velmi důležité sdílet perspektivy s dalšími subjekty, které rovněž pracují ve stejné oblasti a mají zkušenosti s prací s mentoringovým přístupem, včetně sociálních pracovníků, učitelů, psychologů a interkulturních mediátorů a dalších odborníků.

Za účelem převedení této myšlenky do reality uspořádal každý z partnerů ve své zemi dvě místní setkání, na která byly pozvány organizace, jako jsou nevládní organizace, školy a další subjekty, které pracují s mentory a mentees, a také samotní mentoři/mentorky, kteří vysvětlili své vlastní zkušenosti a to, jaký přínos pro ně tato metoda instruování měla.



Zadruhé, abychom tuto strategii sdílení dále propagovali a zahrnuli do definice profilu mentora více zemí, bylo velmi důležitou součástí našeho metodického návrhu provedení minimálně 10 rozhovorů s odborníky z oblasti vzdělávání, sociální práce a nevládních organizací, jako jsou kulturní mediátoři, psychologové a projektoví technici.

Rozhovory byly vedeny prostřednictvím online dotazníku vytvořeného prostřednictvím platformy „EU Surveys“, který mohli dotazovaní vyplnit z pohodlí svého domova, aby se proces usnadnil. Uvedený dotazník byl přeložen do sedmi různých jazyků, aby oslovil co největší počet respondentů (polština, angličtina, španělština, rumunština, švédština, bulharština, řečtina a litevština).

Cílem bylo, aby na tento dotazník odpovídali nejen odborníci v jednotlivých partnerských zemích, ale také v dalších evropských zemích, což umožnilo získat mnohem širší pohled na mentoring. Otázky byly speciálně navrženy tak, aby shromáždily maximum podrobných informací týkajících se profilu mentora; jeho sociálního, kulturního a vzdělanostního zázemí, jeho schopností, dovedností (měkké dovednosti, tvrdé dovednosti, kompetence), jeho osobních schopností, postojů a základních hodnot.

Distribuce a šíření tohoto dotazníku byla jednou z našich hlavních strategií, jak získat přehled o profilu mentora, aby bylo možné vytvořit referenční model, který by bylo možné využít na evropské úrovni při realizaci mentoringu.



Analýza

Jak bylo vysvětleno v předchozí části, za účelem adekvátního vymezení profilu mentora spolu se souborem dovedností, které jsou potřebné k úspěšnému navázání vztahu mezi mentorem a mentee, byl rozeslán dotazník různým odborníkům z oblasti vzdělávání, sociální práce, kulturním mediátorům, psychologům a projektovým technikům, z nichž 96. 51 %, má nebo mělo zkušenosti s prací se sociálně vyloučenými skupinami (Romové, migranti, osoby se zdravotním postižením, nezaměstnaní, NEET atd.) v celé řadě různých věkových kategorií od pěti let až po dospělost (18-24 let). Je však samozřejmé, že většina mentees je mladého věku, ať už se jedná o teenagery, kteří ještě absolvují povinnou školní docházku, nebo o mladé dospělé, kteří se chystají vstoupit na trh práce.

Právě tato míra intersekcionality zohledňující faktory, jako je věk, pohlaví, etnický původ, ekonomický a kulturní kontext, nám umožňuje zachytit hlubší vhled do předmětu našeho výzkumu.

Dále je proces zjišťování cílů právě prostřednictvím zohlednění výše uvedených sociálních a kulturních faktorů, s jejichž pomocí je možné vyhodnotit míru sociálního vyloučení, zranitelnosti a diskriminace cílových skupin, které odborníci na sociální začleňování hodlají podpořit.

Celkem 86 dotazníků vyplnili odborníci, muži i ženy (ale zejména ženy), pocházející z celé řady různých evropských zemí, a to nejen ze zemí, v nichž sídlí zapojení evropské partnery, ale i z jiných národností. Mezi tyto země patří Rumunsko, Bulharsko, Švédsko, Litva, Skotsko, Španělsko, Řecko, Česká republika, Slovensko, Turecko, Albánie, Černá Hora atd., aby bylo možné získat širší pohled na metodiku uplatňovanou na evropské úrovni.

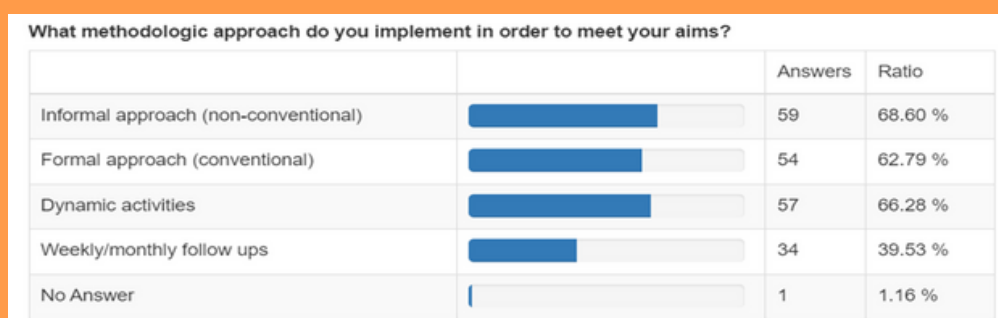


Více než polovina odborníků z různých škol, nevládních organizací a organizací po celé Evropě, má rozsáhlé zkušenosti s uplatňováním mentorských postupů, ve skutečnosti více než jednoletých zkušeností (54,65 %).

Mentorskými postupy máme na mysli podporu a doprovázení nezletilých, interkulturního mediátora, poskytování poradenství potřebným a zavádění pozitivních referenčních modelů, které, jak vidíme v tomto grafu, zřejmě všichni znají a zahrnují tyto osvědčené postupy do své metodiky:



Pro splnění společného cíle, kterým je sociální začlenění, účast a úspěch ve vzdělávání, navíc mnozí uplatňují podobný metodický přístup včetně dynamických aktivit (68,60 %) a týdenních/měsíčních kontrol mezi mentorem a mentee (39,53 %).



Zajímavé je, že pokud jde o konvenčnější nebo nekonvenční model, existuje nejen mezi zeměmi, ale i v rámci jedné země větší rozdělení mezi konvenčnějšími metodami (62,79 %) a nekonvenčními metodami (68,60 %), přičemž ty druhé jsou nejvíce využívány zejména ve Švédsku, Rumunsku, Bulharsku a Španělsku.

Mezi další techniky používané k dosažení cílů patří propagace romské kultury, práce na osobním růstu, aktivity mezi mentorem a mentee a podpora ve vzdělávacím procesu prostřednictvím přímého kontaktu s komunitou, školami a rodinami.

Tento průřezový přístup je nezbytný pro budování důvěry, vzbuzování důvěry a jistoty a také pro schopnost identifikovat aktuální individuální realitu každého mentee.

K hlavním zdrojům využívaným k navázání vztahu a dlouhodobému vlivu na život mentee patří především přikládání důležitosti využívání lidského kapitálu (77,91 %), to znamená, že pokud jde o mentoring, jsou nejdůležitějším přínosem lidské hodnoty a etika, jako je respekt, empatie převzetí iniciativy a povzbuzování.

Tyto hodnoty mohou být velmi důležité, pokud jde o pomoc mentee v jeho vzdělávacím a osobním procesu. Kromě toho je z hlediska vzdělávání důležité také vytvoření bezpečného prostoru, v němž se mentee může svobodně vyjádřit (58,14 %), a využívání nejnovějších digitálních zdrojů (55,81 %), aby mentee mohl získat širší znalosti o vzdělávacích nástrojích, které mu mohou v budoucnu posloužit.



Některé doslovné citace odborníků týkající se toho, čemu oni osobně přiřkládají největší význam, pokud jde o úspěch jejich projektů, se týkají např: „podpora, snažíme se být vodítkem pro zlepšení podmínek našich uživatelů“. (vychovatel Fundació Privada Pere Closa Španělsko), „čas nabídnutý každému člověku, abychom velmi dobře poznali jeho materiální a duchovní potřeby“ (sociální pracovník z Rumunska), „stanovení cílů, sledování pokroku, být k dispozici, povzbuzovat a podporovat“ (Job coach ze Švédska), „pravidelná setkání, pomáháme rodinám a odborníkům připravit tzv. rodinnou konferenci - setkání, kde se rodina a její blízcí sejdou, aby společně našli řešení v obtížné rodinné situaci“ (Vzdělavatelé z Laty v České republice) a závěrečný citát od sociálního pracovníka z Bulharska „aktivní chování na trhu práce a touha získat/zlepšit znalosti a dovednosti mých svěřenců.“

Jak můžeme pozorovat, to, co je většinou potřeba, je bezpečný prostor pro to, aby mentees mohli skutečně plně rozvinout svůj potenciál, což může mít pozitivní dopad v pozdějším životě nejen ve škole, ale také v době, kdy nastane čas vstupu na trh práce. Jediný způsob, jak tento úspěch zaručit, jak zdůrazňuje většina odborníků, je spolupracovat s rodinami, dlouhodobě se angažovat a nabídnout prostor, kde mohou být lidé v nouzi vyslechnuti a nebudou odsuzováni.

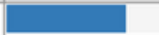




Pokud jde o dovednosti a sociální zázemí, které jsou pro mentora potřebné, je zajímavé analyzovat výsledky, v nichž se v některých aspektech shodují a v jiných nikoli.



Zaprvé, pokud jde o sociokulturní zázemí, ukázalo se, že není tak důležité jako úroveň vzdělání nebo zkušeností, což znamená, že mentor může pocházet jak z dělnického, tak ze středostavovského prostředí, aniž by to bylo určujícím faktorem pro jeho práci a schopnosti.

Ačkoli se někteří domnívají, že většina mentorů bude pravděpodobně pocházet ze středostavovského prostředí, většina se naštěstí domnívá, že to není relevantní, a ve skutečnosti, pokud mentee pochází z dělnického sociálního a kulturního prostředí, zdá se logičtější, aby mentor byl s tímto prostředím obeznámen, aby se skutečně dokázal napojit a vcítit do situace mentee.

Ve většině případů se klade důraz především na úroveň praktických a vzdělávacích zkušeností jako na jeden z nejdůležitějších aspektů, které je třeba mít při mentoringu na paměti.

Education		Answers	Ratio
University Degree		35	40.7 %
Training		38	44.19 %
Secondary education		6	6.98 %
Primary education		3	3.49 %
No Answer		4	4.65 %

Vidíme, že ačkoli je vzdělání důležité, spíše než na úroveň vzdělání je pro každého mentora nejdůležitější odborná příprava (44,19 %) (podle výsledků nejlépe více než jeden rok), aby byl skutečně schopen čelit potřebným a pomáhat jim jako pozitivní vzor.

Zajímavější je podívat se na osobní vlohy a dovednosti, které tito odborníci považují za nezbytné mít, aby se mohli stát dobrým mentorem:



Personal aptitudes			
		Answers	Ratio
Social awareness		72	83.72 %
Initiative		57	66.28 %
Core-values (respect, non-discrimination, equality)		72	83.72 %
Empathy/understanding		70	81.4 %
Critical perspective		47	54.65 %
Curiosity		30	34.88 %
No Answer		0	0 %

Sociální povědomí (83,72 %), základní hodnoty (83,72 %) a empatie (81,4 %) se zcela jistě řadí mezi vlastnosti potřebné pro někoho, kdo bude pracovat s mládeží a lidmi v obtížných situacích.

To je základ potřebný k tomu, aby mohl nastolit správné postupy. Podíváme-li se na některé kvalitativní odpovědi z otevřených otázek dotazníku, hlavní důraz, pokud jde o klíčové hodnoty, se klade na to, že být pozitivním vzorem, dlouhodobým průvodcem mladých lidí a také aktivním posluchačem, jediným způsobem, jak skutečně něco změnit, začíná nasloucháním těm, kterým je mentoring určen, tedy mentees.

Dobrý přístup a osobní základní hodnoty však stále nestačí, musí být doplněny také specifickými dovednostmi:

Competencies/skill set			
		Answers	Ratio
Soft skills (Word, Excel, ppt)		36	41.86 %
Conflict resolution		67	77.91 %
Critical analysis		60	69.77 %
Adaptability		65	75.58 %
No Answer		2	2.33 %



Řešení konfliktů (77,91 %), kritický pohled na věc (69,77 %) a schopnost přizpůsobit se (75,58 %) jsou velmi důležité kompetence potřebné pro navázání vztahu s mentee.

Vezmeme-li v úvahu některé kvalitativní výsledky odborníků, mnozí uvádějí blízkost mezi mentorem a mentee přesahující rámec běžného vztahu mezi pedagogem a studentem. Vztah mentor/mentee by neměl být zaměřován se vztahem učitel-student, přičemž první z nich zahrnuje mnohem větší rozsah aspektů života mentee a odlišuje se od tradičního vztahu moci a autority, jako je tomu například u učitelů. Nezapomínejme, že mentoři, jak je patrné z tohoto výzkumu, bývají také poměrně mladí a nejsou autoritami, ale průvodci, kteří s mentee navazují mnohem užší vztah mimo školní hodiny.

Mentor není jen někým, kdo sleduje známky mentee, ale kdo také ovlivňuje osobní a rodinný život mentee, což je důvod, proč je schopnost přizpůsobit se, být empatický a sociálně uvědomělý, což jsou nezbytné vlastnosti pro skutečné navázání vztahu.

Mentor má vliv na mnoho různých oblastí života mentee, a to nejen z profesního hlediska, ale také z hlediska osobního rozvoje.

	Answers	Ratio
Career strategies	56	65.12 %
Leadership behaviour / Assertiveness	40	46.51 %
Marketing (self- Presentation)	31	36.05 %
Presentation's technique	30	34.88 %
Conflict management	52	60.47 %
Work division and time management	40	46.51 %
Contacts from own network/ Networks	29	33.72 %
Compatibility family-career	34	39.53 %
No Answer	11	12.79 %



Jak můžeme pozorovat, mentor ovlivňuje osobní život, rodinný život, profesní život, sebevědomí a celkový pohled na život. Mezi hlavní kategorie týkající se práce patří kariérní strategie (65,12 %), rozdělení práce a řízení času (46,51 %) a marketing (36,05 %), zatímco jiné zahrnují sociální dovednosti a rodinný život, jako je zvládání konfliktů (60,47 %) vedení (46,51 %) a slučitelnost rodiny a kariéry (39,53 %).

Z tohoto důvodu, jak jsme viděli dříve, musí mentor disponovat nejen určitými osobními vlastnostmi a základními hodnotami, ale také tvrdými dovednostmi, a dokonce i digitálními dovednostmi, jako je navazování kontaktů, znalost orientace v digitálních platformách a vzdělání, které mohou být pro mentee přínosem v pozdějším životě.





Vliv mentora přesahuje rámec toho, co může udělat běžný pedagog, a co je nejdůležitější, může ovlivnit menteeho v pozdějším životě, formovat ho osobnostně i profesně.

Navíc se všeobecně uznává, že tento vztah není pouze na jedno školní pololetí, ale trvalý, minimálně na jeden rok nebo i více, možná na celý život, podle toho, jak se vyvíjí. Mentor nemá vztah pouze s mentee, ale i s jeho okolím, rodinou a komunitou.



Závěr

What do you think are the long term impacts/goals of a mentor-mentee relationship?

		Answers	Ratio
Educational success		27	31.4 %
Social inclusion		43	50 %
Comprehensive and inclusive education		13	15.12 %
No Answer		3	3.49 %

Metodika mentoringu jde nad rámec tradičního vztahu žák – učitel a nad rámec čistě ekonomického a pracovního cíle, který sice zahrnuje, ale konečným cílem, jak zdůrazňují dotazovaní odborníci a organizace, není pouze získání technik pro vstup na trh práce, ale jde nad tento rámec, dosahuje sociálního začlenění a pokrývá všechny aspekty života mentee, aby se cítil jistější ve svých schopnostech, cítil hrdost na vlastní kůži a cítil se vyslyšen.

Jediným způsobem, jak tohoto cíle dosáhnout, je mentoring, metodika, která se v průběhu desetiletí osvědčila jako nejúčinnější vzdělávací metoda, z níž mají prospěch obě strany, mentor i mentee.



"MENTORING TOOLKIT FOR ROMANI CHILDREN AND YOUTH EARLY SCHOOL LEAVING"



Co-funded by
the European Union

MENTORING PROGRAMME FOR ROMA
YOUNGSTERS SUPPORT AND TACKLING ON
EARLY SCHOOL LEAVING

2021-1-SE01-KA220-ADU-000026290