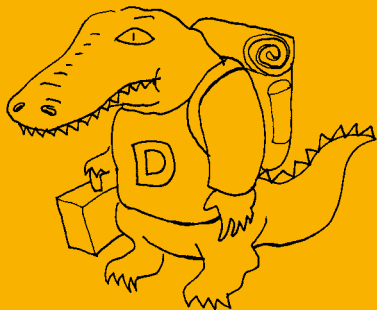


Mentorna

Praktická příručka pro mentory
Evropské dobrovolné služby (EDS)
programu Erasmus+ mládež



Mentorna

Praktická příručka pro mentory
Evropské dobrovolné služby (EDS)
programu Erasmus+ mládež



Mentorna – Praktická příručka pro mentory
Evropské dobrovolné služby (EDS) programu
Erasmus+ mládež

Copyright © Dům zahraniční spolupráce

Obsah

Předmluva	6
Mentorská přímka aneb na co pamatovat	8
Role mentora	10
Mentoring	12
Role kouče	14
Rady do života mentora	15
Tipy k vaší práci	22
Vážné události a konfliktní situace	28
Etika	29
Co je a proč existuje Youthpass	34
Podpora pro mentory EDS	36
U zdroje aneb užitečné odkazy pro mentora	38
Slovníček pojmů	40
Na co správný mentor nezapomíná	42

Vážení mentoři,

následující stránky jsou zamýšleny jako Váš stručný průvodce světem mentoringu Evropské dobrovolné služby. Měl by vám napomoci při vaší péči o dobrovolníky ze zahraničí, kteří by bez vás, mentorů, byli v naší malé zemi ponecháni napospas různým náročným situacím a nástrahám, našeho krásného, avšak těžkého a po světě nepříliš rozšířeného jazyka, jakož i veškerým osobitostem české mentality.

Závazným textem, který vymezuje role a zásady fungování EDS je Charta Evropské dobrovolné služby (<http://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/dokumentny-a2/>) vydaná Evropskou komisí pro potřeby programu Erasmus+ mládež. Tento dokument je důležitý jako rámcový dokument pro fungování Evropské dobrovolné služby, ale jako nástroj pro řešení obtížných situací v životě dobrovolníků a mentorů je obecný. A právě tuto mezeru bychom rádi vyplnili následujícími stránkami. K jejich sepsání nám dali podnět dobrovolníci EDS v České republice, kterým leží na srdci osud jejich následovníků. Obraz mentora popsany v této příručce je příkladem ideálního mentorství EDS a doporučením, jak na něho dosáhnout, nikoliv podmínkou stát se mentorem dobrovolníků EDS.

Mentorna vznikla na základě textu příručky pro mentory z roku 2004 a nápad na její oživení vzešel z historicky 1. českého školení mentorů EDS v roce 2008, aktualizovaná verze byla vydána v roce 2015.

Za tým DZS, externích školitelů a mentorů, kteří se podíleli na tvorbě Mentorny, Vám přejeme spokojené dobrovolníky, k čemuž, jak doufáme, Vám bude nápomocna i tato praktická příručka.

Mentorská přímka aneb na co pamatovat

Pokud se chystám být nebo jsem mentorem / mentorkou EDS, je více než praktické myslet na následující:



A

1. Seznámit se před příjezdem dobrovolníka s tím, jaké bude mít dobrovolník zázemí - pracovní a soukromé.
2. Navázat s EDS dobrovolníkem kontakt již před jeho příjezdem.

B

1. Po dohodě s HO vyzvednout dobrovolníka při jeho příjezdu do ČR (samozřejmě může kdokoliv, ideálně však mentor).
2. Ujasnit si vzájemná očekávání od vztahu mezi mentorem a EDS dobrovolníkem a oboustranně vymezit role.
3. Snažit se získat jeho důvěru a navodit „kamarádský vztah“.
4. Seznámit dobrovolníka s místem, kde bude žít (mesto, vesnice) na začátku a v průběhu projektu EDS, a podělit se s ním o možnosti trávení volného času.
5. Upozornit dobrovolníka na základní kulturní zvyklosti.
6. Poskytnout na začátku projektu EDS dobrovolníkovi základní praktické informace, například je: doktor, obchod, banka, kino, nádraží, půjčovna kol, internetová kavárna apod.
7. Pomoci dobrovolníkovi například: při založení bankovního účtu, při návštěvě doktora, při registraci v knihovně apod.

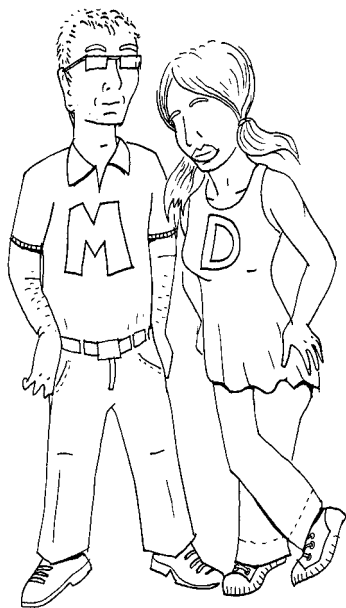
3. Připravit pro dobrovolníka balíček praktických informací (mapa, doprava, kultura atd.).
4. Mentor, dobrovolník a hostitelská organizace (HO) by měli počítat s tím, že se po příjezdu do HO dobrovolník účastní popříjezdového školení.

C

8. Aktivním přístupem (pravidelný kontakt) udržovat s dobrovolníkem kontakt. Zajímat se o to, co dělá a zda nepotřebuje s něčím poradit / pomoci.
 9. V případě problému být dobrovolníkovi oporou.
 10. Nabídnout dobrovolníkovi možnost vzít ho mezi své kamarády.
 11. Být v pravidelném kontaktu s hostitelskou organizací a nabídnout jí ve vztahu k dobrovolníkovi podporu.
 12. Informovat dobrovolníka o Youthpassu a v průběhu projektu na něm společně s HO a dobrovolníkem pracovat.
 13. Před odjezdem dobrovolníka zhodnotit dosavadní spolupráci.
1. Rozloučit se s dobrovolníkem „se vsí slávou“.
 2. Zhodnotit společně s HO dosavadní spolupráci.

Role mentora

Podle současné odborné literatury o mentoringu pro mládež je mentor někdo, kdo má větší zkušenosti i znalosti než jeho svěřenec – mentee (v případě EDS dobrovolník). Mentor dobrovolníka provází a instruuje, aby dosáhl jeho rozvoje. V projektech EDS je cíle-



ný rozvoj dobrovolníka oběma stranami odsouhlasen na začátku jejich vztahu, jedná se tedy o mentoring zaměřený na naplnění stanoveného cíle. Cílem mentorského vztahu může být naplňování dobrovolnických očekávání v EDS, rozvoj dobrovolníka ve smyslu poznávání nové kultury a jazyka apod.

Mentor také zodpovídá za pomoc při integraci do místní komunity. Mezi mentorem a dobrovolníkem se vytváří vztah založený na vzájemné důvěře, který dobrovolníkův rozvoj zprostředkovává. Prohloubení důvěry na začátku vztahu je tedy klíčovým úkolem pro mentora EDS.

Mentorovou úlohou je také poskytovat osobní podporu dobrovolníkovi. Dobrovolník se může na mentora obrátit v případě problémů. Tuto funkci může mentor naplňovat za předpokladu vytvořené důvěry mezi ním a dobrovolníkem.

V projektu EDS není vhodné, aby byl mentor zároveň vedoucím projektu EDS.

ZDROJ:

- Charta Evropské dobrovolné služby
- DuBois, Karcher: Handbook of Youth Mentoring, SAGE, 2006
- Brumovská, Málková: Výchova k dobrovolnictví – Mentoring. Výzkumná zpráva. NIDM, 2008

Mentoring

Mentoring je individuální vztah mezi mladším mentem (dobrovolníkem) a pečujícím starším mentorem. Mentor dobrovolníkovi asistuje při akademickém, sociálním, profesním či osobním rozvoji. Je to emocionální, přátelský vztah, ve kterém mentor pomáhá dobrovolníkovi zorientovat se ve společnosti a kultuře, která ho obklopuje. V případě EDS by se mělo jednat o vytvoření neformálního, přátelského, podporujícího a blízkého vztahu, zaměřeného na podporu a naplňování potřeb dobrovolníka EDS.

Mentoring je strukturovaný proces poskytující osobní vedení a podporu někomu, kdo je mladší nebo méně zkušený či nováček – v jakémkoli kontextu, ale převážně v oblasti vzdělávání, školení a zaměstnavatelnosti.

Mentoři jednají jako podpůrní a nesoudící „kamarádi“, měli by být vzorovým modelem a zdrojem informací a rad a mohou na sebe vzít i úlohu kouče (pomáhají zlepšit danou situaci). Mohou být vybráni volně nebo jsou zvoleni dle odpovídajících kritérií výběru. Formální programy mentorství většinou udávají časové období, po které trvá mentorský vztah.



ZDROJ:

- PuBois, Karcher: Handbook of Youth Mentoring, SAGE, 2006
- Brumovská, Málková: Výchova k dobrovolnictví – Mentoring. Výzkumná zpráva. NIDM, 2008

Role kouče

Zásadní rolí kouče je specifickým způsobem podporovat osobní rozvoj jednotlivce či skupiny prostřednictvím rozmanitých metod a vytvářet příležitost k účasti v různých aktivitách. Kouč je osoba, která se přímo neúčastní vlastní aktivity / projektu, ale přesto podporuje skupinu (či osobu) při uskutečňování jejich cílů. Pracuje s lidmi čas od času a vykonává zvláštní úkoly podle potřeb skupiny či jednotlivce.

Kouč je zodpovědný za proces koučingu, ale jen zřídka se zapojuje do realizace projektu, a ani se neujímá konkrétních úkolů v projektu.

„Dobrý kouč by mně a celé skupině měl umožnit nalézt vlastní cestu k dosažení cíle. Měl by nám zaručit nezávislost v projektových aktivitách. Kouč by měl být mapa, ne řidič!“

ZDROJ:

– Průvodce koučingem – vydalo Salto Participation Resource Centre

Radý do života mentora

Jak se stát dobrým mentorem

Mentor – dle oxfordského slovníku člověk zkušený nebo důvěryhodný, který radí člověku nezkušenému je titul, který se vžil pro osobu fungující v projektech Evropské dobrovolné služby (EDS).



Je možné, že v některých materiálech o EDS se setkáte s termínem tutor, který se ovšem více blíží významu učitel a dohlížitel. Ono ale ani slovo mentor není právě nejuvýstižnější, neboť čeština tak charakterizuje osobu zapšklou a nepříjemnou, vykazující se permanentním „mentorováním“ druhých, tj. nucením k pořádku, pracovitosti, zodpovědnosti a jiným vzneseným principům. Pojďme se tedy společně podívat na to, jak je mentor – a jeho role – chápán v projektech EDS.

Jak by mohl vypadat „správný“ mentor

Mentor by měl s dobrovolníkem udržovat „kamarádský vztah“, jinak řečeno: Měl by mu být oporou především ve smyslu pomocníka a průvodce, a často i důvěrníka, zastánce a ochránce, prostě někoho, kdo má dobrou vůli vytvořit si osobní vztah k člověku z jiné země a kultury, kdo mu chce věnovat svůj čas, zájem a starost. Dobrovolníci programu EDS jsou lidé ve věku 17–30 let, logicky z toho vyplývá, že je dobré pro mentora i dobrovolníka, aby si byli věkově blízcí. V ideálním případě si padnou do oka. Pokud tomu tak není, i tehdy by měl být mentor schopen ukázat zájem o dění kolem dobrovolníka, a především umět nabídnout pomocnou ruku při zařizování praktických záležitostí, jako jsou: ubytování, pomoc / rada při práci, informace, kde se levně a dobře na-

jít, kam jít nakoupit, kudy za doktorem, jak může trávit volný čas, vzít ho občas mezi své kamarády apod.

Mentor není ten, kdo sám řeší vážné problémy a krize, které mohou nastat, ať už v práci nebo v osobním životě dobrovolníka EDS. Je ale určitě tím, kdo pomůže dobrovolníkovi najít odbornou a kvalifikovanou pomoc.

Je důležité, aby byl mentor v kontaktu s lidmi z hostitelské organizace (člen, příznivec), aby chápal nejen, jaké jsou cíle organizace a cíle projektu, ale také jaké jsou možnosti organizace proklamované cíle naplňovat, kde lze zabránit narůstajícímu konfliktu mezi dobrovolníkem a organizací diskusí s vedoucím projektu. Ale také kde lze zlepšit situaci v ubytování nebo stravování prostým upozorněním na jevy, které členové organizace pohybující se kolem dobrovolníka neregistrují.

Na druhé straně by dobrovolník neměl mít pocit, že se jeho mentor a vedoucí projektu za jeho zády „na něho domlouvají“, pomlouvají ho nebo si sdělují věci důvěrného rázu týkající se jeho osoby.

Non-stop mentor?

V žádném případě nemůže po mentorovi nikdo chtít, aby měl v každé minutě svého profesionálního i soukromého života zapnutý mobil nebo byl až do konce dobrovolníkovi EDS uvázan na místě projektu.

Schůdnější představa se opírá o souhru a spolupráci všech osob / aktérů (viz „magický trojúhelník“ str. 30), kteří se podílejí na fungování projektu nebo organizace, takže je vždy někdo, kdo je dobrovolníkovi „při ruce“, přičemž to vůbec nemusí být vždy mentor sám.

Mentor by měl však zajistit, aby dobrovolník obdržel seznam nutných telefonních čísel, a mentorovo číslo je jedním z nich. Mimoto existují projekty, které se nekonají ani v Praze, ani v dalších větších městech, a pro hostitelskou organizaci není problém domluvit se s několika známými lidmi z obce o eventuální okamžité pomoci.

Pravidelná setkání?

Má se zato, že veškeré konání a jednání mentora s dobrovolníkem by mělo vzejít ze vzájemné dohody, tedy i pravidelnost schůzek. Pokud je dobrovolník natolik samostatný, že schůzky neinicuje, měl by si mentor schůzku s dobrovolníkem vyjednat na vlastní

žádost, aby nebyl zcela mimo dění. V případě, že mentor nevytvoří důvěru mezi sebou a dobrovolníkem, může se stát, že mu dobrovolník, nastanou-li problémy, nebude důvěřovat, a mentor mu tak nebude schopen pomoci. Navenek se taková situace může projevit nezájmem dobrovolníka o schůzky a o mentora. Proto by měl mentor už od začátku dbát na pravidelná setkání a klást důraz na jejich neformálnost a zábavnost – jakožto základ k vytvoření důvěry.

Jako nejméně příhodná k setkání se jeví kancelář organizace v době vrcholícího chaosu a za přítomnosti dalších lidí. Opět vše záleží na mentorově schopnosti spřátelit se, vytvořit podmínky a možnosti ke společným zážitkům (aby bylo o čem povídat, i o tom, co se netýká jen projektu nebo problémů), pozvat dobrovolníka k sobě domů, na výlet, na neformální akci a pak teprve vyrukovat se zvědavostí a „kontrolními“ otázkami.

Není na škodu, zamyslet se nad následujícími otázkami, které vám pomohou nastavit si osobní hranice vašich reálných možností a schopností.

- Co mě vlastně motivuje k tomu být mentorem?
- Kolik času můžu a chci věnovat mentorství a svěmu dobrovolníkovi?
- Je pro mne důležité, abych věděl od ostatních, co ode mne očekávají a co jim já jako mentor můžu nabídnout?
- Jsem schopen být pravidelně s dobrovolníkem v kontaktu a zajímat se o dění kolem něho?
- Potřebuji jako mentor vědět více o EDS a programu Erasmus+ mládež?

A zde je několik doporučení podložených zkušenostmi z uskutečněných projektů EDS, jaký by mentor neměl být:

- líný; člen sekty; jedinec mladší 18 let; člověk neovládající vůbec cizí jazyk; příliš časově vytížený člověk; nespolehlivý; netolerantní; člověk se zájmem jen o osobní prospěch; nemotivovaný; příliš familiární; příliš sebevědomý; autoritativní; hys-

terický; trestně stíhaný; patologicky závislý; psychicky labilní apod.

- obecně se nedoporučuje, aby mentorem v kontextu EDS byl člověk výrazně věkově odlišný od dobrovolníka. Záleží ovšem také na mentálním nastavení mentora a dobrovolníka. Pokud takový mentoring oběma stranám vyhovuje, není důvod mu bránit.

Naopak nezáleží na:

- barvě pleti; pohlaví; psychologickém založení; znalosti dobrovolníkovy jazyka; práci ve stejné organizaci apod.

ZDROJ:

- Výstup ze školení mentorů

Tipy k vaší práci

Mentor by měl být schopen s dobrovolníkem dobře komunikovat. Měl by to tedy být člověk alespoň částečně sdílný, otevřený člověku z jiné kultury. Měl by rovněž ovládat alespoň jeden jazyk, který umí i dobrovolník.

Mentor by měl znát činnost hostitelské organizace a lidí v ní pracujících, zároveň by však, je-li to možné, neměl být spolupracovníkem této organizace; nesmí být vedoucím projektu EDS. Podle našich zkušeností bývá jedním z nejčastějších problémů, které musejí dobrovolníci řešit, neuspokojivá pracovní náplň a vztahy na pracovišti. Pokud je mentor spolupracovníkem nebo nadřízeným dobrovolníka, nelze očekávat otevřenost, která je v případě problémů nutnou podmínkou pro jejich řešení. Je-li tedy mentor nadřízeným dobrovolníka, nemůže tak dobře plnit svoji úlohu.

Nenechte dobrovolníka několik hodin bezradně čekat na letišti. Taková první špatná zkušenost z cizího prostředí se potom velice těžko napravuje. Dejte mu číslo svého mobilu pro případ příletu k jinému terminálu. Domluvte se, jak se navzájem poznáte, ať nastupuje do letadla s pocitem, že ho „tam na druhé straně“ někdo čeká.



Připravte dobrovolníkovi balíček informací na uvítanou. Jen včas poskytnutá informace je hodnotná. Kromě přesné adresy, na které bude bydlet, popisu cesty do práce a nutných telefonních čísel (včetně čísla na mentora, na jeho budoucí kolegy v práci a třeba na paní bytnou) nezapomeňte ani na mapu se sítí městské hromadné dopravy, informaci o slevách pro mladé lidi, přehlednou mapu města s vyznačenými místy pracoviště a bydliště, kontakt na lékaře, doporučení na váš oblíbený kulturní podnik, restauraci apod.

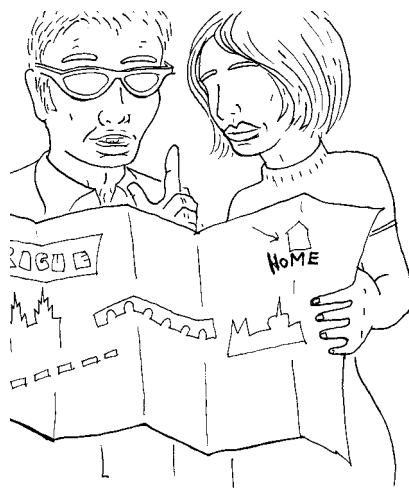
Přičiňte se o dobré přijetí dobrovolníka v hostitelské organizaci. Nabídněte mu na první cestu do práce doprovod. Na místě ať je co nejdříve seznámen s ostatními pracovníky, budovou pracoviště a chodem projektu. Dohlédněte také, ať dostane co nejdříve první kapesné, aby nezůstal zbytečně dlouho bez peněz.

Seznamte dobrovolníka s volnočasovými možnostmi. Popište mu možnosti kulturního a sportovního vyžití, doporučte mu zajímavosti v okolí, které stojí za návštěvu, pozvěte ho na nějaké vaše akce, seznamte ho se svými přáteli...

Nezapomeňte dobrovolníka upozornit alespoň na základní kulturní zvyklosti. Když ho pozvete na návštěvu, že by se vám neměl hrnout do obývacího v botách; že paní domu potěší malá květina; že paní prodavače v samoobsluze se netyká jako kolegům v práci; že u nás pracovní den oproti třeba západním zemím začíná i končí dříve; jaká je obvyklá otevírací doba obchodů; že Češi na otázku „how are you“ odpovídají podle skutečného pocitu, častokrát i negativně; jak se v restauracích dává spropitné apod.

Jak se daří dobrovolníkovi v projektu po praktické stránce? Má kde bydlet, na čem spát, kde si vařit, kde prát, má tam teplo a čisto? Dostává kapesné? Je schopen s ním vyjít? Je mu dopřáno soukromí?

Měl / bude mít dobrovolník možnost zúčastnit se popříjezdového školení (on-arrival training) a střednědobého setkání (midterm meeting)? Tato školení (pro dobrovolníka povinná), která musejí být zajištěna hostitelskou organizací, respektive národní agenturou, vám jako mentorům mohou ušetřit hodně práce – dobrovolník se na těchto školeních nejen seznámí s ostatními dobrovolníky, s lidmi z národní agentury, s českými realitami a kulturou, ale měl by tam také být připraven na kulturní šok, který se s největší pravděpodobností nevyhne ani jemu.



Jak se dobrovolníkovi daří v projektu? Má jasně vymezené povinnosti, pravomoce a práci, která ho rozvíjí a uspokojuje? Má stanovené dlouhodobější cíle v rámci projektu EDS a Youthpassu, nepracuje jen ze dne na den? Má dostatek prostoru pro realizaci svých nápadů a pro využití svých zkušeností? Komunikují s ním spolupracovníci, šéf? Je jasné, kdo je jeho šéfem a konzultantem v případě nejasností? Má s ním, pokud to potřebuje, možnost konzultovat své pracovní dotazy, vyhodnotit výsledky své práce?

Je to právě mentor, kdo by se mohl stát prostředníkem při řešení problémů takového druhu. Mentor má dobrovolníkovu důvěru a při komunikaci s hostitelskou organizací nemusí překonávat jazykovou a kulturní bariéru.

Je dobrovolník spokojen s jazykovým kurzem? Povinností hostitelské organizace je zajistit jazykový kurz podle potřeb a schopností dobrovolníka, který pro něho bude bezplatný. Na začátku je jazykový kurz nezbytný pro každého, aby se alespoň na základní úrovni dokázal dorozumět, ale také aby se neostýchal komunikovat v češtině.

Jak se dobrovolníkovi daří vycházet s odlišnou kulturou? Daří se mu komunikovat s místními lidmi? Nemá pocit, že českou mentalitu prostě nikdy

nemůže pochopit? Nebo si prostě nemůže zvyknout na knedlo-vepřo-pívo-zélo?

Mentor by měl být připraven i na nejhorší myslitelný průběh kulturního šoku, kterým v určité podobě projde každý dobrovolník.

Jak je dobrovolník pojištěn? Jak postupovat v případě návštěvy doktora? Doporučujeme, aby si mentor i dobrovolník prostudovali průvodce pojištěním (viz odkaz v části zdroje).

Vážné události a konfliktní situace

V případě jakéhokoli nedorozumění či konfliktu by měl mentor usnadňovat komunikaci mezi dobrovolníkem a hostitelskou organizací. Mentor by měl být schopen nezávislého sledování a hodnocení dané situace. Dojdeli ke konfliktní situaci nebo k vážné události, musí mentor vědět, na koho se obrátit, pokud není schopen problém vyřešit samostatně. Obecně by měl mentor aktivně spolupracovat se všemi zainteresovanými stranami. I tak může nastat nescíslné množství variant. Uvádíme některé z nich:

Dobrovolník nemá žádné problémy. Není nesdílňný, naopak je velmi komunikativní a sociální, ale prostě není nic, na co by si stěžoval. Jděte na to od lesa, rozebírejte s ním detailněji jeho práci, volný čas, jeho očekávání, se kterými přijel, nápady, plány, překážky – a ono je toho najednou na dvě hodiny povídání. Zaměřte se na pozitivní věci a proces učení v rámci Youthpassu – co se už naučil a co ještě zbývá naplnit.

Dobrovolník mi říká, že mě nepotřebuje. Je samostatný, možná i příliš hrdý na to, aby přijímal nebo vyžadoval pomoc a péči, je introvertní, odmítá zásahy „zvenčí“. Co s ním? Dobrovolník je prostě taky člověk a má nárok na to být sám sebou a řešit si věci po svém. Mentorovi asi v tomto případě zbývá jediné – nenápadně se stáhnout, nevnucovat se, ale přitom být stále v obraze, zůstat v kontaktu s lidmi okolo dobrovolníka a být k dispozici, bude-li to třeba.

Můj dobrovolník mi nedůvěřuje. – Každému svoji situaci a problémy popisuje zcela jinak, a mentor má dojem, že mu dobrovolník věci záměrně zkresluje. Pokud se v osobě dobrovolníka nejedná o beznadějný exemplář pábitele, chronického lháře nebo nevyzrálé osobnosti, lze zauvažovat o možnosti najít dobrovolníkovi jiného mentora mezi lidmi, se kterými si evidentně lépe rozumí.

U posledních dvou případů se však situace může výrazně zlepšit, pokud trpělivě pracujete na vytvoření důvěrného vztahu s dobrovolníkem. Snažte se poznat dobrovolníka neformální cestou už od začátku EDS, nabídněte mu zážitky a podporu – jakmile se vytvoří důvěra, přijde dobrovolník, bude-li mít jakýkoliv problém za mentorem sám, neboť ví, že má mentora na své straně.

„Magický“ trojúhelník vztahů v projektu EDS



Etika

Během školení mentorů, které pořádala Národní agentura pro zájemce o mentoring a obzvláště v rámci bloku o etice mentora jsme se dostali k několika tématům, která mohou být z hlediska etiky pro mentora velmi náročná. Neexistují na ně univerzální recepty a těžko bychom dávali dohromady etický kodex, který obsáhne všechny situace a přitom bude dostatečně konkrétní. Rádi bychom alespoň nastínili situace, které mohou nastat, a dát tipy, jak se v nich zachovat, kam se obrátit apod.

Mentor má obavu, že se dobrovolník ocitl v krizi, a přestože by potřeboval pomoc zvenčí, nechce o tom s nikým mluvit – mentor se bojí, aby nenarušil diskretnost rozhovorů s dobrovolníkem a neztratil jeho důvěru (je možné, že jej dobrovolník přímo požádal, aby o tom s nikým nehovořil):

- poradit se (možno i anonymně) s EDS psychologem – popsat situaci, on může pomoci vyjasnit, zda je skutečně alarmující;
- říci dobrovolníkovi na rovinu, že tohle si pro sebe nechat nemůže, protože..., zeptat se ho, co má v plánu;

- domluvit se s dobrovolníkem, jak chce situaci řešit on sám;
- navrhnout dobrovolníkovi nějaká řešení podle možností, informovanosti a kompetencí mentora.

Mentor má pocit, že jsou na něho kladena příliš vysoká očekávání a nároky ze strany dobrovolníka nebo hostitelské organizace:

- již na začátku si s dobrovolníkem a organizací domluvit „kontrakt“, vzájemně si vyjasnit svá očekávání i možnosti;
- uvědomit si a určit vlastní hranice.

ZDROJ:

- Výstup z diskuse na téma etika mentora, která proběhla v rámci školení mentorů v roce 2008

Co je a proč existuje Youthpass

Je to nástroj, který slouží k uznání neformálního vzdělávání v rámci programu Erasmus+ mládež, zároveň je pro dobrovolníka potvrzením, že se EDS účastnil. Jelikož je Youthpass (YP) založen na získaných znalostech, dovednostech a schopnostech během projektu, je zřejmé, že nemůže YP vytvářet dobrovolník sám, ale ve spolupráci s vedoucím projektu a mentorem. To je také důvod, proč vám předkládáme následující informace, abyste mohli dobrovolníkovi lépe pomáhat při vytváření YP po celou dobu projektu EDS.

Za vystavení YP je zodpovědný organizátor projektu (nikoli národní agentura), stejně tak jako za posouzení neformálních vzdělávacích zkušeností, které účastníci v průběhu projektu získali. Povinností organizátora je účastníky o YP informovat, a pokud účastník o vystavení YP požádá, je povinen mu jej vystavit.

YP můžete vystavit přes webovou stránku www.youthpass.eu/cs/youthpass/, kde se dočtete, jak jej použít a jak vytisknout. Na vytváření YP by se měla podílet jak hostitelská organizace a mentor, tak samotný dobrovolník.

YP obsahuje popis projektu (cíle, místo a termín konání, jména vedoucích, hlavní aktivity) a popis dosažených klíčových kompetencí (Komunikace v mateřském jazyce, Komunikace v cizím jazyce, Matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií, Schopnost práce s digitálními technologiemi, Schopnost učit se, Smysl pro mezilidské a mezikulturní vztahy, sociální a občanské schopnosti, Podnikatelské schopnosti, Kulturní povědomí).

Na webových stránkách <https://www.youthpass.eu/cs/youthpass/> jsou k dispozici ke stažení ukázky YP i prezentace o YP (Čj, Aj).

Podpora pro mentory EDS

Osobní:

- **Platforma současných mentorů**
 - <http://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/mentoring/>
- **Regionální konzultanti Erasmus+ mládež**
 - mohou poskytnout informace o programu Erasmus+ mládež (www.naerasmusplus.cz)
- **Hostitelská organizace**, která by mohla poskytnout následující podporu:
 - zajistit pravidelný osobní kontakt s mentorem v průběhu celého projektu;
 - sepsat písemnou dohodu s mentorem;
 - poskytnout informace o získaných financích pro dobrovolníka;
 - poskytnout mentorovi možnost nahlédnout do obsahu Smlouvy o aktivitě (Aktivity agreement), motivačního dopisu dobrovolníka.
- **Psycholog DZS** – kontakt poskytne DZS

Materiální:

- Mentorská příručka Mentorna
- Publikace vydávané DZS (rovněž k dispozici na webu <http://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/dokuemtny-a2/>)

Vzdělávací:

- Školení DZS (pro mentory – na různá témata, např. mediace, konflikty, dále tzv. kulaté stoly pro vysílající a hostitelské organizace zapojené do EDS)
- Účast na mezinárodních školeních (více o školeních na webu DZS):
 - školení pořádaná přes Salto Youth;
 - školení SOHO

U zdroje aneb užitečné odkazy pro mentora

www.dzs.cz – oficiální stránky Domu zahraniční spolupráce; DZS má na starosti řadu mezinárodních programů a realizuje aktivity vztahující se k oblasti podpory vzdělávání

www.naerasmusplus.cz – program Erasmus+ mládež nabízí podporu následujících aktivit: výměny mládeže, dobrovolnou službu, podporu profesionálního rozvoje pracovníků s mládeží prostřednictvím seminářů, školení, studijních návštěv, vytváření partnerství či praktických stáží a další zajímavé aktivity

http://europa.eu/youth/ – Evropský portál pro mládež

http://europa.eu/youth/evs_database – databáze akreditovaných organizací EDS programu Erasmus+

Psycholog DZS Mládež – v případě vážnějšího problému můžete dobrovolníkovi zprostředkovat kontakt na externího psychologa DZS – na aktuální kontakt se informujte v DZS

http://www.naerasmusplus.cz/file/1650/EVS_pojisteni_Cigna_podrobne_info.pdf – Průvodce pojištěním dobrovolníka

www.youthpass.eu/cs/youthpass/ – nástroj na uznávání neformálního vzdělávání mladých lidí

www.eurodesk.cz – evropská informační síť pro mládež

http://www.naerasmusplus.cz/cz/mobilita-osob-mladez/udalosti/ – nabídka vzdělávacích akcí na národní i mezinárodní úrovni

www.salto-youth.net – síť mezinárodních školicích center poskytujících vzdělávací podporu v rámci programu Erasmus+

www.youth-partnership.net – podává informace k programům podporujícím vzdělávání mládeže v Evropě i mimo ni

www.trochujinak.cz – podporuje rozvoj dobrovolnictví a nabízí mladým lidem možnost zapojit se do různých dobrovolných aktivit

www.neziskovky.cz – vše o neziskovém sektoru

www.dobrovolnik.cz – informace o dobrovolnictví v obecném pojetí

www.mladiinfo.cz – užitečné informace z oblasti studia, dobrovolnictví, cestování a neformálního vzdělávání

Slovníček pojmů:

Mentor - je obvykle zkušenější či starší člověk, který se stará o mladšího a méně zkušeného svěřence (mentee), je mu oporou i rádčem, pomáhá mu lépe poznat sebe sama, svůj potenciál a své schopnosti.

Mentee - představuje jednu z rolí odehrávající se během procesu mentoringu. Za Mentee považujeme osobu, která je při mentoringu rozvíjená, v mentorském vztahu se stává partnerem mentora (tj. osoba zkušenější, nabízející rozvoj) přijímajícím výhody. Doslovný překlad se v češtině nepoužívá, ale můžeme jej chápat jako rozvíjenou osobu, svěřence, chráněnce, nebo klienta mentoringového programu.

Kouč - Kouč není trenér ani poradce, ale hledá řešení společně s klientem. Termín pochází z anglického slovesa coach (trénovat, vést). Pochopení podstaty koučování ulehčuje i metafora kočce (v angl. coach) nebo dostavníku - jako prostředku, pomáhajícího dostat se důležité osobě pohodlným způsobem z místa, kde právě je, na místo, kde chce být.

Tutor - (lat., česky „poručník“) znamená osobu, která se stará o určitou skupinu žáků nebo studentů, konzultuje a procvičuje s nimi probíranou látku a podobně.

ZDROJ:

– Wikipedie, Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/>, Hesla: Mentor, Mentee, Kouč, Tutor, Ověřeno k: 22.1.2016

Na co správný mentor nezapomíná

Jméno dobrovolníka

.....
.....
.....

Příjmení dobrovolníka

.....
.....
.....

Přezdívka

.....
.....
.....

Narozeniny a svátek

.....
.....
.....

Koníčky

.....
.....
.....

Důležité kontakty

Dobrovolník

.....
.....
.....

Kontaktní osoba (rodina / kamarád)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vedoucí projektu v hostitelské organizaci

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kontaktní osoba za vysílající organizaci

.....

.....

.....

.....

Národní agentura vysílající země

.....

.....

.....

.....

Národní agentura hostitelské země

.....

.....

.....

.....

Mentorna – Praktická příručka pro mentory
Evropské dobrovolné služby (EDS) programu
Erasmus+ mládež

Grafický design: Ondřej Kunc - artLab, 2015

Ilustrace: Ondřej Nohejl, 2015

Tisk: AFBKK s.r.o., 2015

Náklad: 200 ks

Vydává: Dům zahraniční spolupráce, 2015.

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno z programu Evropské unie Erasmus+ a z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.



ISBN 978-80-87335-86-4



MIX
Papír z odpovědných zdrojů

FSC® C028784