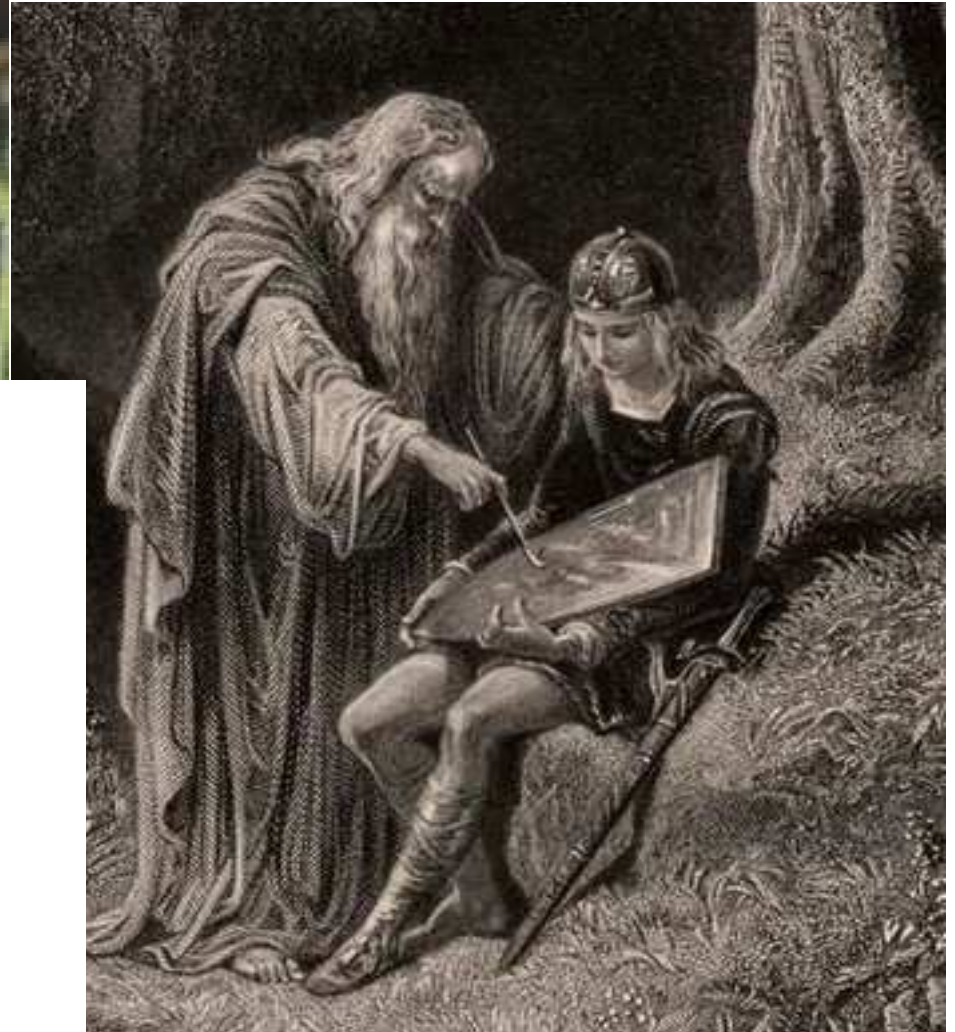


Identita mentoring supervize v ČIS

JOHAN

MENTOR



MENTOR

- Mentor byl nejspíše syn Heraklův, ale otec byl v těch dobách, před objevěním DNA, nejistý . Možná byl jeho otec Alcimus, Anchialus či Asopis. V každém případě víme, že Mentor byl přítelem Odisea. Byl starší, byl moudrý a zkušený. Proto jej Odiseus, když vyrazil do Trojské války, požádal, aby se staral o výchovu jeho syna Telemacha. Odiseus se doma na Ithace dlouho neukazoval a jeho žena, matka Telemacha, Penelope byla obletována nápadníky. Ti tvrdili, že Odiseus je jistě již mrtev a království musí mít krále, tedy Penelope si má jednoho z nich vyvolit za muže. Byli poměrně vtíraví a zároveň královskou domácnost vyžírali. Telemachos byl v této situaci pasivní, matku od nápadníků nechránil. Toto vše sledovala s nevolí Athena. Chtěla Telemacha podpořit a pošouchnout k nějaké akci. Bála se, že by ve své první božské podobě mohla Telemacha zastrašit. Znala důvěru , kterou Telemachos choval k Mentorovi . Proto na sebe vzala podobu Mentora a popošouchla Telemacha, aby jel zjistit, co s jeho fotříkem je. Ve fyzické podobě Mentora se Athéna Telemachovi zjevila ještě jednou, to když už Odiseus na Ithaku dorazil v přestrojení žebráka. Jméno Mentora se pak začalo používat pro roli někoho, kdo je důvěryhodný, moudrý a zkušený a je schopen tuto svou moudrost a znalosti předávat (v původním textu Odiseii Homér používá termín „ propůjčovat „) ostatním, méně zkušeným. Je i schopne je motivovat ke konkrétní akci, činu. Takto definovaná role se snad prvně objevuje v roce 1699 v knize „ Les Aventures de Telemaque“ od francouzského spisovatele Francoise Fenelona.

MENTOR

- **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. Mentor se snaží svým chováním dát dobrý příklad, respektuje názory svých klientů, aktivně naslouchá, drží slovo, je důsledný a chápavý. Poskytuje podporu, vedení a objektivní pohled na to, jak a kam se může klient vyvíjet a čeho může dosáhnout ve svém přirozeném prostředí.

- *poskytovatel*- zpětné vazby
- *poradce* - dokáže poradit studentovi s profesním problémem
- *pozorovatel* - hospituje, sleduje přípravy na hodinu
- *model* - sám je dobrým příkladem výkonu profese
- *rovnoprávný partner* - vzájemně se podporují a učí jeden od druhého
- *kritický přítel* - poskytuje konstruktivní kritiku
- *poradce* - uděluje studentům specifické instrukce, jak vyučovat
- *kontrolor kvality* - zajišťuje, že student na praxi dosahuje alespoň minimálního standardu kompetentního vyučování
- *hodnotitel* - zodpovídá za hodnocení studentů na praxi
- *manažer* - zajistí, že studenti se seznámí s řádem a zvyklostmi školy

Činnost mentora

- Mentor nabízí mentorovanému spolupráci tak, aby mentorovaný cítil, že má o něj mentor skutečně zájem a že mu chce pomoci. Mentorovaný musí vědět, že mentor má čas, že ho dokáže trpělivě vyslechnout a že s ním může svoje problémy kdykoli konzultovat. Pokud mentor zaujímá roli poradce mentorovaných, tak nejčastěji vykonává tyto činnosti:
- radí v osobním životě
- řeší problémy v komunikaci s třídním kolektivem
- pomáhá zpracovat plán osobního rozvoje
- pomáhá studentovi v úspěšném zařazení do kolektivu a života
- podává návod, jak zpracovávat informace
- radí v administrativních záležitostech (napsat úřední dopis, žádost)
- nabízí příklad, jak se chovat ve společnosti, respektovat okolí a být okolím respektován
- napomáhá studentovi vybrat si vhodné materiály ke studiu
- v případě mezních životních situací se pokouší nabídnout pomocnou ruku a sehnat odborné řešení (drogově závislí, problémy v rodinách)^[1]

Vztah mentor -mentee

- Mentorský vztah je emocionální osobní spojení staršího a zkušenějšího mentora a mladšího svěřence. Ve vztahu s mentorem a chráněncem se vytváří emocionální pouto, jež jej odlišuje od podobných rolí (trenér...)
- *Jedinečným vztahem mezi dvěma osobami* - žádné mentorské vztahy nejsou stejné, neboť jsou ovlivněny různými interpersonálními procesy, které formují jejich charakter.
- *Partnerství, v němž probíhá proces učení* - jedním z cílů téměř všech verzí mentoringu je získání nové vědomosti, dovednosti či osobního rozvoje.
- *Proces definovaný typem podpory mentora* - mentor se poskytováním sociální opory snaží naplnit potřeby svěřence a funkci mentorského vztahu
- *Reciproční*- není však rovnocenný a symetrický
- *Dynamický* - mění se v čase a jeho přínos pro dítě roste s jeho trváním^[5]

Definice mentoring supervize EASC

- Mentoring supervize je postup sebe-reflexe za účelem přezkoumání aktivit (znalostí a dovedností) supervize. Taktéž je to koncept učení a učení se v rámci profesního vzdělávání pro frekventanty výcviku v supervizi. Každý frekventant výcviku (v supervizi) se účastní mentoring supervize.

Vstupní podmínky pro trénink v mentoring supervize

- **Vstupní podmínky:**
- Certifikovaný supervizor
- Poskytnul 200 hodin supervize
- **Tréninkové standardy:**
- Workshop mentoring supervize 50 hodin
- 15 hodin mentoring supervize
- Ochota pracovat jako zkoušející
- Absolvování evaluačního workshopu

Mentoring supervize pro frekventanty supervize

- 40 výukových hodin mentoring supervize
- Minimálně 5 hodin v individuální mentoring supervizi (ne výcvikovým lektorem)
- Maximálně 10 hodin ve skupinové mentoring supervizi (poskytované jedním mentoring supervizorem k zajištění kontinuity)
- 2 supervizní procesy reflektovat ve skupinové mentoring supervizi

Kriteria pro hodnocení dovedností mentoring supervizora

KRITERIA PRO HODNOCENÍ MENTORING SUPERVIZE
A. TEORIE
1. Teorie mentoringu v supervizi
2. Teorie učebního procesu
3. Znalost institucionálních systémů
4. Pochopení úkolu mentoring supervizora
B. PROCES
5. Držení role s. mentora
6. Zameření na úkol s. mentoringu
7. Srozumitelnost kontraktu a proces mentoringu supervize
8. Zacílení (fokus) na obsah kontraktu
9. Schopnost identifikovat a zdůvodnit (výukové) intervence
10. Schopnost provádění výukových intervencí
11. Schopnost rozpoznání vývojových potřeb studenta
C. DOVEDNOSTI-OSOBNOST
12. Profesionální znalosti a dovednosti v supervizi
13. Schopnost propojování
14. Schopnost shrnutí
15. Individuální přístup
16. Flexibilita
17. Schopnost nezranující (nedevalvující) konfrontace
18. Jasnost v emoční rovině
19. Osobnostní zralost v roli mentora

Fáze vztahu (Johnson 2008)

- Kontrakt-vyjasnění cílů mentoring supervize. Vyjasnění role mentora a role mentee. Definování očekávání z obou stran. Společné mapování „vývojových“ potřeb mentee. Domluva o vyhodnocování. Administrativní a formální otázky, reportování, čas, placení atd.
- Iniclace-Počáteční budování důvěry.
- Kultivace- Osvojování si nových dovedností a dosahování žádoucí úrovně profesní kompetence.
- Separace- Mentor při vědomí splnění své funkce se postupně vzdaluje svému svěřenci.
- Nové vymezení vztahu- Mentor a jeho svěřenec se stávají přáteli a kolegy a sdílejí společně zájem o co nejkvalitnější výkon profese.

VÝVOJOVÉ FÁZE MENTEE

flexibilita podpory mentorem

<i>Úroveň znalostí a dovedností</i>	<i>Intervence mentoringu (jaké více v jednotlivých fázích)</i>
1. Neuvědomělá neznalost	Budování bezpečného vztahu Nezranující konfrontace Vyučovní
2. Uvědomělá neznalost	Instrukce Rada
3. Neuvědomělá znalost	Hodnocení Reflexe
4. Uvědomělá znalost	Administrativní rovina Rada-vyhnutí se rizikovým typům supervizora: Kontrolor Laskavec Snímač zodpovědnosti Ředitel