

Číslo zmluvy Z314011Q481

Kód projektu: 314011Q481

Názov projektu:

**Podpora sieťovania rómskych občianskych aktivistov
v rámci lokálnych komunít regiónu
Gemer - Malohont - Novohrad**

Špecifický cieľ:

1.1 Skvalitnené systémy a optimalizované procesy verejnej správy

Prijímateľ: Kultúrno – výchovné občianske združenie Lacho drom

Sídlo: Huta 31, 985 05 Kokava nad Rimavicou / IČO : 37828711

Expert 3 - /Ing. Mgr. Gabriela Radičová/ Rimavská Sobota, 2021/

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Mapovanie spokojnosti s dosiahnutým vzdelaním.....	9
Tabuľka 2: Mapovanie vplyvu dosiahnutého vzdelania na zamestnateľnosť.....	10
Tabuľka 3: Mapovanie záujmu účastníkov projektu.....	11
Tabuľka č.4 Rozdiely medzi mentoringom a koučingom.....	15

ZOZNAM SKRATIEK

MRK - marginalizované rómske komunity

SZP - sociálne znevýhodnené prostredie

IKT- informačno – komunikačné technológie

MVO - mimovládna nezisková organizácia

CS - cieľová skupina

VS - verejná správa

SR - Slovenska republika

OP - operačný program

Obsah

ÚVOD	6
1 MENTORING VO VZDELÁVANÍ V OBČIANSKEJ PARTICIPÁCIE	7
1.1 Analýza stavu vzdelávania	8
1.2 Prieskum vzdelávania účastníkov projektu	9
1.3 Charakteristika respondentov prieskumu	9
1.4 Mapovanie spokojnosti s dosiahnutým vzdelaním	9
1.5 Mapovanie vplyvu dosiahnutého vzdelania na zamestnateľnosť	10
1.6 Mapovanie záujmu účastníkov projektu	11
2 VZDELAVACÍ MENTORINGOVÝ MODUL	12
2.1 Prípravná fáza	13
2.1.1 Neformálne stretnutia	13
2.1.2 Teambuilding	13
2.1.3 Základné pojmy mentoringu	14
2.1.4 Ciele mentoringu	16
2.1.5 Pravidlá vzájomnej spolupráce	16
2.1.6. Sebahodnotenie	17
2.1.7 Plán osobného rozvoja	17
2.2 Fáza prípravy vzdelávacích programov	18
2.2.1 Výber cieľovej skupiny	18
2.2.2 Príprava vzdelávacích programov	18
2.2.3 Príprava časového harmonogramu vzdelávacích programov	22
2.3 Konzultácie	23
2.3.1 Hospitačná činnosť na vzdelávacích aktivitách	23
2.3.2 Priebežná konzultácia	23
2.3.3. Návrh plánu ďalšej konzultácie	23
2.4 Hodnotenie	23
2.4.1 Priebežné hodnotenie	24
2.4.2 Záverečné hodnotenie	24
3 DEFINÍCIA ROLÍ A ZODPOVEDNOSTI V SYSTÉME MENTORINGU	25
4 FORMULÁRE	26
4.1 Formulár pre mentora	26
4.2 Formulár pre mentorovaného	27
5 PRIESTOR PRE ÚČASTNÍKOV ŠKOLENIA (ÚLOHY, VÝSTUPY)	28

ZÁVER.....	30
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY:.....	30

ÚVOD

Jedným z hlavných problémov občianskej participácie na verejných politikách je celkovo nízka vzdelanostná úroveň obyvateľstva. Na základných a stredných školách s sice vzdelávaniu o občianskej participácii venuje dostatok priestoru avšak len v tej miere, do akej miery je žiak vo svojom individuálnom vývoji schopný problematiku verejných politik pochopiť. Vstupom do dospelosti sa však pre človeka mení situácia. Hľadá si zamestnanie, resp. začína podnikat', zakladá si rodinu, hľadá v okolí bezpečné miesta pre oddych, zábavu, vzdelanie a realizáciu. Prostredníctvom tejto situácie spoznáva formovanie verejných politik inou optikou. Práve preto je jeho zapojenie sa do verejnej politiky žiaduce.

Osobitnú situáciu majú členovia rómskych komunít a to hneď z viacerých dôvodov. Prvým je iná objektívna realita života členov rómskej komunity. Títo sa dlhodobo s vylúčením, chudobou, sociálnym vylúčením a nedostatočným prístupom ku zdrojom, adekvátnemu vzdelaniu a informáciám. Toto spôsobuje vznik odlišných požiadaviek od majoritného obyvateľstva, s ktorými sa často lokálne samosprávy nevedia vysporiadať a následne nazerajú na Rómov ako na večne nespokojných. Druhým dôvodom je pretrvávajúca diskriminácia zo strany majority. Rómovia sú dlhodobo najnegatívnejšie hodnotenou skupinou na Slovensku, pretože majorita má nedostatok objektívnych informácií o Rómoch. Neuvedomuje si príčiny, prečo sa nachádzajú v takejto situácii a vníma Rómov ako nezmeniteľných a nenapraviteľných. Aj v médiách sú Rómovia zobrazovaní prevažne ako problémoví osadníci, ktorí sú páchatelmi kriminality.

Prax však ukazuje, že nositeľom účinnejších a stabilnejších zmien sú tie obce, ktorým sa podarilo zapojiť nielen majoritných obyvateľov, ale aj Rómov do prípravy a zavádzania konkrétnych komunitných opatrení a zlepšení.

Vytvorili sme preto tento dokument, ktorým predkladáme návrh vzdelávacieho programu v mentoringovom module, ktorý zahŕňa základný a pokročilý vzdelávací modul a ktorým aj Rómovia ochotní participovať na verejných politikách dostali adekvátne informácie a vzdelanie o možnostiach občianskej participácie.

1 MENTORING VO VZDELÁVANÍ V OBČIANSKEJ PARTICIPÁCIE

Pre pracovníkov pracujúcich na projektových zadaniach, aj napriek tomu, že sú odborníci a možno už pár projektov realizovali, môže byť náročné hneď na začiatku sa zorientovať v projektových požiadavkách a zapojiť sa aktívne do práce. O to ťažšie je to pre tých, ktorí s participáciou na projektoch ešte len začínajú. Informácie o projektových požiadavkách a cieľoch by preto mali byť podávané postupne, podľa určitej priority, a to tak formálnym ako aj neformálnym spôsobom. Na to akým spôsobom, kedy a ktoré informácie sú pre pracovníka dôležité je tu mentor, ktorý pracovníka týmto procesom prevedie a uľahčí tak priebeh jeho adaptácie aj následnej práce na projekte. Mentoring je proces zahŕňajúci celú škálu postupov pri predávaní skúseností a znalostí. Predstavuje dlhodobú a systematickú prácu s novým pracovníkom, resp. na novom projekte, jeho zoznámenie s ostatnými pracovníkmi, s interpersonálnymi aj neformálnymi vzťahmi, cez detaily profesnej obratnosti, rýchlosti, až ku získaniu rutiny.

Aj v projekte Podpory sieťovania rómskych občianskych aktivistov v rámci lokálnych komunití regiónu Gemer-Malohont-Novohrad sa bude pre nových expertov využívať metóda mentoringu. Pre mentorovaného sa očakáva prínos v týchto oblastiach:

- a) rýchlejší zapracovanie a preniknutie do odbornej problematiky aj interpersonálnych vzťahov v rámci projektu,
- b) minimalizácia neistoty pri realizácii projektových aktivít,
- c) jednoduchšia komunikácia s kolegami aj občanmi,
- d) zvýšenie pracovnej spokojnosti a efektívnosti.

Hoci mentoring predstavuje vyššiu záťaž mentora a kladie nároky na jeho pracovné nasadenie, prináša mu tiež zaujímavé benefity:

- a) príležitosť odovzdať svoje skúsenosti s realizáciou projektových zámerov ďalším novým aktivistom,
- b) zlepšenie vedúcich schopností a zručností,
- c) zvýšenie prestíže,
- d) zvýšenie sebavedomia a posilnenie schopnosti sebareflexie.

Čo však mentoring nikomu nezabezpečí? V prvom rade mentoring nevedie automaticky k posunu na iné, resp. atraktívnejšie miesto v projekte. Mentoring zároveň nenahrádza formálne

vzdelanie experta a mentor ani nepreberá zodpovednosť za chyby mentorovaného. Mentoring sa tiež nesmie zamieňať s psychologickým poradenstvom.

Preto v rámci projektu bude tento systém zastrešený predkladaným mentoringovým plánom, ktorý stanovuje konkrétne aktivity, ktorých sa mentor bude držať pri vedení mentorovaných realizujúcich vzdelávacie aktivity v rámci Projektu. Mentoringový modul tiež obsahuje role a vymedzenie zodpovednosti jednotlivých aktérov mentoringu. V závere dokumentu sa nachádzajú aj formuláre pre jednotlivé typy hodnotenia z pohľadu mentora aj mentorovaného.

1.1 Analýza stavu vzdelávania

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že sa v posledných rokoch sa zvyšuje angažovanosť občanov vo verejných politikách, ale u Rómov možno pozorovať veľmi nepriaznivý vývoj participácie na riešení problémov rómskej menšiny. Rómovia nezastávajú žiadne významnejšie verejné pozície. Posilnenie občianskeho aktivizmu rómskej národnostnej menšiny na Slovensku si vyžaduje doplniť chýbajúce kompetencie potenciálnych rómskych lídrov, ktorí by mali byť schopní efektívne obhajovať záujmy rómskej menšiny na úrovni miestnej, regionálnej aj národnej a zároveň by mali vedieť využívať pri práci s verejnosťou – minoritnou aj tou majoritnou - talent a umenie ako nástroj advokačných a aktivizačných aktivít.

Rómske obyvateľstvo na Slovensku (približne 400 000, t. j. 7 % z celkovej populácie) nielenže vykazuje nedostatočný záujem a angažovanosť v riešení vecí verejných, ale v otázkach problémov rómskej komunity sa do veľkej miery spolieha na zástupcov väčšinového obyvateľstva. Toto má za následok, že pripravované a schvaľované politiky a stratégie v sociálnej, kultúrnej a ekonomickej sfére nedostatočne zohľadňujú akútne problémy a špecifiká rómskej menšiny. V dôsledku toho majú predstavitelia územnej samosprávy a tiež verejnej/štátnej správy často krát nedostatočné, prípadne nepresné informácie a kvantitatívne údaje potrebné pre zadefinovanie konkrétnych opatrení a legislatívnych návrhov vedúcich k znižovaniu marginalizácie rómskych komunít a ich diskriminácie a umožňujúcich zlepšenie ich životnej úrovne a reflektovanie ich potrieb.

Ambícia zvyšovania participácie rómskej národnostnej menšiny na správe vecí verejných sa nezaobíde bez zabezpečenia špecifických vzdelávacích potrieb v oblasti verejnej správy pre potenciálnych rómskych aktivistov.

1.2 Prieskum vzdelávania účastníkov projektu

Náš prieskum bol zameraný na aktivizáciu Rómov žijúcich v lokalitách okresov: Lučenec, Poltár, Rimavská Sobota. Jeho cieľom bolo zistiť, či respondenti majú záujem o neformálne vzdelávanie a ktoré témy sú pre nich zaujímavé. Pomocou prieskumu sme sa rozhodli zmapovať situáciu v danej problematike a navrhnúť možné okruhy vzdelávacích modulov, ktoré by boli predmetom záujmu respondentov. Prieskum sa zameriaval aj na spokojnosť respondentov s úrovňou ich dosiahnutého vzdelania a ich potrebou zapájať sa do verejného života v obci.

1.3 Charakteristika respondentov prieskumu

Do prieskumu sa zapojilo 59 respondentov. Prvú skupinu respondentov nášho prieskumu tvorilo 30 respondentov vo veku od 18 - 30 rokov, ktorí mali základné, odborné a vysokoškolské vzdelanie. Väčšiu skupinu tvorili respondenti s odborným vzdelaním. Druhú skupinu tvorili respondenti od 31 - 60 rokov. V tejto skupine prevažovalo u respondentov tiež odborné vzdelanie. V prieskume boli zapojení muži aj ženy v rovnakom pomere.

1.4 Mapovanie spokojnosti s dosiahnutým vzdelaním

Respondentov sme sa pýtali, či považujú ich dosiahnuté vzdelanie za dostačujúce. Respondenti boli vyzvaní, aby svoju spokojnosť zaznamenali na 3 bodovej škále, pričom 1 = veľmi spokojný, 2 = spokojný, 3 = nespokojný. Prehľad celkového hodnotenia spokojnosti s nadobudnutým vzdelaním uvádzame v Tabuľke č. 1.

Tabuľka 1: Mapovanie spokojnosti s dosiahnutým vzdelaním

Hodnotenie	Veľmi spokojný	Spokojný	Nespokojný
Respondenti 18-30 rokov	2	15	13
Respondenti 31-60 rokov	15	8	6

Z uskutočneného prieskumu vyplynulo, že nespokojnosť s dosiahnutým vzdelaním je značná pri skupine respondentov vo veku 18 - 30 rokov. Na základe vzájomných rozhovorov sme zistili, že nespokojnosť je spôsobená finančnou indispozíciou.

1.5 Mapovanie vplyvu dosiahnutého vzdelania na zamestnateľnosť

Respondenti sa vyjadrovali k téme uplatnenia sa na trhu práce.

Otázka znela : “Pocíťovali ste problémy pri hľadaní práce?” Ak áno, dôvodom bolo:

- a/ vzdelanie,
- b/ národnosť,
- c/ vek,
- d/ iné.

Prehľad odpovedí na otázky sme zhrnuli v Tabuľke č.2.

Tabuľka 2: Mapovanie vplyvu dosiahnutého vzdelania na zamestnateľnosť

Odpoveď	Respondenti 18-30 rokov	Dôvod	Respondenti 31-60 rokov	Dôvod
Nie	17		10	
Áno	13	A - 8	19	A - 8
		B - 4		B - 6
		C - 1		C - 4
		D - 0		D - 1

Na základe výsledkov prieskumu a rozhovorov s respondentmi sme sa rozhodli zamerať moduly na neformálne vzdelávanie, ktoré sprostredkujeme účastníkom projektu. Výsledky nám ukazujú, že dosiahnuté vzdelanie má značný vplyv na uplatnenie respondentov na trhu práce.

1.6 Mapovanie záujmu účastníkov projektu

Našou snahou bolo, aby sme témy vzdelávania prispôbili v čo najväčšej miere záujmom účastníkov projektu. V dotazníku si mohli vybrať témy, v ktorých by rady získali nové vedomosti. Prehľad odpovedí na otázku sme zhrnuli v Tabuľke č.3.

Tabuľka 3: Mapovanie záujmu účastníkov projektu

Hodnotenie	Respondenti 18-30 rokov	Respondenti 31-60 rokov
Verejná politika - samospráva	8	11
Spôsob financovania projektov	7	6
MVO	7	6
Hoaxy	5	3
Prezentácia výsledkov	3	2
Kyberšikana	2	0
História Rómov	1	1

Na základe výsledkov a po rozhovoroch s 59 respondentmi sme dospeli k názoru, že s účastníkmi projektu sa budeme venovať hlavné témam ktoré sú súčasťou základného a pokročilého vzdelávacieho modulu a to z oblasti:

- právne a ekonomické minimum obecného poslanca,
- možnosti kontrolnej činnosti na úrovni samosprávy,
- dezinformácie a hoaxy,
- fundraising a legislatíva mimovládnych organizácií,
- sieťovanie mimovládnych organizácií a občianskeho sektora,
- mediálny tréning a public relations.

2 VZDELAVACÍ MENTORINGOVÝ MODUL

Cieľové skupiny:

- predstavitelia miestnej a regionálnej samosprávy (poslanci, starostovia)
- zamestnanci MVO
- rómski aktivisti (rôzne vekové skupiny/muži, ženy)
- rómske obyvateľstvo
- slovenská majorita /široká verejnosť

Mentoringový modul na komunálnej úrovni je prispôsobený požiadavkám cieľových skupín. Cieľom je vytvorenie komplexného neformálneho vzdelávacieho programu pre rómskych aktivistov - budúcich komunálnych lídrov v rôznych oblastiach poskytujúceho zvyšovanie povedomia, poznatkovej a aktivizačnej úrovne cieľovej skupiny na podporu demokratizačného úsilia a občianskeho aktivizmu. Mentoringový modul nadväzuje na základný a pokročilý modul.

Základný modul sprostredkuje primárne poznatky o verejnom živote a verejných politikách, možnostiach a príležitostiach participácie rómskych aktivistov na príprave verejných politík a stratégie na miestnej a regionálnej úrovni.

Pokročilý modul poskytne účastníkom poznatky pre ich delegovanie doplňujúce o princípoch zastupiteľskej demokracie, ekonomických, kultúrnych a sociálnych politikách a princípoch tzv. „good governance“ (riadne vykonávanej verejnej správy). Zároveň informuje o aktivitách Komisie pre rómske záležitosti a rómskych platformách.

Mentoringový modul sprostredkuje úspešnú implementáciu vytvoreného neformálneho vzdelávacieho programu do praxe formou dlhodobého asistovaného koučovania zapojených občianskych aktivistov v snahe o ich aktívne angažovanie sa vo veciach verejných, budovanie ich pozície ako lokálnych lídrov a možnosť ich potenciálnej kariéry ako budúcich (politických) predstaviteľov Rómov v regióne Gemer-Malohont-Novohrad.

2.1 Prípravná fáza

2.1.1 Neformálne stretnutia

Cieľom aktivity je vybrať vhodných expertov pre realizáciu vzdelávacích programov, dohodnúť si s nimi pracovné stretnutie, realizovať prípravný rozhovor, uzavrieť dohodu o účasti na projekte, dohodnúť čas stretnutí a realizácie mentoringu formou osobného rozhovoru.

2.1.2 Teambuilding

Teambuilding je metóda, ktorú sme často využívali v projekte. Cieľom aktivity sú neformálne stretnutia vybraných expertov, zoznámenie sa s kolegami formou teambuildingu. Slovo teambuilding vzniklo spojením dvoch anglických slov. Konkrétne sa jedná o slovo "team", čo v slovenskom preklade znamená tím, a slovo "building" znamenajúci budovanie. Teambuilding je prostriedkom rozvoja a vzdelávania, ktorý sa zameriava predovšetkým na tvorbu alebo rozvoj tímu, tímovej spolupráce a tiež tréning dôležitých tímových schopností a zručností (napr. komunikácia, spolupráca, spoločné prekonávanie prekážok atď.)

Význam teambuildingu v projekte

Hlavným významom teambuildingu je nadviazanie osobného vzťahu alebo spolupráce. Tento tím by mal medzi sebou komunikovať, počúvať a spoločne riešiť najrôznejšie situácie a vzniknuté problémy. Ďalej by sa títo ľudia mali tiež naučiť spolupracovať, lepšie zvládať krízové situácie, rozvíjať ich kreativitu a komunikačné schopnosti atď. Teambuilding je hlavne o tom, aby sa skupina ľudí naučila pracovať ako tím efektívnejšie a produktívnejšie, bez toho aby im chýbala dobrá nálada, zábava a celkovo pozitívna atmosféra.

Výhody teambuildingu

Hlavnou výhodou teambuildingu je jeho zameranie na osobnostný rozvoj, ktorý má na rozdiel od rôznych vzdelávacích programov ďaleko výraznejší vplyv a to ako na samotné správanie zamestnancov, tak aj na správanie firemných tímov.

Vďaka usporiadania tejto akcie môžu účastníci otestovať nové skúsenosti v praxi. Prenos týchto znalostí a zručností je prirodzenejší ako u vzdelávacích programov, ktoré sú prednáškového typu.

Zameranie teambuildingu

- tímová komunikácia
- efektívne pridelovanie tímových rolí
- synchronizácia a spolupráca členov tímu
- rozvoj schopnosti optimálna práca s časom
- vznik nových aj prehĺbenie existujúcich väzieb
- celkové posilnenie vzájomnej dôvery

Pre koho je teambuilding vhodný?

Teambuilding je vhodný pre neobmedzený počet osôb. Odporúča sa, aby sa do programu zapojili všetci členovia tímu a nie len malá časť. Čo sa týka dĺžky konania, odporúča sa zhruba 1 - 2 dni a to v závislosti na stanovených cieľoch.

Kde sa teambuilding organizuje?

Teambuilding sa najčastejšie organizuje mimo pracoviska. Je to z toho dôvodu, aby sa účastníci spoznali v inom svetle a z iného uhla pohľadu. Spolupracovníci sa väčšinou poznajú len z kancelárie, pracoviska, porád či z obchodných rokovaní. Niektorí spolu komunikujú len telefonicky alebo elektronicky. Vďaka teambuildingu sa účastníci majú možnosť stretnúť sa "na rovnakej úrovni". Teambuilding je tak považovaný za netradičný a úplne iný spôsob vzdelávania, ktorý ku vzdelávaniu ľudí využíva rôzne interaktívne metódy, ako je hranie hier, riešenie modelových situácií, riešenie rôznych úloh atď.

Kto teambuilding využíva?

V praxi teambuildingové programy využívajú predovšetkým rôzne organizácie a podniky, ale aj malé súkromné spoločnosti, ktoré chcú zlepšiť nielen tímový výkon zamestnancov, ale aj komunikáciu, dynamiku, uvedomenie si role a vzťahy na pracovisku.

2.1.3 Základné pojmy mentoringu

Cieľom aktivity je charakterizovať základne pojmy ako: mentee, mentor, koordinátor, mentoring, mentorovaný, vedieť, čo nie je mentoring a to formou prednášky.

Mentoring je proces zahŕňajúci celú škálu postupov pri predávaní skúseností a znalostí. Predstavuje dlhodobú a systematickú prácu s novým pracovníkom, resp. na novom projekte, jeho zoznámenie s ostatnými pracovníkmi, s medziľudskými aj neformálnymi vzťahmi, cez detaily profesnej obratnosti, rýchlosti, až ku získaniu rutiny. Na to akým spôsobom, kedy

a ktoré informácie sú pre pracovníka dôležité je tu mentor, ktorý pracovníka týmto procesom prevedie a uľahčí tak priebeh jeho adaptácie aj následnej práce na projekte. Jedným zo základných prvkov úspešného mentoringu je vzťah. Preto na začiatku je dôležité stráviť viac času vzájomným spoznávaním predtým, než sa vrhnete na riešenia problémov a otázok, ktoré sú pre mentorovaného dôležité.

- ▶ **Koučing** je vzťah založený na dôvere, v ktorom kouč využíva schopnosť počúvať, klásť otázky, aby pomohol mentorovanému nájsť jeho vlastné riešenie. Pri koučingu hľadáme odpoveď u menteeho (mentorovaného)

Rozdiel medzi mentoringom a koučingom?

- ▶ Rozdiel zasa spočíva v tom, že mentor využíva pri mentoringu svoje poznatky a skúsenosti a on je tým pádom nositeľom odpovede na dané otázky. (Např.: Aké zručnosti musím nadobudnúť, aby som mohol byť úspešný rómsky líder?) Na strane druhej, v koučingu je otázka viac otočená voči mentorovanému/ a teda on má informácie, ktoré potrebuje na to, aby ju zodpovedal. (Např.: Mal by som si vybrať kariéru rómskeho aktivistu?) Pri koučingu teda mentor neradí menteemu s tým, čo urobiť, ale skôr mu pomáha hľadať cestu k odpovedi.

Tabuľka č.4 Rozdiely medzi mentoringom a koučingom

Mentoring	Koučing
zameraný na schopnosti a potenciál, na profesijný rozvoj	zameraný na výkon, na ciele a jeho riešenia
typický dlhodobý vzťah	typický zameraný na krátkodobú potrebu, vzniknutú např. kritickou situáciou, alebo konfliktom rolí a hodnôt
mentor ako skúsený odborník v danej oblasti	kouč nie je nutne odborníkom v danej oblasti
agendu pre spoluprácu určuje primárne podporovaný jednotlivec podľa svojich potrieb, prípadne v spolupráci s mentorom	agendu pre spoluprácu určuje primárne kouč, prípadne v spolupráci s klientom, niekedy ide o zákazku klientovho nadriadeného pracovníka

zameraný na príčiny konkrétneho výkonu	zameraný na konkrétnu úlohu, výkon
zdôrazňuje spätnú väzbu a reflexiu podporovaného jedinca	zdôrazňuje spätnú väzbu klienta

Zdroj: Píšová, Duschinská (2011, s.43-44)

Pre mentorovaného sa očakáva prínos v týchto oblastiach:

- ▶ rýchlejší zapracovanie a preniknutie do odbornej problematiky aj interpersonálnych vzťahov v rámci projektu,
- ▶ minimalizácia neistoty pri realizácii projektových aktivít,
- ▶ jednoduchšia komunikácia s kolegami aj občanmi,
- ▶ zvýšenie pracovnej spokojnosti a efektívnosti.

2.1.4 Ciele mentoringu

Dôležité je formulovanie cieľov mentoringu s ohľadom na potreby projektu. Uskutočnenie tejto fázy modulu môže prebiehať formou workshopu.

Ciele by mali byť SMART

S – špecifický

M- merateľný

A – akceptovateľný

R – realizovateľný

T- terminovaný

2.1.5 Pravidlá vzájomnej spolupráce

Cieľom aktivity je formulovanie pravidiel vzájomnej spolupráce, oboznámenie s dotazníkom pre mentorovaného a pre mentora formou workshopu. Dôležitou časťou tejto fázy mentoringoveho modulu je overenie si očakávaní na oboch stranách, či už na strane účastníkov, alebo mentora. Taktiež je potrebné určiť si frekvenciu stretávania sa (miesto, čas, spôsob oslošovania – vykanie, tykanie) a nastaviť si povinnosti vyplývajúce zo vzťahu mentor –

mentorovaný a to pravidelne a aktívne sa zúčastňovať aktivít projektu či už vo forme teoretických alebo praktických zadaní úloh.

2.1 6. Sebahodnotenie

Cieľom je poznať pojem sebahodnotenie, poznať rôzne spôsoby sebahodnotenia, vedieť objektívne zhodnotiť svoju prácu. Aktivita bude prebiehať formou prednášky a praktických cvičení.

Sebahodnotenie je jednou z najdôležitejších kompetencií pre život. Poznaním svojich slabých a silných stránok sa dokážeme posunúť dopredu. Sebahodnotenie priamo súvisí so sebavedomím. Ak sami seba hodnotíme pozitívne, aj naše sebavedomie je na vyššej úrovni. Vplyv na sebavedomie hlavne detí majú pochopiteľne najviac rodičia, ktorí jeho základy budujú už v prvom roku života dieťaťa. A ako hodnotí dieťa rodič, tak sa na seba pozerá aj dieťa samo.

Samohodnotenie zahŕňa kritický postoj k sebe, neustálym porovnaním jeho schopností so zlepšenými požiadavkami. Samohodnotenie vám umožňuje realizovať schopnosť nezávisle stanoviť ciele, vyhodnotiť priebeh vášho života a jeho výsledkov, s výhradou dôkladných kontrol rozšírených odhadov, zamyslene vážiť všetky argumenty "pre" a "proti", aby odmietli neoprávnené hypotézy a verzie. Samohodnotenie podporuje ľudskú dôstojnosť a dáva mu morálnu spokojnosť so svojím životom.

2.1.7 Plán osobného rozvoja

Cieľom aktivity je navrhnuť plán osobného rozvoja počas realizácie projektu a to formou workshopu a praktických cvičení.

Plán osobného rozvoja je pojem používaný v riadení ľudských zdrojov. Ide o zoznam rôznych činností smerujúcich k zvýšeniu kompetencií pracovníka. Plán osobného rozvoja môže obsahovať formálne vzdelávanie, samostatné vzdelávanie, dištančné vzdelávanie, prácu na projektoch, účasť na sťahoch, pracovné aktivity človeka vedúce k zvýšeniu jeho kvalifikácia a prínosu pre organizáciu a ďalšie činnosti smerujú k rozšíreniu vedomostí a najmä k rozvoju zručností. Cieľom plánu osobného rozvoja zamestnanca je definovať činnosti, ktoré zabezpečí rozšírenie vedomostí a zručností potrebných na odstránenie deficitu kvalifikáciou, zabezpečenie zvýšenia výkonu zamestnanca s kritériom pohybu v rámci jeho kariéry. Cieľom

je tiež riadená výchova v rámci plánu nástupníctva najmä vedenie zamestnancov k získaniu potrebných kompetencií a príprave na vyššiu zodpovednosť.

Kroky pri formulovaní plánu osobného rozvoja:

- identifikácia potrieb rozvoja účastníkov
- stanovenie cieľov, ktoré majú byť
- stanovenie náplne a formy (metód) rozvoja účastníkov
- časový plán aktivít
- hodnotenie

Využitie osobného plánu rozvoja v praxi: všetky organizácie, ktoré si uvedomujú hodnotu a význam ľudí (ľudského kapitálu) pre svoje fungovanie dbajú na ich rozvoj. Ten musí byť prirodzene riadený a plánovaný v súlade s celkovou stratégiou organizácie. Vyjadrenie tohto súladu a využitia individuálnych osobnostných vlastností a osobné kvalifikácia každého človeka v organizácii je potom vyjadrené pomocou osobného plánu rozvoja.

2. 2 Fáza prípravy vzdelávacích programov

2.2.1 Výber cieľovej skupiny

Cieľom aktivity je pomoc pri výbere cieľovej skupiny pre vzdelávanie formou konzultácií. Pri identifikácii a výbere vhodných kandidátov sme zapojili čo najväčšie množstvo rómskych MVO, ktoré boli nápomocné v danom procese a vysvetľovali pridanú hodnotu školení pre budúce kariérne zameranie cieľových skupín.

2.2.2 Príprava vzdelávacích programov

Cieľom aktivity je postupne konzultovať pripravované vzdelávacie programy na jednotlivých úrovniach formou konzultácií.

Vzdelávacie programy pri základnom a pokročilom module sú nadväzujúce na mentoringový modul vzdelávania.

Vytvorené vzdelávacie moduly, realizované v praxi formou rôznorodých workshopov a seminárov prepojených s praxou a výmenou reálnych skúsenosti budú pokrývať priority nasledovné témy:

Aktívne občianstvo a politická participácia

- aktívne občianstvo – potreba najmä u rómskej minority
- profil aktívneho občana – vlastnosti a charakteristiky, akým občanom chcem byť?
- politická participácia - pojmy
- príklad dobrej praxe – diskusie s aktívnymi predstaviteľmi rómskej komunity, ktorí sa aktívne podieľajú na tvorbe verejných politik

Právne a ekonomické minimum obecného poslanca

- charakteristika miestnej samosprávy
- európske hľadiská miestnej samosprávy a komunálneho práva
- obec ako špecifická právnická osoba
- orgány obce – poznať orgány obce v konkrétnych podmienkach
- kompetencie orgánov obce a kompetenčné profily – riešenie konfliktu záujmu
- volebné právo a prístup k funkciám – príčiny volebného práva
- výkon verejnej funkcie
- poslanec obecného zastupiteľstva ako verejný činiteľ – povinnosti, zodpovednosť a možnosti ochrany verejného činiteľa
- mandát poslanca obecného zastupiteľstva – vznik a zánik mandátu, nástup náhradníka na funkciu poslanca obecného zastupiteľstva
- práva a povinnosti poslanca obecného zastupiteľstva – prečítať a rozobrať sľub poslanca obecného zastupiteľstva, poznať práva a povinnosti, diskutovať o ich využití v komunite
- formy činnosti poslanca obecného zastupiteľstva – ako pracujú poslanci obecného zastupiteľstva?
- odmeňovanie poslanca obecného zastupiteľstva - spôsoby odmeňovania, diskusie
- osobný záujem, nezlučiteľnosť funkcií a konflikt záujmov u poslanca obecného zastupiteľstva
- poznať svojho poslanca - spoznať konkrétneho poslanca vo svojej obci, diskutovať na aktuálne témy
- všeobecná zodpovednosť poslanca obecného zastupiteľstva
- politická zodpovednosť poslanca obecného zastupiteľstva

- individuálna trestnoprávna zodpovednosť poslanca obecného zastupiteľstva – pojmy zneužitie právomoci verejného činiteľa, marenie úloh, korupcia
- odborná starostlivosť pri výkone funkcie poslanca obecného zastupiteľstva - odbornosť, profesionalita, opatrnosť, náležitá starostlivosť, primeraná zdržanlivosť
- strata práva vykonávať mandát poslanca obecného zastupiteľstva
- postavenie obecného zastupiteľstva - dĺžka funkčného obdobia, forma určenia počtu poslancov
- rokovanie obecného zastupiteľstva - kto, kedy a ako často zvoláva obecné zastupiteľstvo, konkrétne príklady z obcí
- rozhodovania obecného zastupiteľstva – základné otázky rozhodovania
- vnútroorganizačné predpisy obce – VZN, diskusia o dopade vybratých VZN na komunitu
- vnútroorganizačné predpisy obce – o miestnych daniach – preštudovať predpisy a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- vnútroorganizačné predpisy obce – a nakladaní s komunálnym odpadom - preštudovať predpisy a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- vnútroorganizačné predpisy obce – o poskytovaní dotácii - preštudovať predpisy a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- ďalšie vnútroorganizačné predpisy obce - preštudovať predpisy a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- sistačné právo starostu obce – porozumenie v praxi, diskusia o jeho využívaní
- poznať obecné zastupiteľstvo vo svojej obci

Možnosti kontrolnej činnosti na úrovni samosprávy

- všeobecne o kontrole – systém a druhy kontroly vo verejnej správe, rozdiely v rámci samosprávy a VÚC
- postavenie a úlohy kontroly obecného zastupiteľstva v kontrolnom systéme územnej samosprávy
- hlavný kontrolór
- vonkajšia kontrola v samospráve – inštitucionálna – Najvyššieho kontrolného úradu a verejného ochrancu práv
- vonkajšia kontrola v samospráve – občianska aktivita – zverejňovanie a prístup k informáciám, aplikácia infozákona

- vonkajšia kontrola v samospráve – programový rozpočet - preštudovať príslušné dokumenty a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- vonkajšia kontrola v samospráve – finančný rozpočet - preštudovať príslušné dokumenty a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- vonkajšia kontrola v samospráve – záverečný účet - preštudovať príslušné dokumenty a diskutovať o ich zlepšení s pozvanými poslancami, starostami
- poznaj svojho poslanca – diskutovať o zverejňovaných informáciách

Dezinformácie a hoaxy

- typy médií – pojmy, nezávislosť médií
- informácie a ich získavanie
 - o typy informácií, ich získavanie a overovanie
 - o ukážky získavania a overovania pravdivosti informácií
- Internet – mediálna gramotnosť
- Spam – formy a funkcie spamu, vyhľadávanie konkrétnych spamov, diskusie o nebezpečnosti spamu
- Hoax - formy a funkcie hoaxov, vyhľadávanie konkrétnych hoaxov na internete, diskusie o nebezpečenstve a trestnoprávnej zodpovednosti

Fundraising a legislatíva mimovládnych organizácií

- MNO na Slovenku – právna úprava, história vzniku MNO, typy, spôsoby registrácie
- Organizačná štruktúra MNO
- Vnútorne dokumenty MNO
- Dobrovoľníctvo – dobrovoľnícke programy
- Financovanie MNO – možnosti financovania z verejných a súkromných zdrojov, samofinancovanie
- Fundraising – formy, možnosti získania externých financií na vlastne projekty, pravidla projektového rozpočtu, zúčtovanie projektu
- Príklady dobrej praxe – diskusie o možnostiach využitia fin. zdrojov s predstaviteľmi konkrétnej MNO

Sieťovanie mimovládnych organizácií a občianskeho sektora

- vnútro sektorové sieťovanie a spolupráca s MNO – subjekty a výhody sieťovania, formy spolupráce, vyhľadávanie partnerov, výmena skúseností

- medzi sektorové siet'ovanie a spolupráca s MNO – možnosti spolupráce na úrovni obce, s VUC, statnou správou, podnikateľských sektorom
- spolupráca MNO a individuálnymi odborníkmi –oblasti spolupráce
- príklady dobrej praxe – diskusie s odborníkmi o spolupráci s MNO
- spolupráca MNO s medzinárodnými organizáciami – oblasti spolupráce

Mediálny tréning a public relations

- osobnostná, interná a externá komunikácia – rozdiely, využívanie nástrojov
- využitie mentoringu pri externej komunikácii – možnosti pri externej komunikácii s projektovými partnermi a verejnosťou
- mentoring – vo vlastnej komunikácii poznať nedostatky
- verbálna a neverbálna komunikácia pojmy, spôsoby
- cieľové skupiny komunikácie –charakteristika, prispôsobenie komunikácie požiadavkám partnerov
- stres a konflikty – pojmy, situačné hry na riešenie konkrétnych konfliktných situácií
- príklady z praxe
 - o diskusie so starostom obce a komunikácii stresových situácií občanov
 - o vyhľadávanie tlačových správ a publicitu konkrétneho projektu, diskusie o vhodnosti
 - o vyhľadávanie na internete video z besedy, diskusie alebo rozhovorov diskusie o kladných a záporných stránkach, možnostiach zlepšenia
- vzťahy s médiami
 - o analýza typov a možnosti médií, pojmy PR a piliere mediálnej komunikácie
 - o praktická príprava prezentácie projektu
 - o praktické vyskúšanie prípravy tlačových správ, PR konkrétneho projektu
 - o vytvorenie vlastného návrhu organovania besedy, diskusie, alebo rozhovoru
 - o vytvorenie vlastného návrhu vzdelávacieho programu na rôznych úrovniach

2.2.3 Príprava časového harmonogramu vzdelávacích programov

Cieľom aktivity je konzultovať návrh časového harmonogramu vzdelávacích programov na jednotlivých úrovniach formou konzultácií.

2.3 Konzultácie

Dohoda o spôsoboch a metódach využívania mentoringu čiže stratégia mentoringu je nosnou časťou celého procesu. Obsah závisí od toho čo účastník vzdelávania potrebuje a čo mu mentor môže poskytnúť. Okrem poskytovania informácii, praktickej pomoci, prípadnej inštrukčnej pomoci účastníkov vzdelávania mentor motivuje, podáva spätnú väzbu, počúva, vysvetľuje, kladie správne otázky a osobnostný rozvoj mentorovaného podporuje koučingovým rozhovorom.

Spôsoby mentoringu prebiehajú klasickou formou a to diskusiou, rozhovorom (hĺbkovým, heuristickým, sokratovským, koučingovým) brainstormingom, pozorovaním, hospitáciami, konzultovaním písomnej prípravy, prezentáciou, tréningom zručností, spoluprácou s inými účastníkmi projektu, seba hodnotením, alebo vypracovaním plánu svojho osobného rozvoja.

2.3.1 Hospitačná činnosť na vzdelávacích aktivitách

Cieľom aktivity je sledovanie práce expertov pri vzdelávaní formou hospitácií.

2.3.2 Priebežná konzultácia

Cieľom je zistiť potreby a skúsenosti mentorovaného, vytvoriť priestor pre sebahodnotenie, upozorniť na problémy, riešiť podľa potreby formou konzultácií.

2.3.3. Návrh plánu ďalšej konzultácie

Cieľom je naplánovať ďalšiu schôdzu, podľa potrieb mentorovaného naplánovať jej program formou osobných konzultácií.

2.4 Hodnotenie

Hlavným cieľom hodnotenia je rozpoznať úroveň pracovného výkonu a správania sa vybraných účastníkov projektu, komplexná identifikácia jeho silných a slabých stránok, spoznať jeho potreby, potenciál a nedostatky. Hodnotenie zahŕňa sebareflexiu účastníkov projektu. Výsledkom zhodnotenia je nastavenie ďalšieho akčného plánu a ďalšieho osobnostného rozvoja účastníkov projektu.

2.4.1 Priebežné hodnotenie

Cieľom aktivity je hodnotenie dosiahnutých výsledkov práce v oblasti vzdelávania rómskej komunity v občianskej participácii na verejných politikách za štvrtrok formou - konzultácií, vyplnenie dotazníka mentorovaného, vyplnenie dotazníka mentora.

2.4.2 Záverečné hodnotenie

Záverečné hodnotenie dosiahnutých výsledkov práce v oblasti vzdelávania rómskej komunity v občianskej participácii na verejných politikách bude prebiehať formou konzultácií, vyplnením dotazníka mentorovaného, vyplnenie dotazníka mentora. Ide o zhrnutie a zhodnotenie toho, čo sa mentorovaný naučil, čo dokázal efektívne aplikovať do svojej praxe. Dôležitá časť vzdelávacieho mentoringového modulu je nastavenie ďalšej spolupráce v budúcnosti pri ďalšom napredovaní účastníkov projektu.

3 DEFINÍCIA ROLÍ A ZODPOVEDNOSTI V SYSTÉME MENTORINGU

Táto kapitola stanovuje role účastníkov mentoringu a zároveň im vymedzuje aj príslušnú zodpovednosť v priebehu mentoringu.

<i>ROLA</i>	<i>ZODPOVEDNOSŤ</i>
Mentorovaný	Má zásadný podiel na výsledku procesu mentorovania, ktorý môže ovplyvniť svojím osobným prístupom. V priebehu aj na konci procesu mentorovania vykonáva spätnú väzbu.
Mentor	Sprevádza mentorovaného celým procesom mentorovania. Mentor nie je zodpovedný za výsledok mentorovaného pri priebežnom a konečnom hodnotení.

4 FORMULÁRE

4.1 Formulár pre mentora

Projekt:	Podpora sieťovania rómskych občianskych aktivistov v rámci lokálnych komunít regiónu Gemer-MalohontNovohrad
Organizácia:	Kultúrno-výchovné občianske združenie Lácho drom
Operačný program:	Efektívna verejná správa
Kód projektu v ITMS2014+	314011Q481
Názov aktivity:	Podaktivita 2 – Odborné vzdelávanie a príprava rómskych aktivistov
FORMULÁR PRE MENTORA	
Meno a priezvisko mentora	
Meno a priezvisko mentorovaného	
Dátum začatia mentoringu	
Typ hodnotenia: a) priebežné b) záverečné c) konzultácia	Dátum:
Preberané témy:	
Cieľ mentoringu:	
Podpis mentora:	Podpis mentorovaného
Hodnotenie mentorovaného:	
a) Silné stránky:	
b) Príležitosti ku zlepšeniu	
c) Prístup k plneniu úloh	
d) Plnenie cieľov mentoringu	
Zhodnotenie a odporúčanie:	

4.2 Formulár pre mentorovaného

Projekt:	Podpora sieťovania rómskych občianskych aktivistov v rámci lokálnych komunít regiónu Gemer-MalohontNovohrad	
Organizácia:	Kultúrno-výchovné občianske združenie Lácho drom	
Operačný program:	Efektívna verejná správa	
Kód projektu v ITMS2014+	314011Q481	
Názov aktivity:	Podaktivita 2 – Odborné vzdelávanie a príprava rómskych aktivistov	
FORMULÁR PRE MENTOROVANÉHO		
Meno a priezvisko mentora		
Meno a priezvisko mentorovaného		
Obdobie mentoringu od - do		
V čom bol pre Vás mentoring prínosný?		
Akú časť mentoringu by bolo vhodné posilniť?		
Ako by ste zhodnotil priebeh mentorovania? (Zhodnoňte do akej miery a v akej kvalite sa Vám venoval mentor).		
Návrhy na sebarozvoj, vzdelávanie a pod.		
Eubovoľné pripomienky, podnety, odkazy		
Podpis mentorovaného:	Podpis mentora:	

5 PRIESTOR PRE ÚČASTNÍKOV ŠKOLENIA (ÚLOHY, VÝSTUPY)

- vypracované projekty účastníkov – akým občanom chcem byť?, ako byť prospešný pre svoju komunitu, ako ovplyvňovať lokálne dianie
- príprava otázok – pre diskusie s aktívnymi predstaviteľmi rómskej komunity, ktorí sa aktívne podieľajú na tvorbe verejných politik
- príprava otázok - pre diskusie o zlepšení v meste, v ktorom bývam s pozvanými poslancami, starostami
- prezentácia – spoznaj jedného svojho poslanca (úlohy, ciele, činnosti – zverejnené informácie
- ústna prezentácia sebahodnotenie – silne a slabé stránky svojej osobnosti, príležitosti k zlepšeniu
- vypracované projekty účastníkov identifikácia potrieb rozvoja účastníkov
- vypravovanie osobnostného plánu rozvoja účastníkov projektu
- vypracovanie plánu ďalšieho rozvoja
- vyhľadávanie konkrétnych hoaxov na internete, diskusie o nebezpečenstve a trestnoprávnej zodpovednosti
- príprava otázok – re diskusie o možnostiach využitia fin. zdrojov s predstaviteľmi konkrétnej MNO

Ďalšie výstupy v rámci realizácie vzdelávacích modulov

- súčasťou neformálnych vzdelávacích aktivít bude aj zabezpečenie pasívnej účasti rómskych aktivistov na zasadnutí poslancov vybraného miestneho/mestského zastupiteľstva. Cieľom bude oboznámiť aktivistov so štruktúrou a fungovaním daného zastupiteľstva ako orgánu samosprávy, ako aj výkonom funkcie poslanca v miestnom/mestskom sneme a v neposlednom rade spropagovať fungovanie zastupiteľskej demokracie a významu ochrany verejných záujmov vo veciach zverených zákonom do pôsobnosti miestneho/mestského zastupiteľstva, ako aj tvorby samosprávnej politiky.
- uvedené návštevy umožnia výmenu skúseností v oblasti samosprávy a verejných politik medzi profesionálnymi politikmi (poslancami) a rómskymi aktivistami, pričom títo získajú možnosť konzultovať vlastné iniciatívy či zámery.

- dôležitou aktivitou projektu a výsledkom vzdelávacích modulov je vytváranie podporných sietí medzi aktivistami (ich vzájomné prepájanie), ktorí si tak dokážu radiť pri podobných problémoch a kooperovať pri hľadaní spoločných riešení.
- na zasadnutiach miestneho zastupiteľstva bude z občianskych aktivistov vytvorený poradný orgán pre samosprávu – zapojení aktivisti tak získajú možnosť prispievať prostredníctvom svojich skúseností a znalostí lokálnej problematiky k fungovaniu miestneho/mestského zastupiteľstva.

ZÁVER

Predkladaný materiál sa realizoval pre účely projektu Podpora sieťovania rómskych občianskych aktivistov v rámci lokálnych komunít regiónu Gemer-Malohont-Novohrad.

Predpokladáme, že účastníkmi projektu budú aktivisti z radov Rómov vo veku od 15 - 60 rokov z regiónu Gemer -Malohont- Novohrad.

Očakávame, že implementovaním neformálnych vzdelávacích programov v praxi formou dlhodobého asistovaného koučovania zapojených občianskych aktivistov sa nám podarí ich aktívne angažovanie sa vo veciach verejných, budovanie ich pozície ako lokálnych lídrov a možnosť ich potencionálnej kariéry ako budúcich politických predstaviteľov Rómov v regione Gemer-Malohont -Novohrad

Očakávame, že aktívnym účastníkom sa podarí vytvoriť poradný orgán na úrovni samospráv, kde budú aktívne zaujímať o dianie v lokalite a prispievať k lepšiemu fungovaniu samosprávy.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY:

1. FEHERPATAKY- KUZMOVÁ, Jana a kol.: Metodická príručka pre občiansku, mediálnu a etickú výchovu pre základné a stredne školy. Bratislava: Inštitút pre aktívne občianstvo, 2017, 79s.
2. HAVLÍČKOVÁ, Monika: Mentoring a supervize jako zdroj sebereflexe učiteľa. Praha: Vyšší odborná škola socialně právní, 2011, 52s. ISBN 979-80-905109-2-0
3. KOVAČECHOVÁ, Eva., ŽILINČÍK, Pavol: Ako sa rodí zákon, Poníky: Centrum pre podporu miestneho aktivizmu, 1999, 15s
4. CIPRO, Martin: Psychoanalytické koučování, Praha: Grada. 2015, 264s, ISBN: 9788024753508
5. PROŠKOVÁ, Petra a kol: Koučování týmu, Praha: Grada, 2014,112s, ISBN 9788024748719
6. Píšová, M. a Duschinská, K. (2011). Mentoring v učitelství: výzkumný záměr Učitelská profese v měnících se požadavcích na vzdělávání. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta.
7. <http://mentoringsquared.com/2019/12/coaching-vs-mentoring/>
8. <https://eurorafting.sk/blog/co-je-to-teambuilding>
9. <https://www.avast.com/sk/besafeonline/blog/co-je-to-hoax-a-preco-sa-posiela>