



**Vzdelávanie rovesníckych mentorov**

## **Rovesnícki mentori 21. storočia pre osoby staršie ako 50 rokov**

**INTERAKTÍVNE PRAKTICKÉ CVIČENIA**

**Posilnenie kapacít na podporu aktívneho starnutia v 21. storočí -  
Program rovesníckeho mentoringu pre osoby staršie ako 50 rokov**

**PEER-TRAIN**

**KA2 KA220-ADU – Kooperačné partnerstvá vo vzdelávaní dospelých**

**Formulár ID KA220-ADU-0F1F5E31**

**Číslo projektu: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253**

**Posilnenie kapacít na podporu aktívneho starnutia v 21. storočia - Program rovesníckeho mentoringu pre osoby staršie ako 50 rokov**

**PEER-TRAIN**

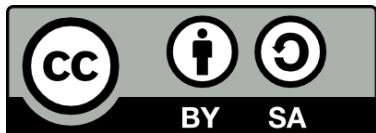


*Vzdelávanie rovesníckych mentorov „Rovesnícki mentori 21. storočia pre osoby staršie ako 50 rokov“*

Táto publikácia bola schválená konzorciom partnerov v rámci projektu Erasmus+ KA2 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253 Posilnenie kapacít na podporu aktívneho starnutia v 21. storočí - Program rovesníckeho mentoringu pre osoby staršie ako 50 rokov – PEER-TRAIN.

Hlavným cieľom projektu je prispieť k profesionalizácii partnerských organizácií, zvýšiť vedomosti a rozvíjať odborné a digitálne kompetencie odborníkov, rozvíjať kompetencie rovesníckych mentorov pre osoby staršie ako 50 rokov v súlade s požiadavkami 21. storočia prostredníctvom inovatívnych riešení a digitálnych technológií. Projekt sa špecificky zameriava na podporu a rozvoj medzinárodnej spolupráce participujúcich organizácií, budovanie a posilňovanie partnerských sietí.

*Vzdelávanie rovesníckych mentorov* bude zamerané na zvyšovanie kľúčových kompetencií – personálnych, sociálnych, metodických a digitálnych kompetencií odborníkov a budúcich rovesníckych mentorov. Zapojením dobre kvalifikovaných rovesníckych mentorov, ktorí sú pre svojich rovesníkov prijateľnejší, budú mentorované osoby staršie ako 50 rokov viac motivované zapojiť sa do aktivít, najmä v oblasti celoživotného vzdelávania.



Koordinovaný EureCons Förderagentur GmbH a vytvorený konzorciom PEER-TRAIN

2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253

Podpora Európskej komisie na výrobu tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.



## Obsah

Úvod.....	4
1. Zoznámenie sa účastníkov vzdelávania.....	4
2. Skupinové pravidlá .....	5
<b>1. Metodika rovesníckeho mentoringu .....</b>	<b>7</b>
1.1. Čo je rovesnícky mentoring?.....	7
1.2. Kto je rovesnícky mentor? Osobnosť, vedomosti, zručnosti a kompetencie rovesníckeho mentora pre osoby staršie ako 50 rokov v 21. storočí .....	8
1.3. Úlohy rovesníckeho mentora – 10 princípov.....	10
1.4. Výhody rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných .....	12
<b>2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov .....</b>	<b>14</b>
2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (osoby staršie ako 50 rokov).....	14
2.2. Špecifiká vzdelávania účastníkov starších ako 50 rokov a praktické metodické odporúčania.....	16
2.3. Kariérové poradenstvo pre osoby staršie ako 50 rokov .....	18
2.4. Účasť osôb starších ako 50 rokov na trhu práce.....	22
<b>3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným .....</b>	<b>25</b>
3.1. Aký je efektívny vzťah medzi mentorom a mentorovaným?.....	25
3.2. Fázy vzťahu medzi mentorom a mentorovaným.....	26
3.3. Získanie dôvery a stanovenie hraníc .....	27
3.4. Riešenie problémov a konfliktov .....	28
<b>4. Efektívna komunikácia a etika .....</b>	<b>29</b>
4.1. Komunikačné nástroje v službách rovesníckeho mentoringu .....	29
4.2. Ako pristupovať ku kultúrnym rozdielom .....	30
4.3. Etické otázky v službách rovesníckeho mentoringu .....	31
4.4. Praktické rady pre rovesníckych mentorov .....	33
<b>5. Aktivity rovesníckeho mentoringu.....</b>	<b>34</b>
5.1. Stanovenie cieľov.....	34
5.2. Individuálny rovesnícky mentoring - Mentorský plán .....	36
5.3. Skupinové aktivity v službách rovesníckeho mentoringu .....	37
5.4. Motivačné stratégie pre aktívne starnutie (pre osoby staršie ako 50 rokov) .....	39
<b>6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore.....</b>	<b>41</b>
6.1. Nástroje na komunikáciu a zdieľanie .....	41
6.2. Výber správnych nástrojov na komunikáciu a zdieľanie .....	42
6.3. Tvorba a zdieľanie digitálneho obsahu .....	44
6.4. Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov (GDPR) .....	45

## Úvod

### 1. Zoznámenie sa účastníkov vzdelávania

<b>Úvodná aktivita č. 1</b>	
<b>MODUL</b>	Úvod
<b>TÉMA</b>	Zoznámenie sa účastníkov vzdelávania
<b>Názov aktivity</b>	Predstavenie (sa) v rámci skupiny
<b>Pedagogický cieľ</b>	Zoznámenie sa členov skupiny, predstavenie (sa) v rámci skupiny.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	30 min.
<b>Prostredie</b>	Dvojice sedia na stoličkách oproti sebe v primeranej vzdialenosti od seba.
<b>Veľkosť skupiny</b>	10-14 osôb
<b>Metóda</b>	Štruktúrované párové interview, prezentácia
<b>Nástroje/pomôcky</b>	Hárky papiera veľkosti A4, perá
<b>Popis aktivity</b>	

Členovia skupiny pracujú v pároch. Lektor podá každému účastníkovi hárok bieleho papiera (A4) a povie inštrukcie 1., 2. Po 6 minútach diskusie (3'-3' každý) účastníci pripravia jeden druhému menovky. Potom lektor zverejní inštrukciu 3. a každý účastník predstaví kolegu na základe menovky. Lektor môže vyhlásiť aj súťaž o najlepšiu prezentáciu. V závere sa ocení účastník, ktorý mal najzaujímavejší životný príbeh, aj ten, kto najlepšie prezentoval kolegu.

#### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

1. Zoberte si, prosím, jeden papier a zložte ho na polovicu.
2. Predstavte si, že ste redaktor miestnej televízie. Vašou úlohou je v priebehu 3 minút získať 5 informácií o svojom kolegovi.

Každý máte 3 minúty( 3'-3'). Potom zapíšete na hárok:

- meno vášho kolegu,
- jeho profesiu/povolanie,
- ďalšie informácie, o ktorých si myslíte, že sú zaujímavé pre celú skupinu,
- zistite, prosím, tak veľa informácií ako môžete o vašom kolegovi.

3. Položte, prosím, menovky pred Vášho kolegu a predstavte ho celej skupine, ako najzaujímavejšiu osobu na svete.

4. Napíšte na lístok, ktorý životný príbeh a ktorá prezentácia bola pre Vás najzaujímavejšia.

## Zhrnutie

Rozhovor účastníkov a ich vzájomné predstavovanie pomáha zmierňovať napätie a nepríjemné pocity členov skupiny vyplývajúce z neznámej situácie a kontaktu s neznámymi osobami, pričom zároveň sa rozvíja ich schopnosť sústrediť sa.

## 2. Skupinové pravidlá

### Aktivita č. 2

<b>MODUL</b>	Úvod
<b>TÉMA</b>	Skupinové pravidlá
<b>Názov aktivity</b>	Vypracovanie skupinových pravidiel
<b>Pedagogický cieľ</b>	Vytvorenie skupinových pravidiel za účelom dosiahnutia cieľov vzdelávania
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	10 min.
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do kruhu
<b>Veľkosť skupiny</b>	10-14 osôb
<b>Metóda</b>	Celá skupina, plenárna diskusia
<b>Nástroje/pomôcky</b>	Hárky papiera veľkosti A4, perá, flipchartové papiere, flipchartové fixky
<b>Popis aktivity</b>	

Aby sa dosiahli ciele vzdelávacej aktivity, účastníci sa spoločne s lektorom dohodnú na skupinových pravidlách. Skupinové pravidlá majú byť formulované spoločne so skupinou pod vedením lektora. Skupinové pravidlá sa majú týkať oslovenia, používania mobilov, formám diskusie (naraz hovorí len jedna osoba, každý má právo povedať svoj názor, nikto sa nehodnotí, posledné slovo má vždy lektor), dodržiavania časového harmonogramu, pravidlu zatvorených dverí (informácie sú majetkom skupiny), každý je zodpovedný sám za seba. Lektor zapisuje skupinové pravidlá na flipchartový papier.

Skupinové pravidlá budú následne umiestnené na dobre viditeľnom mieste počas celej vzdelávacej aktivity.

Každý účastník dostane samolepiaci bloček a nakreslí naňho symbol, ktorý charakterizuje jeho osobu. Na znak súhlasu každý účastník nalepí svoj symbol pod skupinové pravidlá.

### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

1. Porozmýšľajte sa prosím nad tým, na čom konkrétne by ste sa chceli dohodnúť:
  - oslovenie v rámci aj mimo vzdelávacej aktivity,
  - používanie mobilov počas vzdelávania,
  - formy diskusie (naraz hovorí len jedna osoba, každý má právo povedať svoj názor, nikoho nehodnotíme, posledné slovo má vždy lektor),
  - dodržiavanie časového harmonogramu,
  - zatvorené dvere (informácie sú majetkom skupiny),
  - každý je zodpovedný sám za seba.
2. Poprosím Vás, aby ste na samolepiace bločky nakreslili symboly, ktoré Vás charakterizujú a na znak súhlasu ich nalepili pod skupinové pravidlá.

### **Zhrnutie**

Pri vytváraní skupín mentorovaných sa odporúča, aby sa mentorovaní najprv začali pracovať v malých skupinách a až potom spoločne diskutovali o zozname pravidiel. Tak sa môžu lepšie dopracovať ku konečnému súboru pravidiel, s ktorým budú všetci súhlasiť. Súhlas s pravidlami musí každý člen skupiny potvrdiť vlastným podpisom, značkou či kresbou symbolizujúcou účastníka.

# 1. Metodika rovesníckeho mentoringu

## 1.1. Čo je rovesnícky mentoring?

<b>Aktivita č. 1.1.</b>	
<b>MODUL</b>	1. Metodika rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	1.1. Čo je rovesnícky mentoring?
<b>Názov aktivity</b>	Rovesnícky mentoring na YouTube a Canva.
<b>Pedagogické ciele</b>	Používanie šablón YouTube a Canva na lepšie pochopenie témy „Čo je rovesnícky mentoring?“
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	3 – 5 stolov, každý stôl je vybavený tromi stoličkami a jedným notebookom.
<b>Veľkosť skupiny</b>	9-15 osôb
<b>Metóda</b>	Skupinová práca založená na praktických skúsenostiach účastníkov v oblasti vyhľadávania filmov na YouTube a príprava jednej prezentácie za každú skupinu pomocou šablón Canva. Metóda podporuje rozvoj kľúčových kompetencií, tzv. 4C: komunikácia (Communication), spolupráca (Cooperation), kritické myslenie (Critical thinking) a kreativita (Creativity).
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Smartfóny, notebooky, YouTube, Canva
<b>Popis aktivity</b>	

Pri skupinovej práci aktivita posilňuje spoluprácu, kreativitu a odhodlanie. Rozdelenie do skupín je dobrovoľné, ale ak sa vyskytne problém, účastníci môžu vytvoriť skupiny žrebovaním. Je dôležité umiestniť stoly do takej vzdialenosti od seba, aby sa účastníci navzájom nevyrušovali. Lektor by mal predstaviť YouTube a Canva a mal by pomôcť účastníkom, ak o to požiadajú. Prezentácie prednesené každou skupinou by mali byť hodnotené všetkými účastníkmi pomocou napríklad krabíčiek a zápaličiek. Každý účastník by mal vložiť do spoločnej krabice zvolený počet zápaličiek 1,2,3,4,5 (najlepší je 5, najhorší je 1). Odporúča sa stiahnuť si všetky prezentácie pre budúce použitie.

Lektor zhrnie aktivitu a položí účastníkom záverečné otázky:

- Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?
- Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?
- Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?

- Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Predstavenie témy „Rovesnícky mentoring na YouTube a Canva“.
2. Prezentujte cvičenie:
  - Otvorte YouTube a vyhľadajte video „Kto je rovesnícky mentor?“.
  - Použite krátky film [https://youtu.be/Ulo2Za\\_6jJI](https://youtu.be/Ulo2Za_6jJI), aby ste ukázali, ako otvoriť a uložiť prepis.
  - Predstavte austrálsku platformu grafického dizajnu Canva, ktorá sa používa na vytváranie grafiky sociálnych médií, prezentácií, plagátov, dokumentov a iného vizuálneho obsahu. Aplikácia obsahuje šablóny, ktoré môžu používatelia používať. Platforma je bezplatná a ponúka aj platené verzie ako Canva Pro a Canva for Enterprise s rozšírenými funkciami.
  - Spustite Canva a vyhľadajte vzorovú šablónu na prezentáciu.
  - Požiadajte účastníkov, aby vytvorili trojčlenné skupiny a dajte im 45 minút na prípravu prezentácie v Canve o rovesníckom mentoringu.
  - Použite náhodný výber na usporiadanie poradia prezentácií (15 minút).
  - Zorganizujte vyhodnotenie všetkých prezentácií pomocou krabičiek a zápaliek. Každý účastník si môže do spoločnej krabice vložiť zvolený počet zápaliek 1,2,3,4,5.
3. Zhrňte cvičenie a požiadajte o zaslanie všetkých prezentácií na vašu e-mailovú adresu.

### Zhrnutie

Aktivita sa odporúča pre skupinovú prácu a precvičovanie vyhľadávania filmov na YouTube, ako aj na použitie platformy Canva na prípravu prezentácií.

Rozhodujúca je spolupráca, kreativita, angažovanosť účastníkov.

Nápomocné sú teoretické poznatky získané samoštúdiom.

## 1.2. Kto je rovesnícky mentor? Osobnosť, vedomosti, zručnosti a kompetencie rovesníckeho mentora pre osoby staršie ako 50 rokov v 21. storočí

### Aktivita č. 1.2.

**MODUL**

1. Metodika rovesníckeho mentoringu

**TÉMA**

1.2. Kto je rovesnícky mentor? Osobnosť, vedomosti, zručnosti a kompetencie rovesníckeho mentora pre osoby staršie ako 50 rokov v 21. storočí



<b>Názov aktivity</b>	Môžem byť dobrým rovesníckym mentorom?
<b>Pedagogické ciele</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Napísanie úvodnej myšlienky do diskusie</li> <li>2. Využívanie faktov získaných na základe výskumu na podporu názorov tímu.</li> <li>3. Prezentácia protichodného názoru nenásilným, zdvorilým spôsobom.</li> </ol>
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Stoly s tromi stoličkami sú usporiadané vo vzdialenosti, aby sa účastníci navzájom nerušili.
<b>Veľkosť skupiny</b>	9-15 osôb
<b>Metóda</b>	Výučba špičkových výskumných zručností pomocou diskusie. Metóda podporuje rozvoj kľúčových kompetencií, tzv. 4C: komunikácia (Communication), spolupráca (Cooperation), kritické myslenie (Critical thinking) a kreativita (Creativity).
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, notebooky, smartfóny.

### Popis aktivity

Táto aktivita posilňuje sebedomie, kreativitu, angažovanosť a rozvíja schopnosti vyhľadávania. Počas prípravnej fázy sa odporúča umiestniť stoly do takej vzdialenosti od seba, aby sa účastníci navzájom nevyrušovali. Rozdelenie do skupín je dobrovoľné, ale ak sa vyskytne problém, účastníci môžu vytvoriť skupiny žrebovaním. Lektor uvedie priebeh a moderuje celú diskusiu. Odporúča sa zaznamenať diskusiu pre budúce použitie.

Lektor zhrnie aktivitu a položí účastníkom záverečné otázky:

- Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?
- Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?
- Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?
- Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Predstavte tému výskumu: Kto je rovesnícky mentor? Osobnosť – vedomosti, zručnosti, kompetencie rovesníckych mentorov v 21. storočí pre osoby staršie ako 50 rokov. Čo k tomu musíte vedieť?
2. Zhromažďujte fakty o téme, pamätajte, že podporné dôkazy by mali pochádzať z dvoch alebo viacerých spoľahlivých zdrojov informácií vrátane materiálov na samoštúdium (online vzdelávanie).
3. Uveďte argument a podporte ho faktami: Zapište si názor tímu na diskutovanú tému.
4. Uveďte fakty, ktoré podporujú tento názor, citujte zdroje.

5. Uistite sa, že úvodné vyhlásenie znie logicky, pričom každý argument prirodzene nadväzuje na predchádzajúci.
6. Pripomeňte pravidlá diskusie: V úvodnom vyhlásení sa vyhnite osobným útokom a poburujúcim vyhláseniam. Zostaňte zdvorilý k druhej strane a rešpektujte ľudí a problémy uvedené vo vyhlásení.
7. Začnite a moderujte diskusiu.
8. Zhrňte diskusiu.

## Zhrnutie

Aktivita sa odporúča ako úvodná časť diskusie, ktorá je zameraná na určitú tému za účasti moderátora aj publika. V diskusii sa účastníci prednesú argumenty a majú často protichodné názory.

Posilňuje sa sebadôvera, kreativita, angažovanosť, komunikácia, spolupráca, kritické myslenie účastníkov.

Nápomocné sú teoretické poznatky získané samoštúdiom (online štúdium).

### 1.3. Úlohy rovesníckeho mentora – 10 princípov

<b>Aktivita č. 1.3.</b>	
<b>MODUL</b>	1. Metodika rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	1.2. Úlohy rovesníckeho mentora – 10 princípov
<b>Názov aktivity</b>	Som dobrý rovesnícky mentor a moje silné stránky sú nasledovné...
<b>Pedagogické ciele</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Použitie brainstormingu na zistenie čo najväčšieho počtu nápadov na zvolenú tému, zhromaždením zoznamu nápadov, na základe spontánnych príspevkov účastníkov.</li> <li>2. Používanie plagátov na sprehľadnenie a zviditeľnenie zistení.</li> </ol>
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Stoly a stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu.
<b>Veľkosť skupiny</b>	9-15 osôb
<b>Metóda</b>	Brainstorming a mentimeter. Metóda podporuje rozvíjanie kľúčových kompetencií, tzv. 4C: komunikácia

(Communication), spolupráca (Cooperation), kritické myslenie (Critical thinking) a kreativita (Creativity).

### Nástroje/Pomôcky

Papier, pero, notebook, smartfóny

### Popis aktivity

Lektor predstavuje brainstorming ako tímový nástroj pre generovanie čo najväčšieho počtu nápadov na zvolenú tému. Cieľom je využiť kreativitu účastníkov a formovať čo najviac nápadov na riešenie problému, bez zábran. Účastníci sú schopní slobodnejšie myslieť a navrhovať veľa spontánnych, nových nápadov. Všetky nápady sa zaznamenajú bez kritiky a po brainstormingu sa nápady vyhodnotia.

Na prijímanie troch individuálnych výberov lektor používa aplikáciu mentimeter, ktorá sa zameriava na online spoluprácu v sektore vzdelávania a umožňuje účastníkom anonymne odpovedať na otázky.

Lektor vysvetľuje, že mentimeter umožňuje účastníkom zdieľať vedomosti a spätnú väzbu v reálnom čase na mobilnom zariadení prostredníctvom prezentácií, prieskumov verejnej mienky alebo brainstormingu na hodinách, stretnutiach, konferenciách a iných skupinových aktivitách.

Lektor zhrnie aktivitu a položí účastníkom záverečné otázky:

- Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?
- Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?
- Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?
- Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Predstavte aktivitu „Som dobrý rovesnícky mentor a moje silné stránky sú nasledovné...“.
2. Opíšte metódu brainstormingu ako tímový nástroj pre generovanie čo najväčšieho počtu nápadov na zvolenú tému. Cieľom je využiť kreativitu účastníkov a formovať čo najviac nápadov na riešenie problému, bez zábran.
3. Povedzte, že účastníci pomocou tejto metódy sú schopní slobodnejšie myslieť a navrhovať veľa spontánnych, nových nápadov.
4. Zdôraznite, že všetky myšlienky by sa mali zaznamenať bez kritiky.
5. Po brainstormingu požiadajte účastníkov o individuálne vyhodnotenie nápadov a vyberte tri, ktoré sú silnou stránkou účastníka.
6. Spustite mentimeter a požiadajte účastníkov o zdieľanie svojich troch vybraných nápadov.
7. Pripravte plagát vytvorený na základe príspevkov účastníkov a uschovajte ho pre budúce použitie.

### Zhrnutie

Aktivita sa odporúča pre samostatnú prácu, precvičovanie brainstormingu a používanie mentimetra.

Posilňuje sa sebadôvera, kreativita, angažovanosť, komunikácia, spolupráca, kritické myslenie účastníkov.

Nápomocné sú teoretické poznatky získané samoštúdiom (online štúdium).

#### 1.4. Výhody rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných

<b>Aktivita č. 1.4.</b>	
<b>MODUL</b>	1. Metodika rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	1.4. Výhody rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných
<b>Názov aktivity</b>	Aké sú výhody rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných?
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť použiť metódu “Výtahová reč”(Elevator Pitch alebo Elevator Speech), ako zaujať a presvedčiť celú skupinu za menej ako jednu minútu, o tom prečo sú zvolené výhody také dôležité.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Stoly s tromi stoličkami sú usporiadané vo vzdialenosti, aby sa účastníci navzájom nerušili.
<b>Veľkosť skupiny</b>	9 – 15 osôb
<b>Metóda</b>	Skupinová práca a metóda “Pitch elevator”. Metóda podporuje rozvoj kľúčových kompetencií, tzv. 4C: komunikácia (Communication), spolupráca (Cooperation), kritické myslenie (Critical thinking) a kreativita (Creativity).
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, samolepiace bloky
<b>Popis aktivity</b>	

Táto aktivita posilní kritické myslenie a podporí skupinovú spoluprácu týkajúcej sa oblasti výhod z rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných. Rozdelenie do skupín je dobrovoľné, ale ak sa vyskytne problém, lektor môže vytvoriť skupiny žrebovaním. Je dôležité, aby stoly a stoličky boli umiestnené od seba v takej vzdialenosti, aby sa účastníci navzájom nevyrušovali. Lektor by mal kontrolovať čas “Výtahovej reči” prednesenej účastníkmi, prezentácie by nemali byť dlhšie ako 2 minúty. Elevator pitch je krátky verbálny sumár vašich myšlienok o danej téme. Podstatná je

príprava, presvedčivá seba prezentácia a reč tela. U poslucháča má vyvolať nadšenie ohľadom vašej myšlienky.

Posledná úloha by mala byť vykonaná pomocou malých samolepiacich blokov a ich pripevnením na flipchart.

Lektor zhrnie aktivitu a položí účastníkom záverečné otázky:

- Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?
- Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?
- Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?
- Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Predstavte aktivitu „Výhody rovesníckeho mentoringu pre mentorov a mentorovaných“.
2. Opíšte metódu „Výťahová reč“ (Elevator Pitch alebo Elevator Speech). Výťahová reč alebo elevator pitch (speech,) je stručný prejav o vašich myšlienkach týkajúcich sa danej témy, ktorý by nemal trvať dlhšie ako jazda výťahom. Opis vašej myšlienky by mal byť stručný, jasný, aby mu každý poslucháč porozumel.
3. Vysvetlite, že názov „Výťahová reč“ znamená, stručný prejav, ktorý by nemal trvať dlhšie ako jazda výťahom - približne tridsať sekúnd až dve minúty.
4. Požiadajte účastníkov, aby vytvorili trojčlenné skupiny. Mali by sa dohodnúť na úlohách v skupine tak, aby jeden z troch členov bol v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii reportéra výťahovej reči.
5. Po 30 minútach prípravnej fázy nechajte účastníkov pracovať v trojčlenných skupinách po dobu 30 minút, aby si pripravili výťahovú reč nie dlhšie ako 2 minúty.
6. Použite náhodný výber na usporiadanie poradia prezentácií a sledujte/nahrávajte prejavy výťahových rečí (20 minút).
7. Požiadajte každého účastníka, aby vybral jeden najdôležitejší prínos pre mentora a jeden prínos pre mentorovaného (10 minút) a napíšte ho na flipchart.

### Zhrnutie

Aktivita sa odporúča na skupinovú prácu a precvičovanie výťahovej reči.

Posilňuje sa sebadôvera, kreativita, angažovanosť, komunikácia, spolupráca, kritické myslenie účastníkov.

Nápomocné sú teoretické poznatky získané samoštúdiom (online štúdium).

### Záverečné otázky pre účastníkov

Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?

Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?

Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?

Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

## 2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov

### 2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (osoby staršie ako 50 rokov)

<b>Aktivita č. 2.1.</b>	
<b>MODUL</b>	2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov
<b>TÉMA</b>	2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (osoby staršie ako 50 rokov)
<b>Názov aktivity</b>	Vaša osobná SWOT analýza
<b>Pedagogické ciele</b>	Aplikácia metódy vyvinutej na analýzu podnikových stratégií je užitočná, ak sa chcete stať silnejším uvedomením sa v sociálnom kontexte.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	60 minút
<b>Prostredie</b>	Príjemné prostredie
<b>Veľkosť skupiny</b>	10-12 osôb
<b>Metóda</b>	SWOT analýza
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papiere, perá, dotazník
<b>Popis aktivity</b>	

Precvičte si analýzu sociálneho portréту svojej skupiny. Skúmaním nášho sociálneho ja – ktoré je výsledkom dlhoročnej interakcie s ľuďmi a spoločnosťou – sa môžeme priblížiť k identifikácii našich hodnotových orientácií. Vytvorte zoznam pre silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia – vyberte aspoň päť položiek na každom zozname.

#### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

Pokyn lektora: Každý môže v týchto všeobecných zoznamoch nájsť svoje silné a slabé stránky, príležitosti a ohrozenia.

#### **SILNÉ STRÁNKY**

- Sebavedomie
- Energia, vnútorná sila
- Osobné kúzo
- Rozvinutý intelekt
- Bezúhonnosť

- Cieľavedomosť
- Otvorenosť
- Učelivosť
- Spoľahlivosť, zodpovednosť
- Kreatívny prístup
- Odborná vzdelanosť a zručnosť
- Vyvinutá intuícia
- Empatia, empatia k druhým
- Nezávislosť
- Rozvážnosť
- Logickosť, racionalita
- Pozitívne myslenie

#### **SLABÉ STRÁNKY**

- Nedostatok životných skúseností
- Nedostatok sebauvedomenia, slabá reflexia
- Nedostatok správnych kompetencií
- Strach z odmietnutia
- Nedostatok motivácie, lenivosť
- Nedostatok zdrojov
- Nedostatok dôvery
- Nerozhodnosť
- Neschopnosť hovoriť presvedčivo
- Naivita
- Nízka emocionalita
- Prokastinácia
- Namyslenosť
- Nedostatočný úsudok

#### **PRÍLEŽITOSTI**

- Tímová práca
- Dôvera ľuďom
- Rozvoj kompetencií
- Využívanie inteligencie
- Priama interakcia s ľuďmi
- Prekonanie strachu
- Sebarozvoj
- Uvedomenie si svojich silných stránok
- Otvorenosť novým skúsenostiam
- Dokazovanie svojej hodnoty
- Rozvíjanie svojho tímu

#### **OHROZENIA**

- Byť nepochopený, neprijatý
- Strata zdrojov
- Plytvanie motiváciou
- Diskreditácia
- Porucha komunikácie
- Sebaklam
- Uviaznutie
- Úbytok energie, choroba
- Nesústredenie

- Dezorganizácia

Žijeme v rovnakej dobe a vo veľmi podobných spoločensko-politických podmienkach - takže naše osobnosti sú podobné. V prípade, že sa niektorí ľudia dobre poznajú, môžu vytvoriť zoznam týkajúci sa druhej osoby ako vnímajú jeho kvality.

## Zhrnutie

Na základe podobných charakteristík môžu mentori vytvoriť spoločný sociálny profil skupiny – mentorovaných osôb nad 50 rokov veku+. Môžeme zhrnúť najdôležitejšie črty/potreby osôb nad 50 rokov veku.

## 2.2. Špecifiká vzdelávania účastníkov starších ako 50 rokov a praktické metodické odporúčania

<b>Aktivita č. 2.2.</b>	
<b>MODUL</b>	2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov
<b>TÉMA</b>	2.2. Špecifiká vzdelávania účastníkov starších ako 50 rokov a praktické metodické odporúčania
<b>Názov aktivity</b>	Rozvoj schopnosti učiť sa a sebarozvoj
<b>Pedagogické ciele</b>	1. Cieľ: identifikovať kapacitu na sebarozvoj. 2. Cieľ: identifikovať faktory, ktoré stimulujú a bránia rozvoju schopnosti učiť sa a sebarozvoj mentorovaných. Bariérové faktory Spúšťačacie faktory
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	2 x 40 minút
<b>Prostredie</b>	Príjemné prostredie
<b>Veľkosť skupiny</b>	10-12 osôb
<b>Metóda</b>	Analýza sebarozvoja
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papiere, perá, dotazník
<b>Popis aktivity</b>	

**1. Cieľ: identifikovať kapacitu na sebarozvoj.**

**Odpovedzte na otázky a ohodnoťte svoje odpovede pomocou 5-bodovej škály.**

**1. Snažím sa o poznanie seba samého**



2. Nechávam si čas na rozvoj, nech som akokoľvek pracovne zaneprázdnený (aj doma)
3. Prekážky, ktoré vznikajú, ma stimulujú k aktivite
4. Hľadám spätnú väzbu, pretože mi pomáha spoznať a oceniť seba samého
5. Nechávam si čas na uvažovanie o svojich aktivitách
6. Rozoberám svoje pocity a zážitky
7. Veľa čítam
8. Verím vo svoje schopnosti
9. Široko diskutujem o problémoch, ktoré ma zaujímajú
10. Snažím sa byť otvorenejší
11. Uvedomujem si, aký vplyv na mňa majú ľudia
12. Venujem sa svojmu profesionálnemu rozvoju a mám pozitívne výsledky
13. Baví ma učiť sa nové veci
14. Zvyšovanie zodpovednosti ma nedeší
15. Svoje povýšenie by som vnímal pozitívne

2. Cieľ: **identifikovať faktory, ktoré stimulujú a ktoré bránia rozvoju učenia a sebarozvoja mentorov.**

Odpovedzte na otázky a ohodnoťte svoje odpovede pomocou 5-bodovej škály.

### **Bariérové faktory**

1. Vlastná zotrvačnosť
2. Sklamanie z výsledkov predchádzajúcich neúspechov
3. Nedostatok podpory a pomoci manažmentu
4. Podozre (závisť, žiarlivosť), ktoré sú nepriateľské voči zmene a túžba po zmene
5. Nedostatočná spätná väzba od spolupracovníkov a nadriadených, napríklad nedostatok objektívnych informácií o sebe
6. Zdravotný stav
7. Nedostatok času
8. Obmedzené zdroje, stiesnené životné okolnosti

### **Spúšťacie faktory**

1. Účasť na akademických poradniach
2. Príklad a vplyv rovesníkov
3. Metodická práca na podporu učiacich sa vo vzdelávacej inštitúcii
4. Organizácia výchovno-vzdelávacej práce vo vzdelávacej inštitúcii
5. Pozornosť supervízorov danej problematiky
6. Dôvera
7. Nové činnosti, pracovné podmienky a možnosti experimentovania
8. Sebavzdelávacie aktivity
9. Záujem o prácu, učenie
10. Príklad a vplyv supervízorov
11. Zvyšovanie zodpovednosti
12. Príležitosť na uznanie v tíme

### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

Vypočítajte aritmetický priemer každého faktora a **identifikujte dominantné faktory rozvoja.**

Výsledné skóre:

75 - 55 - aktívny rozvoj

54 - 36 - žiadny sebarozvoj

35 - 15 - bez rozvoja

## Zhrnutie

Môžete analyzovať výsledky a identifikovať potrebu zlepšenia zručností mentorov.

### 2.3. Kariérové poradenstvo pre osoby staršie ako 50 rokov

#### Aktivita č. 2.3.

<b>MODUL</b>	2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov
<b>TÉMA</b>	2.3. Kariérové poradenstvo pre osoby staršie ako 50 rokov
<b>Názov aktivity</b>	Príprava na PRACOVNÝ POHOVOR
<b>Pedagogické ciele</b>	Pre mnohých uchádzačov o zamestnanie je pracovný pohovor stresujúci. Zdrojom stresu nie je samotný pohovor, ale skôr nedostatok skúseností s pohovorom, nepripravenosť a takzvané „náročné otázky“. Môžete sa trénovať sám, koľko len chcete alebo s rovesníckym mentorom podľa konkrétnych krokov.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	60 minút
<b>Prostredie</b>	Pohodlné tiché prostredie
<b>Veľkosť skupiny</b>	Na začiatku možná obojstranná komunikácia; 5-6 účastníkov v druhej fáze
<b>Metóda</b>	Praktické precvičovanie pracovného pohovoru - hranie rolí
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Dotazník

#### Popis aktivity

**Hranie rolí – mentori získajú zručnosti pre vedenie pracovných pohovorov**

**Precvičte si najobľúbenejšie otázky, ktoré zamestnávateľia kladú, aby ste mohli pomôcť mentorovaným.**

Povedzte nám niečo o sebe.  
Povedzte nám niečo o svojich pracovných skúsenostiach.  
Povedzte nám niečo o svojich úspechoch.  
Povedzte nám niečo o svojich silných stránkach. Vymenujte 3-5 vašich silných stránok.  
Povedzte nám niečo o svojich slabých stránkach. Vymenujte aspoň 3-5 svojich slabých stránok.  
Akým výzvam ste v predchádzajúcom zamestnaní čelili? Ako ste sa s nimi vysporiadali?  
Čo sa vám osvedčilo?  
Prečo by sme vás mali prijať?  
Čo vás demotivuje?  
Prečo zvažujete o pracovnej ponuke?  
Prečo ste odišli z predchádzajúceho zamestnania...?  
Kde sa vám najmenej páčilo pracovať?  
Čo vás motivuje?  
Prečo vás to zaujalo?  
Kde sa vám najviac páčilo?  
Čo vás držalo vo firme? (najmä ak ste pracovali dlhšiu dobu)

#### O mzde

Aká bola vaša pracovná pozícia v predchádzajúcom zamestnaní?  
Aké sú vaše finančné očakávania?  
Prečo by sme vám mali poskytnúť taký plat? (provokatívna otázka)  
Ako ste si vybrali univerzitu/specializáciu?  
Ako si zvyšujete kvalifikáciu?  
Akú knihu/kurz ste naposledy čítali/absolvovali?  
Ako dlho si hľadáte prácu? Prečo vám to trvá tak dlho? (provokatívna otázka)  
Kde sa vidíte o päť rokov?  
Čo ste robili, keď ste boli nezamestnaný?  
Čo viete o našej spoločnosti?  
Prečo máte záujem u nás pracovať?  
Čo vás na tejto pozícii zaujíma?  
Akú máte predstavu o tejto pracovnej pozícii?  
Ako sa vám bude dariť v prvých mesiacoch?  
Aké máte otázky?

#### O osobných vlastnostiach a zručnostiach

Aký film ste naposledy videli?  
Čo robíte vo svojom voľnom čase?  
Máte nejaké koníčky?  
Povedzte nám niečo o svojej rodine.  
Máte domáceho maznáčika?  
Ako by vás charakterizoval váš predchádzajúci zamestnávateľ?  
Odporučil by vás niekto na túto pracovnú pozíciu?  
Ako by vás hodnotili bývalí kolegovia a nadriadený?  
Zvažujete aj iné pracovné ponuky?

### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

#### 1. Hľadanie práce na stránkach

Preskúmajte všetky dostupné informácie o spoločnosti;  
Navštívte webovú stránku a preskúmajte históriu spoločnosti;  
Prečítajte si komentáre bývalých zamestnancov a klientov spoločnosti;  
Skontrolujte, či sa spoločnosť nachádza v niektorom z hodnotení, vrátane stránok na hľadanie zamestnania;  
Nájdite skupiny sociálnych médií spoločnosti.  
Prečítajte si novinky o spoločnosti v médiách a článok na Wikipédii a rozhovory so senior manažérmi a majiteľmi.  
Pozrite sa, aké ďalšie pracovné miesta sú v spoločnosti neobsadené, najmä vo vašej záujmovej oblasti.  
Preskúmajte konkurentov spoločnosti.  
Ak máte málo informácií, opýtajte sa ľudí, o ktorých viete, že pracujú alebo pracovali vo firme, čo o firme vedia a aká je tam aktuálna situácia.  
Ak je to možné, kúpte si produkt alebo využite službu spoločnosti.

2. Znovu si prečítajte ponuku voľného pracovného miesta.

Osviežte si pamäť ohľadom požiadaviek a povinností.  
Venujte pozornosť tomu, čo spoločnosť zdôrazňuje.  
Venujte pozornosť tomu, čím ste doteraz nepracovali.

3. Znovu si prečítajte svoj životopis a pripravte si krátky príbeh o sebe.

4. Zistite, kto bude viesť pracovný pohovor (titul a meno).  
Prečítajte si informácie o ňom na webovej stránke spoločnosti a v životopise na Wikipédii.  
Nájdite stránky sociálnych médií a rozhovory s respondentmi.

5. Na základe informácií o spoločnosti, práci a osobe, ktorá vedie pohovor, vytvorte zoznam otázok, ktoré budete klásť zamestnávateľovi.  
Na pohovore sa nepýtajte na výšku platu a iné pracovné pozície. Buďte však pripravený odpovedať na otázky, ak sa ich opýta sám zamestnávateľ.  
Pýtajte sa na povahu práce, povinnosti, úlohy, výzvy a systém hodnotenia.  
Využite získané informácie na to, aby ste svoje skúsenosti odovzdali ďalej.

6. Pripravte sa na vyjednávanie o plate.  
Stanovte si minimálnu, optimálnu a požadovanú úroveň platu.  
Vypočítajte si svoj súčasný príjem alebo príjem z posledného zamestnania.  
Pozrite sa, aké platy ponúkajú iné spoločnosti podobným zameraním na podobné voľné pracovné pozície.  
Vyhľadajte si, aké platy spoločnosť inzeruje vo svojich voľných pracovných miestach.

7. Pripravte si príbeh o motivácii a kariérnych plánoch.  
Zamyslite sa nad tým, prečo máte záujem o danú pracovnú pozíciu?  
Ako táto pozícia zapadá do vašej dlhodobej kariérnej stratégie?

8. Formulujte odpovede na „nepohodlné“ otázky – o dôvodoch rozviazaní pracovných pomerov a zmien povolaní, a o dobách nezamestnanosti.

9. Zistite, či spoločnosť prijala dress code, pripravte si vhodné oblečenie.

10. Preskúmajte a vypočítajte dĺžku trvania cesty do spoločnosti (zamestnania).

11. Vložte svoje dokumenty (diplomy, osvedčenia o školení, pracovný zošit) do tašky, vytlačený životopis a portfólio. Je pravdepodobné, že ich budete potrebovať. Ak vás potenciálny zamestnávateľ požiada, mali by ste ich mať so sebou.

## Zhrnutie

**Rovesnícki mentori môžu v praxi uplatniť nasledujúce zručnosti na podporu mentorovaných:**

### **ROZHOVOR online/na mieste - niekoľko základných pravidiel**

Dress code by mal byť rovnaký ako na porade v kancelárii.

Vopred si skontrolujte internetové pripojenie a kameru.

Video sa požaduje. Ak webovú kameru nemáte alebo je pokazená, upozornite na to zamestnávateľa.

Vyberte miesto s čo najneutrálnejším pozadím. Pri pohovore z domu, treba si upratať izbu.

Ak vám zamestnávateľ alebo zástupca personálnej agentúry poskytol svoj Skype účet, vyhľadajte ho, pridajte si ho do zoznamu kontaktov a predstavte sa. Ak vás požiadajú o používateľské meno, počkajte na hovor. Buďte včas na príjme.

Vypnite telefón, eliminujte iné rušivé prvky (rodina a domáce zvieratá).

Počkajte, kým vám zamestnávateľ zavolá.

Ak mešká viac ako 15 minút, zavolajte mu na mobilný telefón a zistite, či si môžete dohodnúť stretnutie.

Buďte sústredený a hovorte tak nahlas a zreteľne, ako keby ste sedeli osobne u vášho potenciálneho zamestnávateľa.

Ak sa spojenie preruší, zavolajte späť osobe, na ktorej strane problém vznikol.

Na začiatku stretnutia sa pár minút porozprávajte o všeobecných témach.

Pripravte si dokumenty a životopis a položte ich vedľa seba.

Vhodné oblečenie je rovnako dôležité ako dobrý prejav.

### **Muži**

Oblek - sako a nohavice, kravata.

Najlepšie ak farba obleku je tmavá (tmavomodrá, tmavošedá, hnedá), nie však čierna.

Košeleň má byť svetlej farby alebo slabo viditeľnými pruhmi.

Pre zamestnancov na nižšej úrovni a pre tých, ktorí nepracujú v kancelárii alebo s klientmi, sa odporúčajú džínsy klasického strihu a pletený sveter a košeleň.

Odporúča sa aj opasok.

Topánky z pravej kože, farebne zladené s farbou opasku (čierna alebo hnedá).

Tenisky a mokasíny sú zakázané.

Neodporúčajú sa značkové topánky.

Ako šperk je prijateľný iba snubný prsteň.

Muži musia byť hladko oholení alebo musia mať upravenú bradu a/alebo fúzy.

### **Ženy**

Dvojdielny oblek (sako + nohavice, sako + sukňa, sako + šaty).

Odporúča sa biela alebo jednofarebná blúzka. Je povolená kombinácia dvoch alebo troch farieb.

Škála farieb je širšia: čierna, béžová, hnedá alebo námornícka modrá, tmavofialová, jemná ružová, modrá.

Sukne a šaty sa odporúčajú do polovice kolien – nie kratšie.

Šperky z drahých alebo polodrahých kovov s drobnými kamienkami sú povolené.

Ďalej sú povolené náušnice, ktoré nevisia, jeden alebo dva prstene.

Neodporúčajú sa šaty alebo blúzky bez rukávov, s výstrihmi na chrbte, hlbokými výstrihmi a príliš tesným oblečením.

Tkaniny by mali byť prirodzené. Zamat, čipka, priehľadné látky a nápadné oblečenie sú zakázané.

Pančuchy alebo pančuchy telovej farby sú povinné za každého počasia. Odporúča sa neutrálny make-up, matný alebo transparentný lesklý rúž. Odporúčajú sa kožené topánky (nie biele a svetlé), s podpätkom max. 5 cm a kožená kabelka (nie biela).

Nechty musia byť čisté a krátke alebo 1-2 mm, bezfarebné alebo neutrálne. Doplnkové predmety (taška alebo aktovka, hodinky, telefón, peňaženka, vizitkár, pero, držiak na vizitky, pero, denník) charakterizujú záujemcu o zamestnanie. Odporúča sa, aby boli vysoko kvalitné, ale nie príliš drahé.

## 2.4. Účasť osôb starších ako 50 rokov na trhu práce

<b>Aktivita č. 2.4.</b>	
<b>MODUL</b>	2. Mentorovaní – osoby staršie ako 50 rokov
<b>TÉMA</b>	2.4. Účasť osôb starších ako 50 rokov na trhu práce
<b>Názov aktivity</b>	Vedúci motív u zamestnancov
<b>Pedagogické ciele</b>	Identifikácia motívov mentorovaných na trhu práce
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	45 minút
<b>Prostredie</b>	Pohodlné prostredie
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 osôb
<b>Metóda</b>	Analýza
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papiere, perá, dotazníky
<b>Popis aktivity</b>	

Umiestnite svoje motívy do hierarchie v zostupnom poradí súčtu. Čiary zodpovedajú nasledujúcim motívom.

1. Motív odmeny – zamestnanec pracuje pre peniaze a iné benefity.
2. Sociálny motív – zamestnancovi záleží na súhlase vedenia a kolektívu.
3. Procesný motív – zamestnanec pracuje pre potešenie z pracovného procesu.
4. Motív úspechu - zamestnanec sa snaží o sebaapresadzovanie a sebarealizáciu.
5. Ideologický motív - pre zamestnanca je dôležité dosahovať vysoké ciele v spolupráci s firmou.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

**Pokyny:** prečítajte si otázku a všetky možnosti odpovedí, potom zoradíte odpovede tak, že číslo 5 priradíte odpovedi, ktorá je pre vás najsprávnejšia, číslo 4 najmenej vhodnej odpovedi a tak ďalej k číslu 1.

Vyplňte tabuľku tak, že poradie, ktoré ste priradili odpovedi, uvedte do stĺpca, ktorý zodpovedá číslu otázky.

Vodorovne čísla otázok a zvisle čísla odpovedí.

## Zhrnutie

Vypočítajte súčet každého riadku. Kde získate najviac bodov, je váš „vedúci“ motív. Mentori môžu vidieť skutočný obraz svojej skupiny osôb starších ako 50 rokov veku a pomôcť im.

### Test "Určenie "vedúceho" motívu u zamestnancov"

1. Čo by vás najviac motivovalo robiť náročnú prácu nadčas
  1. Príplatok
  2. Možnosť prezentovať sa pred vedením
  3. Náročná úloha
  4. Výzva – šanca dokázať sám sebe, že to dokážete na najvyššej úrovni
  5. Skutočnosť, že je dôležité dosahovať ciele spoločnosti
2. Ak by ste boli manažérom, aký spôsob odmeňovania za kvalitnú prácu by ste použili pre svojich zamestnancov
  1. Bonus
  2. Udelenie titulu „Naj...“ a verejná pochvala
  3. Poskytnutie väčšej slobody konania
  4. Posielanie ich študovať
  5. Zapojenie sa do dôležitých rozhodovacích skupín
3. Ktorú spoločnosť by ste si radšej vybrali?
  1. Kde sú lepšie platy
  2. Kde je lepší kolektív
  3. Kde sú vaše úlohy zaujímavé
  4. Kde sa potrebujete učiť a rásť
  5. Spoločnosť, ktorá je v maximálnej možnej miere v súlade s vašimi hodnotami a zásadami
4. S akým vedúcim by ste radšej nespolupracovali?
  1. S niekým, kto nezarába pre peniaze
  2. S niekým, kto sa málo venuje svojim zamestnancom
  3. S niekým, kto stále kontroluje
  4. S niekým, kto nie je profesionál
  5. S niekým, kto skrýva informácie o firme
5. Čo by ste chceli získať z povýšenia?
  1. Dobrý plat
  2. Uznanie
  3. Slobodu
  4. Profesionálny rozvoj
  5. Vplyv na náš rast
6. Podľa vás je dobrý manažér ten, kto
  1. Je spravodliví pri rozdeľovaní peňazí
  2. Verejne uznáva individuálne príspevky každému a podporuje tím
  3. Dáva čas na prípravu, neponáhľa sa
  4. Poskytuje príležitosti na dosiahnutie svojho plného potenciálu

5. Podporuje spoločnú vec z celého srdca
7. Čo sa vám najviac nepáčilo na vašej poslednej práci?
  1. Nedostatok primeranej finančnej kompenzácie a/alebo nespravodlivá kompenzácia
  2. Zlý personál a/alebo nepozorný nadriadený
  3. Veľmi pevný rámec, veľa rutiny
  4. Nedostatok rastu a perspektívy
  5. Nedostatok cieľov a princípov v samotnej firme
8. Najdôležitejšie slovo pre teba:
  1. Odmena
  2. Uznanie
  3. Kreativita
  4. Úspech
  5. Tím
9. Ktorý reklamný text pri názve pracovnej pozície by vás zaujal najviac, keby to, čo je napísané, by bola pravda?
  1. Možnosti zárobku sú neobmedzené, najlukratívnejší smer!
  2. Úžasný kolektív, spoločný voľný čas, pridajte sa k našej rodine!
  3. Kreatívna práca, ktorá si vyžaduje hlbšie ponorenie. Rozvrh je voľný!
  4. Vyžadujú sa super profesionáli. Školenie na svetovej úrovni na náklady spoločnosti.
  5. Pracujte v skvelej spoločnosti, pre verejné blaho! Pre tých, ktorí sa neboja podieľať na rozhodovaní!
10. Ako by ste ako manažér povzbudili zamestnanca, aby robil niečo, čo nie je obsahom popisu jeho pracovnej pozície?
  1. Peniazmi.
  2. Požiadanim ho osobne, len pre vlastnú potrebu.
  3. Vysvetlením, aká je to zaujímavá a kreatívna úloha.
  4. Oklamáním.
  5. Vysvetlením, aké dôležité je to pre ciele celej spoločnosti.

Vyplnite tabuľku tak, aby poradie, ktoré ste priradili k odpovedi, uvedte do stĺpca, ktorý zodpovedá číslu otázky.

Vodorovne uvedte čísla otázok a zvisle čísla odpovedí.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4										
5										

Vypočítajte súčet každého riadku. Kde ste získali najviac bodov, je váš „vedúci“ motív. Umiestnite zvyšok svojich motívov do hierarchie v zostupnom poradí súčtu. Riadky zodpovedajú nasledujúcim motívom.

1. Motív odmeny – zamestnanec pracuje pre plat a iné benefity.
2. Sociálny motív – zamestnancovi záleží na súhlase vedenia a kolektívu.
3. Procesný motív – zamestnanec pracuje pre potešenie z pracovného procesu.
4. Motív úspechu - zamestnanec sa snaží o sebaapresadzovanie a sebarealizáciu.
5. Ideologický motív - pre zamestnanca je dôležité dosahovať vysoké (celospoločenské) ciele v spolupráci s firmou.

(Test je duševným vlastníctvom Runa Consulting Group).



## Závěrečné otázky pre účastníkov

Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?  
Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?  
Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?  
Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

## 3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným

### 3.1. Aký je efektívny vzťah medzi mentorom a mentorovaným?

<b>Aktivita č. 3.1.</b>	
<b>MODUL</b>	3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným
<b>TÉMA</b>	3.1. Aký je efektívny vzťah medzi mentorom a mentorovaným?
<b>Názov aktivity</b>	Prečo sa rovesnícky mentoring líši od iných foriem učenia?
<b>Pedagogické ciele</b>	Zlepšenie komunikačných schopností a kritického myslenia.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	20 minút
<b>Prostredie</b>	Miestnosť so stoličkami, ak je to možné, aj so stolom
<b>Veľkosť skupiny</b>	Dvoj alebo trojčlenné skupiny v rámci úvodnej diskusie, následne skupinová diskusia pod vedením lektora
<b>Metóda</b>	Diskusie
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Pero a papier (ak je to potrebné)
<b>Popis aktivity</b>	

V rámci tejto aktivity dvojčlenné alebo trojčlenné skupiny budú diskutovať o tom, prečo sa rovesnícky mentoring líši od iných foriem učenia sa. Môžu mať k dispozícii pero a papier, ak si chcú informácie poznačiť. Táto diskusia by nemala trvať dlhšie ako 15 minút. Účastníci by si mali pripomenúť obsah online modulu, ktorý študovali a následne diskutovať o ňom. Nie je potrebný podrobný popis. Hlavný dôraz by sa mal klásť na roly a vzťah medzi mentorom a mentorovaným v podmienkach rovesníckeho mentoringu a konfrontovať s tradičnou formou učenia učiteľ – študent. Po uplynutí času by mal lektor požiadať skupiny, aby zistenia o rozdieloch prediskutovali vo veľkej skupine. Táto diskusia by mala zapojiť všetky skupiny/účastníkov do vzdelávania. Lektor potom môže súhlasiť a/alebo opraviť a/alebo zdôrazniť aspekty, ktoré považuje za relevantné.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Rozdeľte sa do dvojčlenných alebo trojčlenných skupín. V nasledujúcich 15 minútach diskutujte s členmi vašej skupiny o tom, prečo sa rovesnícky mentoring líši od tradičnejších foriem učenia sa, ako prebieha školské vyučovanie s učiteľom. Po uplynutí 15 minút vaše zistenia o rovesníckom mentoringu prediskutujte vo veľkej skupine.

### Zhrnutie

Úvahy a diskusie o tom, ako sa rovesnícky mentoring líši od iných foriem mentoringu. Účastníci by mali kriticky premýšľať o formách vzdelávania, ktoré poznajú, a o tom, ako sa tieto líšia od rovesníckeho mentoringu podľa získaných vedomostí z online modulu. Počas diskusie si účastníci rozvíjajú aj svoje komunikačné schopnosti.

## 3.2. Fázy vzťahu medzi mentorom a mentorovaným

### Aktivita č. 3.2.

<b>MODUL</b>	3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným
<b>TÉMA</b>	3.2. Fázy vzťahu medzi mentorom a mentorovaným
<b>Názov aktivity</b>	Hranie rolí - rovesnícky mentor a mentorovaný vo dvojici
<b>Pedagogické ciele</b>	Rozvíjanie kritického myslenia, komunikačných a vyjednávacích schopností
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	40 minút
<b>Prostredie</b>	Miestnosť so stoličkami
<b>Veľkosť skupiny</b>	Dvojice
<b>Metóda</b>	Hranie rolí
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	-

### Popis aktivity

Účastníci sa rozdelia do dvojčlenných skupín a počas prvých 20 minút jeden prevezme úlohu mentora, druhý mentorovaného a potom sa vymenia. Úlohou účastníkov je počas 20 minút vyskúšať si 2 kroky vzťahu medzi mentorom a mentorovaným, a to účel a vyjednanie. Tréner môže skupiny sledovať a v prípade potreby im pomáhať.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Rozdeľte sa do dvojíc. V nasledujúcich 20 minútach jeden z vás prevezme úlohu mentora a druhý úlohu mentorovaného. V rámci hrania rolí máte možnosť vyskúšať si všetkých 5 krokov vzťahu medzi mentorom a mentorovaným, ale najmä kroky účel a vyjednávanie. Potom si v rámci ďalších 20 minút vymeníte úlohy a budete rovnako postupovať.

## Zhrnutie

Hranie rolí mentora alebo mentorovaného vo dvojici. Prostredníctvom tejto aktivity si účastníci rozvíjajú svoje vyjednávacíe schopnosti a získajú praktické skúsenosti v oblastiach, ktoré boli predmetom e-learningu.

### 3.3. Získanie dôvery a stanovenie hraníc

<b>Aktivita č. 3.3.</b>	
<b>MODUL</b>	3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným
<b>TÉMA</b>	3.3. Získanie dôvery a stanovenie hraníc
<b>Názov aktivity</b>	Vizualizácia vlastných hraníc
<b>Pedagogické ciele</b>	Identifikovanie vlastných hraníc.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	15 minút
<b>Prostredie</b>	Miestnosť so stoličkami, ak je to možné aj so stolom
<b>Veľkosť skupiny</b>	Samostatná práca
<b>Metóda</b>	Sebareflexia
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Výtlačky z <a href="https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf">https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf</a> Papier and perá
<b>Popis aktivity</b>	

Každý účastník dostane jeden výtlačok pracovného listu „Vizualizácia vašich hraníc“ a pero. Úlohou účastníkov je, aby postupovali podľa pokynov v pracovnom liste a uvažovali o svojich hraniciach v trvaní 10 minút. Neskôr sa uskutoční diskusia s lektorom o tom, ako sa cítili a či získali lepšie sebauvedomenie o svojich hraniciach a o tom, ako ich vyjadriť efektívnym spôsobom (t. j. byť asertívny a vedieť povedať niekomu a niečomu nie).

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Rozdám vám pracovný list o tom, ako si predstaviť a nastaviť vlastné hranice. V nasledujúcich 10 minútach budete postupovať podľa pokynov na pracovnom liste. Nebudete musieť zdieľať v skupine vaše zistenia, ak by vám to bolo nepríjemné. Toto cvičenie je skôr o tom, aby ste sa spoznali lepšie seba samého. Po 10 minútach vás lektor požiada, aby ste sa zamysleli nad tým, ako ste sa pri tomto cvičení cítili, a ak vám to vyhovuje, uveďte príklady, ako efektívne nastaviť hranice (môžu to byť vaše vlastné hranice alebo ďalšie).

## Zhrnutie

V tejto aktivite účastníci prechádzajú pracovným listom, aby lepšie identifikovali svoje vlastné hranice a uvažovali o tom, ako lepšie prenášať a/alebo nastaviť svoje hranice voči ostatným.

### 3.4. Riešenie problémov a konfliktov

#### Aktivita č. 3.4.

<b>MODUL</b>	3. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným
<b>TÉMA</b>	3.4. Riešenie problémov a konfliktov
<b>Názov aktivity</b>	Pomaranče Ugli
<b>Pedagogické ciele</b>	Rozvíjanie schopnosti kritického myslenia, vyjednávania a riešenia konfliktov.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	15 minút
<b>Prostredie</b>	Miestnosť so stoličkami
<b>Veľkosť skupiny</b>	Dvojčlenné skupiny
<b>Metóda</b>	Cvičenie pomarančov Ugli
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	<a href="http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf">http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf</a> vytlačte len rolu A a rolu B na rôzne hárky, aby ste ich mohli odovzdať účastníkom.
<b>Popis aktivity</b>	

Pred realizáciou tejto úlohy by si mal tréner prečítať celú aktivitu pomaranče Ugli. Účastníci sa rozdelia do dvojčlenných skupín. Jeden člen skupiny prevezme úlohu Rowlanda, druhý člen úlohu Jonesa. Účastníci si prečítajú svoje úlohy a pokúsia sa navzájom vyjednávať o tom, kto dostane pomaranče Ugli a či je možné dosiahnuť kompromis do 10 minút. Úlohou je, aby zdieľali dostatok informácií, aby si uvedomili, že potrebujú odlišné časti pomaranča, a obaja môžu v skutočnosti dostať tú, o ktorú majú záujem. Ak sa im to nepodarí, budú diskutovať o tom, kde zlyhali, čo by sa dalo urobiť lepšie.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Rozdeľte sa, prosím, do dvojčlenných skupín. Dostanete hárok papiera s úlohou, ktorú máte realizovať. Prečítajte si to prosím pozorne. Tréner (ja) vlastní (-m) zostávajúce pomaranče Ugli. Keď si prečítate svoje úlohy, porozprávajte sa so zástupcom druhej firmy v trvaní 6-10 minút a rozhodnite sa o ďalšom postupe. Mám veľký záujem si zarobiť a pomaranče predám tomu, kto ponúkne za nich najvyššiu cenu. Keďže som zo zahraničia, vláda vám nevie pomôcť získať odo mňa pomaranče. Každá dvojica vyjednávačov môže predpokladať, že o pomaranče nikto nemá záujem. Potom si vyberte zástupcu a povedzte mi, k akému záveru ste dospeli a kto získa pomaranče.

### Zhrnutie

V tejto aktivite účastníci hrajú role Rowlanda alebo Jonesa. Ide o to, aby si obaja uvedomili, že chceli rôzne časti pomaranča a dospeli k dohode. To si však vyžaduje dôveru a prezradenie informácií, ktorú časť pomaranča človek potrebuje. Pri úspešnom vyjednávaní a riešení konfliktov je prvoradá schopnosť vidieť, že sa dá dosiahnuť konsenzus.

### Záverečné otázky pre účastníkov

Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?

Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?

Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?

Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

## 4. Efektívna komunikácia a etika

### 4.1. Komunikačné nástroje v službách rovesníckeho mentoringu

<b>Aktivita č. 4.1.</b>	
<b>MODUL</b>	4. Efektívna komunikácia a etika
<b>TÉMA</b>	4.1 Komunikačné nástroje v službách rovesníckeho mentoringu
<b>Názov aktivity</b>	Mimoriadne komunikatívny
<b>Pedagogické ciele</b>	Hranie rolí
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	60 (3x20) minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru trojuholníka s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	1 mentor, 1 klient, 1 pozorovateľ

<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, samolepiace papieriky
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci sú rozdelení do malých trojčlenných skupín. Mentorovaný je mimoriadne komunikatívny a neustále sa zaoberá len vlastnými myšlienkami, ktoré chce riešiť. Mentor by mal viesť konverzáciu a mali by určiť, aká by bola pre mentorovaného optimálna pracovná pozícia, čo všetko už dosiahli a čo by mali ešte urobiť pre získanie želanej pracovnej pozície.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé trojčlenné skupiny. Dohodnite si spoločne roly v skupine tak, že jeden z troch členov je v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii klienta a tretí v pozícii pozorovateľa.
2. Vyberte si prácu.
3. Pozorovateľ dáva mentorovi aj klientovi spätnú väzbu o ich komunikácii. Mentor aj mentorovaný poskytujú spätnú väzbu na pozitívne aj negatívne pripomienky.
4. Po 20 minútach si vymeňte pozície/role a opakujte cvičenie, kým si každý člen skupiny nevyskúša všetky pozície/role.
5. Na záver prebehne diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine.

#### Zhrnutie

Cvičenie sa odporúča na precvičenie teoretických vedomostí získaných samoštúdiom a ich upevnenie v praxi za pomoci lektora.

## 4.2. Ako pristupovať ku kultúrnym rozdielom

<b>Aktivita č. 4.2.</b>	
<b>MODUL</b>	4. Efektívna komunikácia a etika
<b>TÉMA</b>	4.2. Ako pristupovať ku kultúrnym rozdielom
<b>Názov aktivity</b>	Stredná cesta
<b>Pedagogické ciele</b>	Spolupráca
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.

<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 18 osôb
<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, samolepiace papieriky, pripojenie na internet
<b>Popis aktivity</b>	

Vytvorte dvojčlenné alebo trojčlenné skupiny! Úlohou skupín bude zbierať charakteristiky z internetu alebo na základe vlastných skúseností o štýle práce v nasledujúcich krajinách:

- Japonsko
- Turecko
- Spojené kráľovstvo
- Taliansko
- Nemecko
- vlastná krajina alebo slobodne zvolená krajina

Členovia malých skupín najprv jednotlivo zbierajú osobitosti podľa zadania, potom spoločne zostavujú charakteristiku danej krajiny. Pred veľkou skupinou prezentujú zozbierané charakteristiky a účastníci diskutujú o tom, či majú vlastnú skúsenosť v tej ktorej krajine. Spoločne zbierajú najrôznejšie charakteristiky a formulujú závery o tom, ako tolerancia a otvorenosť pomáhajú akceptovať druhých, ale aj o tom, aké faktory môžu ešte uľahčiť bezproblémovú spoluprácu.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé dvojčlenné alebo trojčlenné skupiny.
2. Vyberte si krajinu.
3. Vytvorte si všeobecný prehľad podľa zadania, na základe vlastných skúseností a informácií nájdených na internete.
4. Nakoniec prediskutujte vo veľkej skupine výsledky, ktoré boli zistené v malých skupinách.

#### Zhrnutie

Cvičenie je zamerané na pochopenie dôležitosti tolerancie, flexibility, otvorenosti, empatie a jej posilňovanie v praxi za pomoci lektora.

### 4.3. Etické otázky v službách rovesníckeho mentoringu

<b>Aktivita č. 4.3.</b>	
<b>MODUL</b>	4. Efektívna komunikácia a etika
<b>TÉMA</b>	4.3. Etické otázky v službách rovesníckeho mentoringu
<b>Názov aktivity</b>	Náš kódex

<b>Pedagogické ciele</b>	Formovanie tímu pri riešení úlohy. Uvedomenie si sily tímovej spolupráce.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	120 minút
<b>Prostredie</b>	Práca v dvoch samostatných skupinách ideálne v dvoch rôznych miestnostiach, diskusia vo veľkej skupine
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osoby
<b>Metóda</b>	Hranie rolí a tímová práca
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Farebné papiere, lepiaca páska, kartón, rozdeľovač, sponky, špagát.
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci budú rozdelení do dvoch skupín.

Úlohou prvej skupiny bude zostavenie etického kódexu z pohľadu zamestnávateľa, a druhej skupiny z pohľadu zamestnancov starších ako 50 rokov.

Obe skupiny diskutujú o tom, aké témy by mal kódex obsahovať. Potom zoradia témy podľa významu a priorít a vytvoria štruktúru. V ďalšom kroku sformulujú vysvetlenie ku každej téme. Následne pripraví kódex prostredníctvom pomôcok aj vo fyzickej podobe (napr. plagát). Nakoniec diskutujú o zhodách, podobnostiach a rozdieloch, sumarizujú výsledky a pripraví závery.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé skupiny.
2. Vyberte rolu (zamestnávateľa alebo zamestnanci starší ako 50 rokov).
3. Definujte povinné prvky, témy kódexu!
4. Vytvorte štruktúru!
5. Rozpracujte obsah každej témy!
6. Pripravte si kódex vo fyzickej podobe (napr. plagát)!
7. Na záver diskutujte o zhodách, podobnostiach a rozdieloch, sumarizujte výsledky a pripravte závery.

#### Zhrnutie

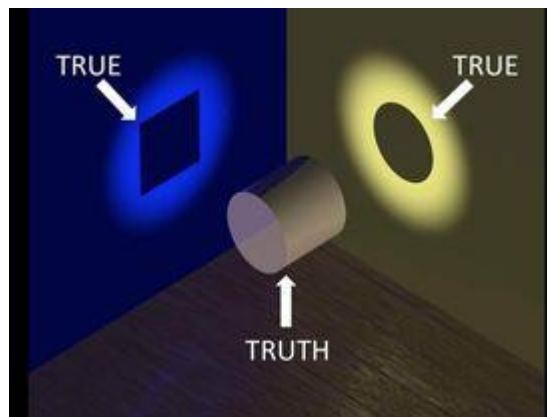
Na základe výsledkov zhrňte teóriu o tímovej spolupráci. Ako sa vytvára tím? Aký je prínos tímovej spolupráce? Čo je komunikácia? Ako pracovať v tíme? Najdôležitejšie je, aby sa všetci členovia tímu skutočne stotožnili s cieľom, že ich spoločným cieľom je pracovať s maximálnym úsilím na základe aktuálnej úlohy. Je dôležité, aby bola úloha splnená k spokojnosti všetkých aktérov.



#### 4.4. Praktické rady pre rovesníckych mentorov

### Aktivita č. 4.4.

<b>MODUL</b>	4. Efektívna komunikácia a etika
<b>TÉMA</b>	4.4. Praktické rady pre rovesníckych mentorov
<b>Názov aktivity</b>	Prejav empatie
<b>Pedagogické ciele</b>	Spolupráca
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	120 minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky umiestnené oproti sebe v malých skupinách.
<b>Veľkosť skupiny</b>	2 osoby
<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách. Hranie rolí vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Farebné karty. Zvýrazňovače. Flipchartový papier. Tento obrázok:



#### Popis aktivity

Vytvorte malé dvojčlenné skupiny. Každý člen skupiny porozpráva situáciu, kde sa stretli s komunikačnými alebo etickými problémami. Následne diskutujú o tom, že každý môže mať iný názor na ten istý problém a ako rôzne názory podporujú správnosť vlastného názoru. Skupiny sa dohodnú o tom, ktorú situáciu predstavia pred veľkou skupinou. Vo veľkej skupine sa bude diskutovať o vybraných situáciách.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé dvojčlenné skupiny.

2. Porozprávajte o tom, čo znázorňuje obrázok uvedený vyššie.
3. Porozprávajte svoj príbeh v malej skupine (každý účastník).
4. Následne každý sa vyjadrí k danému príbehu a diskutujú o tom, že každý môže mať iný názor na ten istý problém a ako rôzne názory podporujú správnosť vlastného názoru. Členovia skupiny môžu zmapovať vnútorné zdroje rečníka, ktoré mu pomohli situáciu zvládnuť. Čo sa napríklad odohrávalo v jeho mysli? Čo cítil? Čo ho presvedčilo? Čo mu pomohlo?
5. Nasledujúcou úlohou vašej skupiny je vybrať jednu situáciu, ktorú budete zdieľať vo veľkej skupine.
6. Následne vo veľkej skupine prediskutuje vzniknuté situácie a rôzne názory.

## Zhrnutie

Cvičenie poukazuje na skutočnosť, že často majú obe strany pravdu a že mentor by mal byť schopný zvážiť situáciu z viacerých uhlov pohľadu.

## Záverečné otázky pre účastníkov

- Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?
- Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?
- Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?
- Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

## 5. Aktivity rovesníckeho mentoringu

### 5.1. Stanovenie cieľov

<b>Aktivita č. 5.1.</b>	
<b>MODUL</b>	5. Aktivity rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	5.1. Stanovenie cieľov
<b>Názov aktivity</b>	Stanovenie cieľov metódou SMART(-E-R)
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť používať v praxi metódu SMART(-E-R) na stanovenie cieľov
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 min.
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb

**Metóda**

Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.

**Nástroje/Pomôcky**

Papier, pero, flipchart, lepiaca páska

**Popis aktivity**

Účastníci sa rozdelia do trojčlenných malých skupín. Z troch členov jeden účastník bude v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa. Mentorovaný popíše svoju situáciu, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora. Úlohou rovesníckeho mentora a mentorovaného bude na určitú tému (napr. získať lepšie zručnosti pre trh práce 21. storočia, preskúmať nové kariérne možnosti/príležitosti mentorovaného, sebaopoznanie, poznanie vlastného potenciálu a schopností atď.) formulovať ciele mentoringu prostredníctvom metódy SMART(-E-R):

S - SPECIFIC – špecifický, definovať cieľ čo najkonkrétnejšie.

M - MEASURABLE – merateľný, na konci cieľa je potrebné vedieť, či ste uspeli a čo ste dosiahli.

A - ACHIEVABLE – dosiahnuteľný, zamyslieť sa nad spôsobom, ako chcete dosiahnuť váš cieľ.

R - RELEVANT – realistický, určiť si cieľ, ktorý je pre vás reálny, uskutočniteľný.

T - TIME BOUND – časovo ohraničený, stanoviť si začiatok aj koniec.

E – EXCITING – aby ste si užili každý krok, ktorý vedie k dosiahnutiu cieľa.

R – RECORDED - mentorovaný by mal používať zápisník alebo mobilnú aplikáciu, do ktorého si presne zaznamená kroky, ktoré plánuje uskutočniť v záujme dosiahnutia cieľa.

Pri stanovení cieľa je vhodné, aby rovesnícky mentor používal pomocné otázky podľa vzdelávacieho materiálu.

Pozorovateľ pozoruje priebeh rozhovoru, zapisuje poznámky, poukazuje na slabé miesta, ktoré je potrebné rozvíjať. Po 20 minútach sa menia pozície/role, tak aby sa každý vystriedal v rámci skupiny vo všetkých pozíciách/rolách.

Následne sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine, a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov, ktoré časti stanovenia cieľa mentoringu metódou SMART(-E-R) boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať svoje zručnosti v týchto oblastiach.

**Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícky mentori)**

1. Vytvorte trojčlenné malé skupiny. Dohodnite sa navzájom o roliach v skupine tak, aby z troch členov jeden účastník bol v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa.
2. Vyberte tému tak, aby účastník v pozícii – mentorovaného vedel popísať svoju situáciu a to, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora.
3. Stanovte ciele rovesníckeho mentoringu pomocou metódy SMART(-E-R) v priebehu 20 minút.
4. Pri stanovení cieľov metódou SMART(-ER) použite otázky podľa vzdelávacieho materiálu.
5. Po 20 minútach vymeňte pozície/role a opakujte cvičenie dovedy, kým každý člen skupiny si nevyskúša všetky pozície/roly.
6. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať situáciu, ktoré časti stanovenia cieľa metódou SMART(-E-R) boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.

7. Záverom sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov, ktoré časti stanovenia cieľa metódou SMART(-E-R) boli najnáročnejšie, ako môže rovesnícky mentor sa rozvíjať v týchto oblastiach.

## Zhrnutie

Cvičenie sa odporúča na praktické precvičovanie teoretických vedomostí získaných samoštúdiom a ich posilnenie v praxi pomocou lektora.

## 5.2. Individuálny rovesnícky mentoring - Mentorský plán

<b>Aktivita č. 5.2.</b>	
<b>MODUL</b>	5. Aktivity rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	5.2. Individuálny rovesnícky mentoring - Mentorský plán
<b>Názov aktivity</b>	Príprava mentorského plánu
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť zostaviť mentorský plán, používanie otázok podľa Hooka pri príprave mentorského plánu. Uvedomiť si význam mentorského plánu.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	120 min.
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb
<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, lepiaca páska
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci sa rozdelia do trojčlenných malých skupín. Z troch členov jeden účastník bude v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa. Mentorovaný popíše svoju situáciu, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora. Úlohou rovesníckeho mentora a mentorovaného bude na určitú tému (napr. získať lepšie zručnosti pre trh práce 21. storočia, preskúmať nové kariérne možnosti/príležitosti mentorovaného, sebazpoznanie, poznanie vlastného potenciálu a schopností atď.) pripraviť mentorský plán podľa nasledujúcej štruktúry tak, aby boli zohľadnené všetky požiadavky:

1. Ciele
2. Kroky na dosiahnutie vyššie uvedených cieľov

3. Frekvencia stretnutí
4. Dôvernosť
5. Plán hodnotenia efektívnosti vzťahu
6. Doložka o ukončení vzťahu
7. Trvanie
8. Dátum a podpisy

Pri zostavení mentorského plánu medzi rovesníckym mentorom a mentorovaným je vhodné použiť aj otázky podľa Hooka.

Pozorovateľ pozoruje priebeh rozhovoru, zapisuje poznámky, poukazuje na slabé miesta, ktoré možno rozvíjať. Po 30 minútach sa menia pozície/role, tak aby sa každý vystriedal v rámci skupiny vo všetkých pozíciách/roliach.

Následne sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov, ktoré časti mentorského plánu boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.

#### **Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)**

1. Vytvorte trojčlenné malé skupiny. Dohodnite sa navzájom o roliach v skupine tak, aby z troch členov jeden účastník bol v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa.
2. Vyberte tému tak, aby účastník v pozícii – mentorovaného vedel popísať svoju situáciu a to, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora.
3. Zostavte mentorský plán, postupujte podľa navrhutej štruktúry v priebehu 30 minút.
4. Pri zostavení mentorský plánu použijete teoretické vedomosti a otázky podľa Hooka.
5. Po 30 minútach vymeňte pozície/role a opakujte cvičenie dovtedy, kým každý člen skupiny si nevyskúša všetky pozície/roly.
6. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať situáciu, ktoré časti mentorského plánu boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.
7. Záverom sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine, a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov, ktoré časti mentorského plánu boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.

#### **Zhrnutie**

Cvičenie sa odporúča na praktické precvičovanie teoretických vedomostí získaných samoštúdiom a ich posilnenie v praxi pomocou lektora.

### **5.3. Skupinové aktivity v službách rovesníckeho mentoringu**

#### **Aktivita č. 5.3.**

**MODUL**

5. Aktivity rovesníckeho mentoringu

<b>TÉMA</b>	5.3. Skupinové aktivity v službách rovesníckeho mentoringu
<b>Názov aktivity</b>	Stavanie mobilného / pohybového zariadenia
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť identifikovať role jednotlivých členov tímu . Formovanie tímu počas riešenia úlohy. Pozorovaním skupiny analyzovať charakteristiky správania jednotlivých členov tímu. Uvedomiť si silu tímovej práce.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 min.
<b>Prostredie</b>	Práca v dvoch oddelených skupinách ideálne v dvoch rôznych miestnostiach, diskusia vo veľkej skupine
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb
<b>Metóda</b>	Tímová práca
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Farebné papiere 80g 6 ks a 120g – 6 ks, špagát, fixky, lepidla, lepiaca páska, nožnice, kartón, spinky, špagát
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci sa rozdelia do dvoch skupín. Úlohou každej skupiny je navrhnuť výrobu jedného mobilného/pohyblivého zariadenia, zloženého aspoň zo štyroch dielov s použitím dostupných materiálov tak, aby druhá skupina mohla urobiť identický model za 15 - 20 minút podľa písomných inštrukcií, ktoré im budú poskytnuté. Názov zariadenia (auto, vlak, lietadlo, loď, traktor....) neprezradia. Na popis návrhu majú 30 minút a nemôžu použiť nákres, iba slová. Každá skupina vyrába pohyblivé zariadenie, ktorého popis dostala. V každej skupine bude jeden pozorovateľ, ktorý zapíše ako sa každý člen skupiny prejavoval, čím prispel k výsledku.

Vo veľkej skupine v spolupráci s lektorom analyzujú, aké charakteristiky tímovej spolupráce prejavili účastníci počas cvičenia a akými fázami si prešli v zmysle vývoja tímovej spolupráce.

1. Najskôr sa analyzuje ako sa im darilo, v čom to bolo náročné a ako postupovali.
2. Potom sa analyzuje, kto sa ako podieľal na plnení úlohy (oboch častí – písomný návrh a potom zostrojenie zariadenia).
3. Následne od lektora dostanú popisy tímových rolí a snažia sa identifikovať, kto k akej role má najbližšie a ako sa to prejavovalo pri cvičení a tiež bežne v praxi.
4. Záverom sa môže spraviť aj Belbinov dotazník rolí, a porovnať či sa výsledky budú zhodovať s ich odhadom.

#### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte dve skupiny.
2. Vašou úlohou je navrhnuť výrobu jedného mobilného/pohyblivého zariadenia zloženého aspoň zo štyroch dielov s použitím dostupných materiálov tak, aby druhá skupina mohla urobiť identický model za 15 - 20 minút podľa písomných inštrukcií, ktoré im poskytnete. Na popis návrhu máte 30 minút a nemôžete použiť nákres, iba slová.
3. V každej skupine bude jeden pozorovateľ, ktorý zapíše ako sa každý člen skupiny prejavoval, čím prispel k výsledku.

4. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať, aké charakteristiky tímovej spolupráce prejavili členovia skupiny počas cvičenia a akými fázami si prešli v zmysle vývoja tímovej spolupráce.

## Zhrnutie

Na základe výsledkov zhrnúť teóriu o tímovej práci. Ako sa tím formuje. Aký je prínos tímovej práce. Aká je komunikácia, ako pracovať v tíme. Najdôležitejšie je, aby sa všetci členovia tímu naozaj stotožnili s cieľom, aby to bol ich spoločný cieľ, aby dali zo seba to najlepšie, čo v danej chvíli riešenie úlohy vyžaduje. Dôležité je, aby úloha bola splnená k spokojnosti všetkých aktérov.

## 5.4. Motivačné stratégie pre aktívne starnutie (pre osoby staršie ako 50 rokov)

<b>Aktivita č. 5.4.</b>	
<b>MODUL</b>	5. Aktivity rovesníckeho mentoringu
<b>TÉMA</b>	5.4. Motivačné stratégie pre aktívne starnutie (pre osoby nad 50 rokov)
<b>Názov aktivity</b>	Moje vnútorné nastavenie. Sila myšlienok v motivácii.
<b>Pedagogické ciele</b>	Zvládnutie náročných situácií vďaka vlastnostiam a podporným myšlienkam, ktoré nám privádzajú príjemné pocity a tie vedú k tomu, že máme naše správanie pod kontrolou. Dôležitosť našich vnútorných zdrojov a ich analýza. Pochopiť rozdiel medzi motiváciou (ide z nášho vnútra) a inšpiráciou (z vonkajšieho prostredia). Motivácia pre ľudí nad 50 rokov veku, vnútorné nastavenie.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 min.
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb
<b>Metóda</b>	Rozhovor, práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Farebné kartičky, fixky, flipchart papier, lepidlo.
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci si spoločne vypočujú príbeh lektora o jednej náročnej situácii. Následne účastníci sa rozdelia do štyroch skupín (v jednej skupine cca. 3 osoby). Úlohou účastníkov bude spomenúť si na niečo náročné, čo v živote riešili. Mohla to byť náročná situácia v práci alebo v súkromnom živote, o ktorom si mysleli, že to nedokážu vyriešiť, ale napokon to dopadlo tak, že boli úspešní.

Členovia skupiny budú počúvať každého a cez otázky, ktoré budú klásť majú zistiť, vďaka čomu, napr. akým vlastnostiam a prístupu sa to podarilo vyriešiť. Napr. Čo sa odohrávalo vo jeho mysli? Čo cítil? Čo ho presvedčilo? Čo ho povzbudilo? Čo mu pomohlo? Následne si vyberú jednu situáciu, ktorú budú zdieľať pred celou skupinou. Budú zapisovať na kartičky charakteristiky, prístupy/myšlienky, konanie, cestu,...

Lektor spoločne s účastníkmi bude diskutovať o vnútorných zdrojoch v situáciách, napíše ešte ďalšie myšlienky na kartičky, ktoré nalepia na flipchart a vytvoria - mapu vnútorných zdrojov.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vypočujte si príbeh lektora: napr. moja prvá cesta autom do Bratislavy. (Čo sa dialo v jeho mysli, čo prežíval, čo robil, čo mu pomohlo, k čomu ho to motivovalo?)
2. Vytvorte malé skupiny (v jednej skupine cca. 3 osoby).
3. Porozprávajte v malej skupine svoj príbeh (každý účastník).
4. Následne úlohou vašej skupiny bude mapovať vnútorné zdroje hovoriaceho, ktoré mu pomohli zvládnuť situáciu. Napr. Čo sa odohrávalo vo jeho mysli? Čo cítili? Čo ho presvedčilo? Čo ho povzbudilo? Čo mu pomohlo?
5. Vašou úlohou je zapisovať na kartičky charakteristiky, prístupy/myšlienky, konanie, cestu, atď...
6. Následne úlohou vašej skupiny je vybrať si jednu situáciu, ktorú budete zdieľať pred celou skupinou.
7. Lektor spoločne s vami bude diskutovať o vnútorných zdrojoch v náročných situáciách, napíšete ešte ďalšie na kartičky a nalepíte na flipchart a vytvoríte - mapu vnútorných zdrojov.

### Zhrnutie

Motivácia je vôľa konať. Vychádza z nášho vnútorného nastavenia. Myšlienky a emócie dávajú dokopy naše nálady. Podporné myšlienky nás motivujú a dovedú k správne správaniu, ktoré máme pod kontrolou. Povzbudzujeme a motivujeme nielen seba samých ale inšpirujeme ostatných. Ako starší ľudia sme už zvládli všelijaké náročné situácie. Teraz je čas si uvedomiť, že máme konkrétne vnútorné zdroje. Máme svoju motiváciu ako zvládnuť v pokoji náročné situácie (aj zmeny), ktoré život prináša. Z začať môžeme v našej mysli.

### Záverečné otázky pre účastníkov

Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?

Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?

Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?

Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?



## 6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore

### 6.1. Nástroje na komunikáciu a zdieľanie

<b>Aktivita č. 6.1.</b>	
<b>MODUL</b>	6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore
<b>TÉMA</b>	6.1. Nástroje na komunikáciu a zdieľanie
<b>Názov aktivity</b>	Zlepšenie digitálnej gramotnosti a učenia, používanie, zdieľanie, vyhľadávanie, výber, spracovanie, analýza správnych informácií
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť, ako používať nástrojov na online zdieľanie
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb
<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, lepiaca páska, počítač s prístupom na internet.
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci sa rozdelia do trojčlenných malých skupín. Z troch členov jeden účastník bude v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa. Mentorovaný popíše svoju situáciu, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora.

Úlohou rovesníckeho mentora a mentorovaného bude hovoriť o digitálnej gramotnosti výberom a zdieľaním komunikačných nástrojov.

Online svet zvyšuje našu osobnú zodpovednosť prijímať, spravovať a zdieľať informácie podľa ich autenticity, zdroja a obsahu súčasne. Kritické myslenie je schopnosť rozlíšiť skutočnosť od fikcie, vytvoriť si názor o subjekte alebo téme. Hlavnou úlohou nie je pomôcť mentorovanému nájsť informácie, ale skôr poskytnúť pomoc pri používaní získaných informácií.

Pozorovateľ pozoruje priebeh rozhovoru, zapisuje poznámky, poukazuje na slabé miesta, ktoré možno rozvíjať. Po 30 minútach sa menia pozície/role, tak aby sa každý vystriedal v rámci skupiny vo všetkých pozíciách/roliach.

Následne sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé trojčlenné skupiny. Dohodnite sa spoločne na úlohách v skupine tak, aby jeden z troch členov bol v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa.
2. Vyberte si tému tak, aby účastník v pozícii mentorovaného mohol opísať svoju situáciu a to, v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora.
3. Diskutujte o tom, ako je mentorovaný schopný efektívne a zodpovedne využívať technológie (hardvérové a softvérové nástroje).
4. Diskutujte o tom, ako nájsť hodnoverné informácie na internete, a ako kriticky pochopiť, ktorá informácia je pravdivá a ktorá je falošná.
5. Po 30 minútach si vymeňte pozície/role a cvičenie zopakujte.
6. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať situáciu, ako dobre dokázal rovesnícky mentor odpovedať na otázky mentorovaného.
7. Na záver prebehne diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a rozoberú sa zistenia pozorovateľov.

### Zhrnutie

Cvičenie sa odporúča na precvičenie teoretických znalostí digitálnych kompetencií. Cvičenie je zamerané na kritické myslenie o získaných informáciách z internetu.

## 6.2. Výber správnych nástrojov na komunikáciu a zdieľanie

### Aktivita č. 6.2

<b>MODUL</b>	6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore
<b>TÉMA</b>	6.2. Výber správnych nástrojov na komunikáciu a zdieľanie
<b>Názov aktivity</b>	Identifikovať problémy a výzvy, navrhnúť možné riešenia a následne vyhodnotiť výberom najvhodnejšie nástroje na komunikáciu a zdieľanie.
<b>Pedagogické ciele</b>	Vedieť si vybrať správny nástroj online komunikácie za účelom riešenia problémov. Uvedomiť si dôležitosť výberu správneho nástroja komunikácie.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	120 minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.

<b>Veľkosť skupiny</b>	12 – 16 osôb
<b>Metóda</b>	Práca v malých skupinách, diskusia vo veľkej skupine.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, lepiaca páska, počítač s prístupom na internet.

### Popis aktivity

Účastníci sa rozdelia do trojčlenných malých skupín. Z troch členov jeden účastník bude v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa. Mentorovaný popíše svoju situáciu, a to v čom potrebuje pomoc od rovesníckeho mentora.

Úlohou rovesníckeho mentora a mentorovaného bude porozprávať sa o výbere správneho nástroja pre online mentoring.

1. Rovesnícky mentor navrhuje formy a obsah prípravného stretnutia online (napr. navrhované online komunikačné nástroje, štruktúru a obsah, harmonogram, vybavenie a materiály).
2. Rovesnícky mentor vysvetlí mentorovanému technické vybavenie potrebné na online mentoring, dĺžku sedenia, prestávky.
3. Rovesnícky mentor navrhuje a vyberá ďalšie vhodné nástroje na komunikáciu (synchronne a asynchronne) a spoluprácu, nástroje metódy, techniky
4. Rovesnícky mentor diskutuje o metódach na aktiváciu a motiváciu mentorovaného v online priestore.
5. Navrhuje takzvané energizéry (online) na zvýšenie pozornosti pri online mentoringu.
6. Rovesnícky mentor navrhuje riešenia nepredvídaných technických problémov počas online mentoringu.
7. Rovesnícky mentor prediskutuje konečnú štruktúru a výstupy online mentoringu (napr. mapovanie očakávaní, spôsob komunikácie, priestor na otázky, štruktúra a časový harmonogram aktivít).

Pozorovateľ pozoruje priebeh rozhovoru, zapisuje poznámky, poukazuje na slabé miesta, ktoré možno rozvíjať. Po 30 minútach sa menia pozície/role, tak aby sa každý vystriedal v rámci skupiny vo všetkých pozíciách/rolách.

Následne sa uskutoční diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a diskutuje sa o zisteniach pozorovateľov, ktoré časti výberu správneho nástroja pre online mentoring boli najnáročnejšie, ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

1. Vytvorte malé trojčlenné skupiny. Dohodnite sa spoločne na úlohách v skupine tak, aby jeden z troch členov bol v pozícii rovesníckeho mentora, druhý v pozícii mentorovaného a tretí v pozícii pozorovateľa.
2. Vyberte tému tak, aby účastník v pozícii mentorovaného vedel opísať svoju situáciu a to, v čom potrebuje pomoc od mentora.
3. Rovesnícky mentor diskutuje s mentorovaným o možnostiach výberu komunikačných nástrojov a radí, ako si vybrať správny komunikačný nástroj pri riešení problému.

4. Rovesnícky mentor poskytuje informácie o výhodách a nevýhodách online komunikačných nástrojov a vyberie jedného z nich.
5. Účastník musí položiť čo najviac otázok, aby bol pripravený na online konverzáciu.
6. Do 30 minút postupujte podľa navrhovanej štruktúry.
7. Po 30 minútach si vymeňte pozície/role a opakujte cvičenie, kým si každý člen skupiny nevyskúša všetky pozície/role.
8. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať najnáročnejšie situácie a ako sa môže rovesnícky mentor v týchto oblastiach rozvíjať.
9. Na záver prebehne diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine a budú sa diskutovať zistenia pozorovateľov, ktoré časti mentorského plánu boli najnáročnejšie a ako sa môže rovesnícky mentor rozvíjať v týchto oblastiach.

## Zhrnutie

Cvičenie sa odporúča na precvičenie používania viacerých online komunikačných nástrojov pre online mentoringové služby, aby ste sa naučili výhody a nevýhody jednotlivých komunikačných nástrojov v online mentoringu.

### 6.3. Tvorba a zdieľanie digitálneho obsahu

#### Aktivita č. 6.3.

<b>MODUL</b>	6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore
<b>TÉMA</b>	6.3. Tvorba a zdieľanie digitálneho obsahu
<b>Názov aktivity</b>	Naučiť sa zvládať a riešiť problém
<b>Pedagogické ciele</b>	Byť schopný identifikovať a vyriešiť problém pomocou metódy rozprávania príbehu (storytelling).
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	90 minút
<b>Prostredie</b>	Práca v dvoch samostatných skupinách ideálne v dvoch rôznych miestnostiach, diskusia vo veľkej skupine
<b>Veľkosť skupiny</b>	10 – 12 osôb
<b>Metóda</b>	Rozprávanie príbehov (storytelling)
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Fixky, lepiace pásky, kartón, sponky.
<b>Popis aktivity</b>	

Účastníci budú rozdelení do dvoch skupín. Úlohou každej skupiny bude nájsť si niekoľko možností na vyriešenie problému.

Každá skupina dostane rovnaký príbeh mentorovaného. V tímovej práci každá skupina musí uviesť niekoľko príkladov, ako vyriešiť problém mentorovaného pomocou metódy rozprávania príbehu.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Opis príbehu:

*Onedlho budem mať 60 rokov, no nemám vôbec dôvod oslavovať. Dostal som výpoveď. Celý život som pracoval v továrni BMW. Som jednoduchý robotník, ale práca ma vždy bavila. Potom prišla vojna a energetická kríza. Bolo rozhodnuté zredukovať počet zamestnancov. Je pochopiteľné, prečo sa to stalo, ale čo teraz budem robiť? Som už dlho rozvedená, nemám deti a domácnosť viem sama. Pochybujem, že mám nejaké príležitosti*

1. Vytvorte dve skupiny.
2. Vašou úlohou je vyriešiť zadaný problém s viacerými možnosťami. Na popísanie návrhu máte 30 minút.
3. V každej skupine bude jeden pozorovateľ, ktorý zapíše, ako sa každý člen skupiny vyjadril, čím prispieje k výsledku.
4. Úlohou pozorovateľa bude analyzovať, ako bola daná situácia vyriešená.
5. Zistenia pozorovateľov budú diskutované vo veľkej skupine, ako bol daný problém vyriešený, ktorá situácia bola najnáročnejšia, ako sa môže rovesnícky mentor v týchto oblastiach rozvíjať.

### Zhrnutie

Metóda hravou formou vytvára konštruktívne a tvorivé pochopenie danej problematiky.

Nápomocné sú teoretické poznatky získané samoštúdiom.

## 6.4. Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov (GDPR)

### Aktivita č. 6.4.

<b>MODUL</b>	6. Inovatívne formy služieb rovesníckeho mentoringu v online priestore
<b>TÉMA</b>	6.4. Všeobecné nariadenie o ochrane osobných údajov (GDPR)
<b>Názov aktivity</b>	Vedieť, ako spravovať ochranu osobných údajov v online rovesníckom mentoringu

<b>Pedagogické ciele</b>	Získať vedomosti a zručnosti v oblasti posudzovania nápadov, metód a postupov ochrany osobných údajov a súkromia, sociálnej bezpečnosti údajov, stavu osobných údajov, ochrany súkromia a sociálnych údajov a faktorov, ktoré to ovplyvňujú, vedieť analyzovať výzvy bezpečnosti osobných údajov a vedieť si zvoliť stratégie a taktiky na zaistenie bezpečnosti osobných údajov.
<b>Cieľová skupina</b>	Budúci lektori Vzdelávania rovesníckych mentorov a rovesnícki mentori
<b>Trvanie (v minútach)</b>	60 minút
<b>Prostredie</b>	Stoličky usporiadané do tvaru U alebo do kruhu s možnosťou vytvorenia malých skupín.
<b>Veľkosť skupiny</b>	12 - 16 osôb
<b>Metóda</b>	Diskusia.
<b>Nástroje/Pomôcky</b>	Papier, pero, flipchart, samolepiace papieriky, pripojenie na internet

### Popis aktivity

Účastníci budú rozdelení do dvoch skupín. Úlohou každej skupiny je diskutovať o:

- uvedomení si nevyhnutnosti ochrany údajov a práv
- uvedomení si nevyhnutnosti zásad ochrany osobných údajov, súkromia na internete a online médiách, zásad ochrany údajov a práce na diaľku, ako aj etiky informačnej bezpečnosti a súkromia
- Všeobecnom nariadení o ochrane údajov Európskej únie
- uvedomení si zachovania vzájomnej ochrany, ktorá si vyžaduje tri hierarchické kroky, „3R“: uvedomenie si, uznanie a rešpektovanie;
- etike a princípoch spoločenských zmlúv, ktoré sú nevyhnutné pre rovesníckeho mentora aj mentorovaného.

Úlohou účastníkov bude vyriešiť viacero situácií súvisiacich s ochranou osobných údajov.

Členovia skupiny si každého vypočujú a prostredníctvom otázok a diskusie by mali pochopiť dôležitosť ochrany osobných údajov v online mentoringu.

### Inštrukcie pre účastníkov vzdelávania (rovesnícki mentori)

Diskutujte na nasledujúce témy:

1. Prečo je potrebná ochrana údajov?
2. Je právo na ochranu údajov?
3. Čo rozumieme pod pojmom osobné údaje?
4. Pochopenie 6 princípov ochrany údajov
5. Pochopenie etického rámca pre rovesnícky mentoring
6. Pochopenie citlivých údajov

Úlohou je vybrať jednu situáciu, ktorú budete zdieľať vo veľkej skupine.  
Na záver prebehne diskusia s lektorom a ostatnými účastníkmi vo veľkej skupine.

### Zhrnutie

Cvičenie sa odporúča na precvičenie teoretických vedomostí a prediskutovanie viacerých situácií podľa Smernice o ochrane osobných údajov.

### Záverečné otázky pre účastníkov

Čo som sa naučil počas online a osobného stretnutia?

Čo si odnášam do svojej mentorskej praxe?

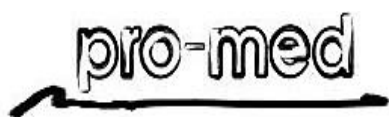
Ako to ovplyvní môj súčasný a budúci spôsob poskytovania mentoringu?

Aký krok môžem urobiť zajtra na základe toho, čo som sa naučil v module?

## Koordinátor



## Partneri



Podpora Európskej komisie na výrobu tejto publikácie nepredstavuje súhlas s obsahom, ktorý odráža len názory autorov, a Komisia nemôže byť zodpovedná za prípadné použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.

<https://peer-train.org/>