

A black watering can is positioned at the top left, pouring water into a grey pot. The pot contains a rubber plant with large, dark green, glossy leaves. A pair of hands is holding the pot from the bottom. Several yellow water droplets are falling from the spout of the watering can. The background is white.

MENT TO BE

PRŮVODCE
MENTORINGOVÝM
PROGRAMEM

YO MEMO

MENT TO BE

**PRŮVODCE
MENTORINGOVÝM
PROGRAMEM**

YO MEMO

Německo | Rakousko | Česká republika | Itálie

“Mentor je někdo, kdo vám umožní
vidět naději v sobě samém”

- Oprah Winfrey

©Starkmacher e.V
©Puntozero Societa Cooperativa
©Petrklíč help, z.s.
©Verein Jugend für eine geeinte Welt

YoMEMO! - 2023

Autoři: Sara Stel, Felicitas Beblawy & Nicolas Bosch.
Spoluautoři: Katarína Klusová & Juan C. Poveda Rz.
Vydavatel: Starkmacher e.V.
Úpravy: Till Krüger, Viktoria Bock, Petr Kantor, Kateřina Drongová & Erica Williams.
Design: Juan C. Poveda Rz.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

ÚVOD

Jak můžeme zlepšit náš přístup k práci s mladými lidmi a lépe reagovat na jejich potřeby? Tuto otázku si pravidelně klade mnoho zástupců mládežnických organizací. Stejná otázka vedla také čtyři mezinárodní mládežnické organizace: Jugend für eine geeinte Welt (Rakousko), Petrklíč help, z.s. (Česká republika), Starkmacher e.V. (Německo) a Puntozero (Itálie), aby společně pracovaly na evropském projektu “Yo MEMO! - Mentoring mládeže posouvá organizace”.

Společným cílem projektu bylo individuální posílení mladých lidí za pomoci budování vztahů s kreativním sektorem. Za tímto účelem partnerské konsorcium vytvořilo dva výsledky projektu. Oba rozšiřují portfolio mládežnických organizací a pracovníků s mládeží v jejich práci s mladými lidmi. Výsledky projektu zvyšují citlivost pracovníků s mládeží pro metody, které podporují individuální posílení postavení mladých lidí.

Oba výsledky jsou vhodné zejména pro práci s mladými lidmi ze skupin na okraji zájmu – okrajových skupin.

První výsledek projektu s názvem MENT TO BE se zaměřuje na účinnost vytváření vztahů. Prostřednictvím spolehlivé a dlouhodobé podpory se mladí lidé stávají jistější ve svém osobním rozvoji a posílení v rozvoji svého potenciálu.

Průvodce obsahuje pokyny pro mentoring mladých lidí v oblasti mimoškolní práce s mládeží. Je výsledkem výzkumného procesu a výměny zkušeností mezi pracovníky s mládeží a umělci z Německa, Rakouska, České republiky a Itálie. Průvodce zvyšuje povědomí o konceptu mentoringu a jeho výhodách při práci s mladými lidmi, zejména se skupinami mladých na okraji zájmu.

Průvodce si nečiní nárok na školení mentorů ani úplnost. Slouží k orientaci a ke zvýšení povědomí o mentoringu jako možném nástroji mimoškolní práce s mládeží.

Doufáme, že se vám bude líbit!

Pokud máte zájem využívat při své mimoškolní práci s mládeží i tvůrčí postupy nad rámec mentorského průvodce, využijte náš druhý výsledek projektu "CRE-ACTIVE". Představuje příklady dobré praxe při využití tvůrčí práce v mimoškolní výchově mládeže a k pozitivnímu formování rozvoje mladých lidí. Najdete zde praktické návrhy, jak efektivně využívat mezisektorovou spolupráci.



STAŽENÍ

Pošlete pohlednice a inspirujte své přátele. Použijte naši sadu nástrojů k zahájení procesu mentoringu ve vaší komunitě.



WEBOVÁ PLATFORMA

Na našich webových stránkách se dozvíte více o různých osvědčených postupech v Evropě, o projektu a získáte přístup k dalším materiálům.





KAPITOLA

ODSUNUTÍ NA OKRAJ ZÁJMU A SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ

Jak vymežit pojem marginalizace a outsidera, který nepatří do občanské společnosti?

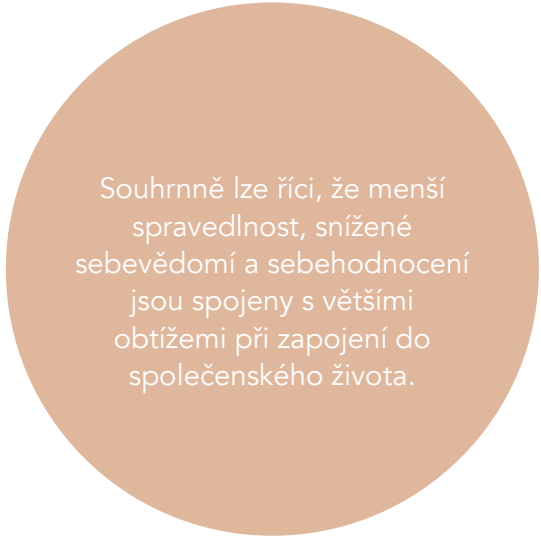
Když jsou části společnosti nebo skupiny vyloučeny z jiných, dominantnějších skupin, říká se tomu marginalizace. Marginalizovat tedy znamená odsouvat určité osoby a sociální skupiny na okraj zájmu. K tomu dochází z různých důvodů: chudoba, etnický původ, postižení, pohlaví nebo náboženství jsou jen některé příklady. Tito lidé jsou „jiní“ a kontakt s jinakostí je pro mnohé zdrojem vlastní nejistoty. Proto může docházet k sociálnímu vyloučení, ztrátě kontaktu s takto marginalizovanou osobou.

Položili jste si někdy otázku, co způsobuje, že jsou lidé outsidersy?

Důvody mohou být různé, a ne vždy zřejmé, dopad na vyloučené osoby je však často podobný. V důsledku dominance určité skupiny obyvatelstva je marginalizovaným jedincům ztížena nebo dokonce odepřena účast na společenském životě. Mechanismy, které za tím stojí, jsou sice složité, a ne nutně záměrné, ale vycházejí z toho, že odlišnostem je přisuzována hodnota, jsou hierarchizovány a kategorizovány na lepší a horší, více či méně hodnotné atd.

Přemýšleli jste někdy o důsledcích marginalizace a sociálního vyloučení?

Marginalizace je proces vydělování jedinců i sociálních kategorií z organizací či komunit, z nichž je složena společnost. Důsledek tohoto procesu je zbavení práv a povinností, která jsou s členstvím v nich spojena. Kategorie sociální struktury mají alokační funkce. Slouží například jako sociální markery, které určují pravděpodobnost, že jedinec bude navštěvovat určitý typ školy a regulují přístup k placenému zaměstnání nebo specifickým segmentům trhu práce. Tato strukturální dominance se neomezuje pouze na vzdělání, kvalifikaci a výdělečnou činnost. Kategorie dominance také určují, do jaké míry je respektována naše tělesná integrita (např. zda se musíme obávat násilného napadení, protože patříme k určité sociální skupině), zda se rozpoznáváme v reprezentacích společnosti (jazyk, média, stereotypy) nebo, zda se můžeme fyzicky pohybovat bez překážek.



Souhrnně lze říci, že menší
spravedlnost, snížené
sebevědomí a sebehodnocení
jsou spojeny s většími
obtížemi při zapojení do
společenského života.

Jak uchopit marginalizaci při práci s mládeží?

Pro práci s marginalizovanou mládeží je důležité mít vhodný přístup, který zahrnuje empatii, respekt a porozumění.

Důležité je také zajistit, aby mladí lidé měli přístup k relevantním informacím, možnostem a zdrojům, které jim umožní rozvíjet své schopnosti a dovednosti a nabídnout jim příležitosti ke zlepšení jejich situace. Tento přístup může pomoci překonat bariéry, které marginalizovaná mládež může mít v oblasti vzdělání, zaměstnanosti a participace v rozhodování, a umožnit jim naplno se zapojit do společnosti.

Při kontaktu s těmito mladými lidmi jsou pracovníci s mládeží často konfrontováni s přímou, viditelnou citovou nejistotou a důsledky, které vyplývají ze sociálního a rodinného prostředí. Klíčové je poskytovat mladým lidem bezpečné a inkluzivní prostředí, které podporuje jejich vývoj a učení. Vytvářet atmosféru důvěry a respektovat jedinečnost každého mladého člověka.

Zároveň potřebujeme pracovat se sebevědomím a pocitem nespravedlnosti. Tento pocit nespravedlnosti může vést k nespokojenosti a frustraci a může také přispět k nevhodnému chování. Setkání s nezájmem, lhostejností nebo dokonce aktivním opozičním chováním mladých lidí může být frustrující a nakonec se může stát, že pracovníci s mládeží zjistí, že ke skupině nebo jednotlivci nemají skutečný přístup.

Rádi bychom využili znalosti mechanismu sociálního vyloučení k podpoře interakcí mezi sociálními kategoriemi a jejich analýze pro práci s mladými lidmi.

Přístup mentoringu považujeme za přesvědčivý způsob, jak se vypořádat se sociálními podmínkami mladých lidí a využít je k produktivním účelům. Prostřednictvím mentoringu mohou mladí lidé získat dlouhodobější podporu, jsou posílení a seznámeni se svými vlastními silnými stránkami.

Tento průvodce má podpořit řešení potřeb cílové skupiny. Je koncipován jako nástroj, který má poskytnout oporu pracovníkům s mládeží a poskytnout jim základní klíče týkající se přístupu k metodě mentoringu. A tímto pomoci při získávání přístupu k cílové skupině za účelem budování silných interakcí.





KAPITOLA

MENTORING

Kdo je MENTOR?

Mentor je důležitou postavou Homérovy básně Odyssea. Je to Odysseův důvěrný přítel. Hrdina Odysseus žádá Mentora, aby se postaral o jeho syna Télémachu a vychoval mladého chlapce tak, aby se stal novým králem Ithaky, když odjíždí do Tróje.

Sama bohyně Athéna se v básni vtělí do role mentorky, která mladého Télémachu vede, chrání a vychovává, takže je to postava moudrá, podporující, spolehlivá a nezbytná pro výchovu budoucího krále.

V našem pojetí je tedy mentor důvěryhodná a zkušená osoba, která prostřednictvím mezilidského vztahu doprovází mentee na jeho současné životní cestě a pomáhá mu v určitých oblastech se dále rozvíjet.

Kdo je MENTEE?

Mentee je mladší nebo méně zkušený člověk, který si vybere svého mentora a důvěřuje mu v dlouhodobém procesu, v němž je vyslechnut, podpořen, vyzván a povzbuzen k učení a rozvoji osobních a profesních dovedností.

Co je MENTORING?

Mentoring popisuje spíše postoj než striktní metodu. Jedná se o vzdělávací proces zahrnující dlouhodobý vztah jeden na jednoho, v němž obě strany rozvíjejí a sdílejí specifické dovednosti.

Existuje několik forem vzdělávání a mentoring může hrát cennou podpůrnou roli ve formálním i neformálním vzdělávání.

Hlavní rozdíl mezi mentoringem a jinými formami vzdělávání, jako je formální vzdělávání, doučování a koučování, spočívá v roli mentee, který není pasivním posluchačem, ale aktivním účastníkem, který se zapojuje do procesu učení sdílením, vyjadřováním a vytrvalým procvičováním, aby získal nové dovednosti.

KDY MENTORING ZAČAL?

NĚKTERÉ HISTORICKÉ MOMENTY MENTORINGU

Mentori existovali v dějinách a napříč geografickými prostory. Zde je několik příkladů mentoringu z různých míst a dob:



ČÍNA

Nástupnictví čínských králů mezi lety 2333 a 2177 př. n. l.



ŘECKO

Alexandr Veliký se vzdělával u slavného filozofa Aristotela a prohlásil, že za svůj život vděčí svému otci, ale za život hodný žití svému učiteli Aristotelovi.



JAPONSKO

V japonské kultuře se slovy "senpai" a "kōhai" označují dva jedinci, kteří se obvykle liší věkem a zkušenostmi. Jsou v silném, vzájemném vztahu, kdy "kōhai" pomáhá v procesu učení asimilací a sdílením "senpai", starší mentorská postava.

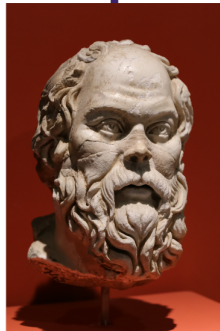
1

2

3

4

5



ŘECKO

Sokrates budoval dlouhodobé vztahy se svými žáky a vedl je k pravdě nikoliv vyučováním, ale podněcováním kritického myšlení během delších rozhovorů a debat (později byly nazvány sokratovské dialogy).



ANGLIE

Ve středověku se řemeslníci a tovaryši vzdělávali prostřednictvím učňovského školství. V populární literatuře byl Merlin rádcem a učitelem mladého krále Artuše z Kamelotu.

Tutoring + Koučování ≠ Mentoring

Každý z nás zažil formální vzdělávání ve škole s frontální výukou, kdy učitel, osoba, která má více znalostí, učí studenty konkrétní předměty.

Tato výměna je postavena na dlouhodobém vztahu, ale neposkytuje spojení jeden na jednoho. Kromě toho jsou studenti a učitelé organizováni podle školních osnov a rozdělení do tříd, což znamená, že mají jen velmi zřídka možnost vybrat si jeden druhého.

Tyto faktory, které charakterizují pouto vytvořené mezi učiteli a studenty, mohou přispět k jeho úspěchu či neúspěchu. Výrazným rizikem je, že žáci se nemusí cítit povzbuzováni nebo se dokonce cítí znechuceni, mají potíže s rozvojem dovedností kvůli přeplněným třídám, šikaně a odloučení od učitele.

Vedle frontálního vzdělávání jsou dalšími formami vzdělávání tutoring a koučování. Vzhledem k jejich charakteristice jsou často zaměňovány s mentoringem, což je důležité rozlišovat.

Tutoring popisuje proces, v němž odbornější osoba podporuje a učí méně odbornou osobu; jde o osvojování obsahu a učení. Učitel pomáhá studentovi naučit se něco, co již zná, a buduje vztah, který není založen na vzájemné výměně.

Slovo "coach" pochází ze slova "coche", "kočí", tedy osoba, která kočár řídí. Trenér podporuje svého svěřence a zlepšuje jeho dovednosti.

Jedná se o středně dlouhý proces se strukturovaným programem (např. sportovní, životní, marketingový nebo wellness koučink), nikoli o jednorázové setkání.

Koučování se může podobat mentoringu, protože mezi koučem a školeným je dlouhodobý vztah založený na důvěře, chybí mu však vzájemnost: kouč školeného povzbuzuje, ale neočekává, že se od něj něco naučí.

Mentorský přístup má jedinečnou výhodu a přínos, zejména při práci se skupinami mladých lidí na okraji společnosti. Vzhledem k jejich složité situaci, kdy se v jejich životě již objevují další související problémy a výzvy, může mentoring, a to i v rámci školních aktivit, poskytnout skutečnou podporu tím, že pomůže studentům lépe se soustředit, načerpat energii a postupně získat pocit sebeuvědomění, osobní potenciál i zdravou úroveň sebeúcty.

JAK MENTOROVAT?

ZLATÁ PRAVIDLA MENTORINGU

1.

DOBROVOLNOST / SVOBODA / SVOBODNÁ VOLBA

Bezplatný, dobrovolný, osobní výběr mezi mentorem a mentee.

Spojení mezi mentorem a mentee je klíčem k úspěchu vztahu; mentee si může svobodně vybrat a zvolit svého mentora mezi ostatními a vytvořit si tak vědomé pouto.

2.

VZTAH ONE-TO-ONE

Vztah jeden na jednoho: zaručuje důvěrný vztah. Mentoring představuje unikátní vztah mezi dvěma jedinci. Žádné dva mentorské vztahy nejsou stejné vlivem různých interpersonálních procesů, které formují jejich charakter.

Důvěryhodné prostředí: prostředí, ve kterém se mentee může cítit svobodně, otevřít se, sdílet své pocity a obavy a přistupovat k novým metodám a činnostem, které mu dávají sílu.

3.

DLOUHODOBÝ VZTAH

Mentorský vztah je dynamický, mění se v čase a jeho přínos roste s jeho trváním. Čím déle mentorský vztah trvá, tím lepší a trvalejší přínosy má pro mladého dospívajícího člověka, často se silným citovým poutem.

Mentoring je partnerství, ve kterém probíhá proces učení. Jedním z cílů téměř všech verzí mentoringu je získání nové vědomosti či dovednosti nebo osobního rozvoje. Proces učení může probíhat ve vztazích, charakterizovaných jako vysoce kvalitní, ale i v těch, které nenaplnují očekávání jedné ze stran v mentorském vztahu.

4.

VZÁJEMNOST

Jedinečnost mentoringu spočívá ve vzájemném obohacování mezi mentorem a mentee na základě silné schopnosti naslouchat a sdílet. Mentoring je vztah reciproční, i když není rovnocenný a symetrický. Mentor může požívat přínosy jeho dobrovolné angažovanosti v mentorském vztahu, ačkoliv primárním cílem vztahu je podpora pozitivního vývoje a růstu dospívajícího mladého člověka.

5.

PŘÍSTUP ZAMĚŘENÝ NA MLÁDEŽ / INDIVIDUALIZACE

Stanovení cílů na základě preferencí uživatelů mentee je součástí rozvojového přístupu a přístupu zaměřeného na dospívajícího mladého člověka, který pomáhá při dosahování cílů.

Spolupráce mezi mentees a mentory je zásadní součástí mentoringu.

Mentoringové programy mají mnoho výhod, které jsou v naší společnosti stále důležitější. Zahrnují specifické, záměrné školení a aktivity určené k řešení vzdělávacích problémů, kterým čelí všichni. Mentoringové programy však budou mít pravděpodobně největší dopad na mladé lidi, kteří se potýkají s vysokou mírou rizik.

- Tradiční rodina se v posledních letech změnila. Domácnosti s jedním rodičem, delší pracovní doba matek nebo delší dojíždění rodičů do práce ovlivňují děti a mladé lidi. To může vést ke snížení počtu rodinných interakcí, rozhovorů nebo k omezeným možnostem výměny názorů v domácnosti.

- Nezletilí procházejí změnami v sociální interakci, jako je například rostoucí využívání médií nebo výše zmíněné rodinné situace. To může vést k vážné neschopnosti efektivně komunikovat s ostatními.

- Mnoho nezletilých pociťuje nejistotu, dezorientaci a osamělost v rychle se měnícím světě. To může způsobit nízkou úroveň sebeúcty, sebevědomí a sklon k depresím a izolaci.

Pomoci může mentoring, který nabízí podporu, aktivní naslouchání a podporu i mimo rodinný a školní systém.

MĚKKÉ DOVEDNOSTI MENTORA



MŮŽETE BÝT DOBRÝM MENTOREM? ZJISTĚTE TO!

- Důvěra a respekt ve vztahu, který budujete?
- Trpělivost a schopnost čekat na výsledky a rozvoj dovedností?
- Dobrý posluchač, který dokáže svému svěřenci hluboce porozumět i ve skrytých tajemstvích, což vám může pomoci při práci s ním?
- Nesoudit za chyby, i když jste to “řekli svému svěřenci”?
- Jste empatičtí, cítíte smutek i štěstí svého svěřence?
- Proaktivně předcházet problémům a řešit je?
- Dokážete podnítit zájmy a schopnosti svého svěřence?
- Dokážete být přátelští a citově propojení, ale přitom zachovááte zdravou hranici mezi mentoringem a přátelstvím?

Nyní se zkuste zamyslet nad svým životem a zaměřte se na zkušenosti, které jste mohli mít v roli mentora nebo mentee. Byla to pozitivní zkušenost?

INTERVIEWS

Provedli jsme několik rozhovorů s širokým okruhem osob pracujících s mladými lidmi ve čtyřech zemích: Německu, Rakousku, České republice a Itálii, abychom pochopili, proč se tak rozhodli, a abychom našli osvědčené postupy a dobré tipy, jak lépe čelit obtížím.

Překvapivě většina dotazovaných nevěděla, co je to mentoring, přestože ho využívali při práci s mladými lidmi a vytvářeli s nimi zvláštní podpůrné vztahy.

Všimli jsme si, že když jsme definovali charakteristiku mentoringu, všichni dotazovaní si byli plně vědomi tohoto pojmu, jen si nebyli vědomi, že by byl definován a uznáván přístup, který používají, tedy zvláštní dlouhodobý, důvěryhodný, podpůrný, motivační a empatický vztah.

Během trvání projektu bylo provedeno několik rozhovorů ve čtyřech partnerských zemích. Z hodnocení vyplývá, že prvky mentoringu jsou již přítomny u mnoha pracovníků s mládeží. Některá klíčová tvrzení z rozhovorů jsou shrnuta níže.

Proč jste se rozhodl pracovat s mládeží?

Dotazovaní začali pracovat s mladými lidmi, aby je posílili, přispěli k jejich neformálnímu vzdělávání, podpořili je a pomohli jim postupně změnit svět.

Jaká je motivace pro práci s mladými lidmi?

Většina respondentů se zmínila o energii, kterou získávají při práci s mladými lidmi. Souvisí to s jejich motivací pracovat s mladými lidmi, která spočívá jednak v tom, že jim pomáhají dosáhnout určitých dovedností, jednak v tom, že se cítí lépe, protože mají jasnou roli v širší společnosti.

Jaké jsou limity?

Dotazovaní uváděli následující limity a výzvy práce s mladými lidmi:

- Chytré telefony a sociální sítě.
- Závislost – snížení osobní interakce.
- Neustálá potřeba pracovníků s mládeží inovovat obsah.
- Nečekané selhání střednědobého vztahu.
- Riziko nevyváženého vztahu (nadřazenosti).
- Křehký proces získávání důvěry.
- Nedostatek času nebo finančních prostředků.

Většinu těchto problémů lze vyřešit neustálou aktualizací studií a zkušeností s mladými lidmi, zachováním pozitivního přístupu, otevřenosti a empatie.

Co považujete za silné stránky mladých lidí?

Dvě hlavní silné stránky, které v rozhovorech zdůraznili, jsou: sny a flexibilita.

Co považujete za silné stránky pracovníků s mládeží?

Nástroje, kterými se pracovníci s mládeží vyznačují jsou: empatie, trpělivost, přizpůsobivost, schopnost naslouchat, zvědavost, týmová práce a kreativita.

Lidé, kteří mentoringový přístup a jeho možnosti neznají, si přejí mít k dispozici praktický a jednoduchý návod. Ten, aby jim posloužil, jako základní zdroj inspirace, včetně příkladů, osvědčených postupů a nových nástrojů pro práci s mladými lidmi.

Doufáme, že tato příručka a webové stránky, které jsme vytvořili, budou užitečné a budou motivovat více lidí, aby začali pracovat s mladými lidmi pozitivním a efektivním způsobem.



KAPITOLA

ZÁVĚR ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ A POUČENÍ Z NICH

Práce s uvedenou cílovou skupinou představuje pro všechny z nás výzvu. Ve chvílích frustrace však nejsme sami. Všichni čas od času narazíme na své limity.

V souladu s tím máme všichni prostředky a nástroje, jak těmto výzvám konstruktivně čelit. Níže uvádíme a vysvětlujeme různé metodiky a postupy, jakož i zkušenosti, které jsme získali, abychom z nich mohli všichni těžit. Sdílené znalosti zkracují chvíle frustrace a posilují nás všechny v naší každodenní práci.

POSÍLENÍ SILNÝCH STRÁNEK:

“

Snažím se podporovat a posilovat potenciál, který vidím ve všech účastnících. Nedělám mezi lidmi žádné rozdíly.

”

Vlastní silné stránky a silné stránky mladých lidí:

- Být ohleduplný k sobě samému, svým bližním a přírodě.
- Připravenost na požadavky společnosti.
- Nenásilná spolupráce.
- Ohleduplnost a empatie.
- Posílení silných stránek.
- Soudržnost a schopnost pracovat v týmu.
- Rozvoj pozitivního sebepojetí.
- Objevování zdrojů a získávání informací o nich.

KULTURA OTEVŘENÝCH CHYB:



Seznamte se, vyzkoušejte! Nebojte se zkoušet nové věci!
Chyby jsou tu od toho, abyste se z nich poučili - ne abyste se jim vyhýbali.



Chybám se nelze vyhnout. Všichni děláme chyby. Důležité je, abychom se z nich poučili, a především se kvůli nim neomezovali. Bez chyb, které děláme my sami nebo druzí, by bylo mnohem obtížnější se dále rozvíjet. Otevřená kultura chyb vůči sobě samým, ale i vůči ostatním nás podporuje v tom, abychom chyby řešili konstruktivně a v důsledku toho se co nejvíce poučili. Negativní kultura chyb naproti tomu nevede k tomu, že se chybám vyhýbáme, ale spíše k tomu, že chyby zamlčujeme, což omezuje možnost rozvoje.

Nutkové vyhýbání se chybám je užitečné pouze v omezeném prostoru. Pokud se chceme vyhnout chybám nebo se jich dokonce bojíme, zůstáváme ve své komfortní zóně a nezkoušíme nové metody, postupy nebo přístupy. Při práci s cílovou skupinou je obzvláště důležité vytvářet stále nové podněty a dále se rozvíjet. Zkrátka, zůstaňte otevření novým věcem, odvažte se zkoušet nové přístupy a přiznejte chyby sobě i ostatním.

OTEVŘENÁ KOMUNIKACE:



Snažím se spoléhat na své dobré pocity a komunikovat s nimi co nejotevřeněji.



Klíčem k naší práci je komunikace. Jasná a otevřená komunikace zabraňuje vzniku nedorozumění a konfliktů. Nedostatečná nebo chybná komunikace může způsobit konflikty, kterým se lze vyhnout. Práce na vlastních komunikačních dovednostech zjednodušuje každodenní práci s lidmi a není na škodu.

ZÁBAVA:



Vaše práce je důležitá a krásná. Užijte si ji!



I přes občasné výzvy a chvíle frustrace bychom měli mít stále na paměti, jak krásná je naše práce a práce s cílovou skupinou. Nikdy neztrácejte radost z toho, co děláte. Dělejte svou práci s radostí a nadšením, to se přenesení na cílovou skupinu.

Vaše profese má jistě i pozitivní stránky, a proto jste si ji vybrali.

Vzpomenout si na ně, zejména v náročných chvílích, vám může pomoci je překonat. Pokud převládá frustrace a vaše motivace se kvůli ní nebo z jiných důvodů vytratila, můžete najít inspiraci u podobně smýšlejících lidí.

RESPEKTUJÍCÍ INTERAKCE:



Vždy dbejte na to, abyste se k mladým lidem chovali s respektem a na úrovni očí.



Zásadní je vzájemná úcta a respekt. Respekt má mnoho aspektů. Jde o to vážit si druhých, brát je vážně a nesoudit je podle jejich chyb. Všimněte si, že respekt je vnímán a interpretován různě.

Určitým vodítkem mohou být následující klíčová slova:

- Zůstaňte s mladými lidmi v úrovni očí.
- Vnímat potřeby a přání účastníků.
- Budování důvěry.
- Motivujte je.
- Oceňte je.
- Nechte je zapojit se a přinést vlastní nápady.

PÉČE O SEBE SAMA:



Pečujte také o sebe a dělejte pro sebe dobré věci!
“Péče o sebe znamená starat se o svého skřítku”



Může být zaměňováno se sobectvím, ale jsou to dvě velmi odlišné věci. Péče o sebe znamená také převzetí odpovědnosti za vlastní pohodu s cílem být tu pro druhé. To zahrnuje trávení času zaměřeného na zjištění, kdo jste, jak fungujete a co potřebujete, abyste byli vyrovnaní a šťastní. Někdy to vyžaduje vyvodit závěry, zbavit se zavazadel a naučit se stanovit hranice, což není vždy snadné.

Princip sebepéče je srovnatelný s kyslíkovými maskami v letadle: Nejprve si je nasadíte sami, než s nimi pomůžete dětem nebo jiným lidem. Pokud zapomenete na sebe před potřebami druhých, nejste už schopni být tu pro druhé. Proto by se člověk měl o sebe vždy dobře starat odvážně a bez výčitek svědomí, a to pro dobro druhých.

Abychom se dlouhodobě cítili vyrovnaně a dobře, musíme o sebe pečovat v následujících 6 základních dimenzích:

1. Fyzická péče o sebe: výživa, cvičení a spánek.
2. Sociální péče o sebe: zdravé vztahy.
3. Péče o duševní zdraví: učení se novým věcem, podpora kreativity, bystření mysli.
4. Profesionální péče o sebe: získávání smyslu práce.
5. Duchovní péče o sebe: uvědomění si sebe sama, smyslu a významu svého života.
6. Emoční péče o sebe: umožnění emočních zážitků a učení se zvládat všechny emoce.

Cílem průvodce je zvýšit povědomí o konceptu mentoringu a jeho přínosech pro práci s cílovou skupinou (marginalizované) mládeže.

Průvodce si neklade za cíl vzdělávat mentory, a proto si nečiní nárok na vyčerpávající informace. Slouží k orientaci a popisu mentorství jako možného nástroje mimoškolní práce s mládeží.



**SEZNAMTE SE
S PARTNERSTVÍM
YO MEMO**

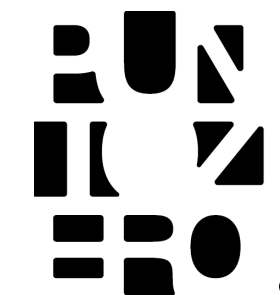


STARKMACHER E.V

*- Oceňujeme respektující a na sílu orientovanou interakci,
která rozvíjí potenciál mladých lidí -*

Coblitzallee 8,
68163. Mannheim
Germany

www.starkmacher.eu
info@starkmacher.eu



PUNTOZERO SOCIETA COOPERATIVA

*- Podporujeme národní a mezinárodní kulturní projekty s cílem aktivně
podporovat a inovovat společnost prostřednictvím umění a kreativity -*

Via Liguria 275,
33100. Udine Via
Italy

www.zeroidee.com
info@cooperativapuntozero.it



PETRKLÍČ HELP, Z.S.

- Podporujeme mladé lidi tím, že jim nabízíme prostor pro realizaci jejich vlastních nápadů a rozvoj dovedností -

Čapkova 13/12
737 01 Český Těšín
Česká republika

www.petrklíchelp.cz
petrklíchelp@gmail.com

Y4UW
A U S T R I A

JUGEND FÜR EINE GEEINTE WELT

- Chceme posílit postavení mladých lidí a pracovníků s mládeží prostřednictvím tvořivosti a zkušeností tváří v tvář místním i globálním výzvě -

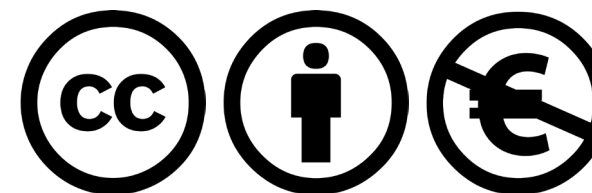
Johann Hörbiger Gasse 30
01230. Vienna
Austria

www.jugend-geeintewelt.at
verein@jugend-geeintewelt.at

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Podpora Evropské komise pro vydání této publikace nepředstavuje podporu jejího obsahu, který vyjadřuje pouze názor autorů, a Komise nenese odpovědnost za jakékoli použití informací v ní obsažených.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons. Uved'te původ 4.0 Mezinárodní.

YoMEMO! - 2023

© Starkmacher e.V

© Puntozero Societa Cooperativa

© Petrklíč help, z.s.

© Jugend für eine geeinte Welt

MENT TO BE

Jedná se o vodítko pro mentoringový program v oblasti mimoškolní práce s mládeží. Je výsledkem procesu výzkumu a výměny zkušeností mezi pracovníky s mládeží a umělci z Německa, Rakouska, České republiky a Itálie.

Průvodce zvyšuje povědomí o konceptu mentoringu a jeho přínosu pro práci s cílovou skupinou (marginalizovaných) mladých lidí. Pokyn si neklade za cíl školit mentory, a proto si nečiní nárok na úplnost. Slouží k orientaci a ke zvýšení povědomí o mentoringu jako možném nástroji mimoškolní práce s mládeží.

Yo MEMO! - Youth Mentorship Moves Organisations je projekt programu Erasmus+, jehož partnerské konsorcium tvoří čtyři mládežnické organizace z Německa, Itálie, Rakouska a České republiky. V rámci dvouleté spolupráce konsorcium vytvořilo dva výstupy projektu zaměřené na profesionály a organizace pracující s mládeží, aby rozšířili své portfolio pro práci s cílovou skupinou.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

