



# Přírodovědecká fakulta Univerzity Karlovy v Praze

## Mentoringová kuchařka

*Každý člověk se celý život učí. Některým jde učení lépe, jiným hůře. Někteří jsou cílevědomí, jiní nechávají věci náhodě. Mentoringový program je určen především těm, kteří věří, že náhoda přeje připraveným.*

### Co je to mentoring?

Mentoring je vlastně nesmírně starou, dalo by se říct prvotní formou učení. Je založen na vztahu dvou osob - starší a mladší. Zatímco starší, „**mentor**“, předává své zkušenosti, kontakty, či pracovní grify, mladší („**mentorovaný**“, „učněň“) bedlivě pozoruje, plní drobné pracovní úkoly a především se učí. Celý proces může probíhat na různých místech, ideální je však pracoviště mentora, s nímž se mentorovaný („učněň“) seznamuje. Do vztahu mezi mentorem a mentorovaným mohou vstupovat ještě třetí osoby, „**garanti**“. Na jedné straně Přírodovědecká fakulta UK, která učně doporučuje, na straně druhé například HR oddělení příslušné firmy.

### Kdo je ideálním mentorem?

Ten, kdo něco umí, kdo dosáhl jistého společenského postavení a je ostatními lidmi ctěn a respektován. Pokud má takový člověk navíc chuť předávat své nabyté schopnosti ostatním a přispívat tak nejen k rozvoji sebe či své firmy, ale v důsledku i celé společnosti, pak je na pozici mentora ideálním kandidátem.

### Kdo je ideálním „učněm“?

Ten, kdo se nespolehá na náhodu, touží vyniknout, ale zároveň mu nechybí pokora a respekt před autoritou.

### Liší se mentoring od odborné stáže?

Ano i ne, záleží především na typu společnosti. **Pracovní stáž**, zejména ve světě vysokého školství, jsou zaměřeny v první řadě na odborný training. Stážista je de facto zapojen do odborného provozu pracoviště, kde je jeho cílem osvojit si dovednosti, k jejichž plnění je jeho odborný personál vyškolen. Stáž pochopitelně nemusí probíhat jen v prostředí odborného pracoviště, ale také například v průmyslovém provozu. Během **mentoringu** je kladen menší důraz na osvojování techniky, ale spíše na předávání nabytých životních i pracovních zkušeností. Mentoring se proto může odehrávat i mimo prostory pracoviště - například v kavárně či dokonce doma. Existuje však i řada společností, v níž je mentoring a stáž prakticky synonymem.

### Způsoby mentorování

**Stínování** - stínování není nic jiného, než název pro přítomnost mentorovaného v blízkosti mentora. Mentorovaný pozoruje svého učitele při práci, účastní se pracovních schůzek, porad, je s ním zkrátka všude, kam jej mentor pustí. **Zapojení do projektů** - mentorovaný dostává od mentora drobné úkoly, které plní a procvičuje si tak způsob fungování ve firmě či instituci.

### Styly mentoringu

**Autoritativní** - příkazy, informace, konfrontace. **Facilitativní** - katarze, katalýza, podpora

## Jak mentoring probíhá?

Průběh a konkrétní náplň spolupráce mezi mentorem a “učněm” není dána ničím jiným, než potřebami a představami mentora a individuální “chemií” mezi oběma. Pro úspěch procesu je pro dvojici klíčové nastavit si hned od začátku realistická očekávání. Aby však byla spolupráce skutečně efektivní, musí se odehrávat v rámci jednoznačně stanovených mantinelů. Mentor a mentorovaný by se měli scházet alespoň jednou za 14 dní po dobu průběhu mentoringového vztahu. Všechny nároky jsou specifikovány smlouvou.

## Jak je mentoring smluvně zajištěn?

Konkrétní povinnosti mentorovaného se specifikují prostřednictvím smlouvy mezi mentorem a mentorovaným. Smlouva stanovuje především délku mentoringového vztahu, jeho konkrétní náplň může být ve smlouvě výslovně určena. Dodatkem smlouvy je potvrzení o studiu. Z monitorovacích důvodů si Přírodovědecká fakulta UK nárokuje jednu kopii smlouvy.

## Fáze mentoringového vztahu

- 1. Příprava** - mentor i mentorovaný si ujasňují své cíle, motivace a možnosti, s nimiž do hodlají do vztahu vstupovat
- 2. Ladění** - mentor a mentorovaný se poznávají, odhalují své jedinečné vlastnosti
- 3. Nabídka témat** - mentor předkládá mentorovanému témata, která se mohou stát základem pro jejich spolupráci
- 4. Nastavění cílů** - na základě nabídky témat si dvojice stanovuje společné cíle, které hodlají naplnit, pro předcházení budoucím nedorozuměním je důležité se na těchto cílech explicitně shodnout. Důležité klást důraz na především na cíle dlouhodobé a také na výstupy, které má spolupráce mít.
- 5. „Vaření“** - fáze zkonkréťování cílů
- 6. Akce** - mentorovaný je veden k praktickému uskutečňování vytyčených cílů
- 7. Vyhodnocení** - zpětná vazba mezi mentorem a mentorovaným, zpětná vazba vůči Přírodovědecké fakultě UK - vyplnění evaluačního dotazníku

## Na co si dát pozor?

Mentoringový vztah má kromě velké řady výhod také řadu úskalí.

### Nastavte si jednoznačná pravidla i sankce za nedodržování pro:

- ❖ míru nadřízenosti a podřízenosti
- ❖ délku a formu spolupráce
- ❖ frekvenci kontaktů
- ❖ zacházení s důvěrnými informacemi

Stanovte si, zda budete ve spolupráci pokračovat i po skončení spolupráce ohraničené smlouvou. Pakliže ano, je důležité o tom uvědomit garanta.

## Podrobnosti o mentoring(k)u je možné nalézt v publikaci

„Mentorink - forma podpory nové generace“ autorského kolektivu Marty Anny Petrášové, Ilony Prausové a Zdeňka Štěpánka. Kniha vyšla v roce 2014 v nakladatelství Portál.

## Kontakt

**Mgr. Michal Andrle, Ph.D.**

Alumni klub PřF UK

Oddělení vnějších vztahů PřF UK

[michal.andrle@natur.cuni.cz](mailto:michal.andrle@natur.cuni.cz)