

Manuál školení mentorů

Projekt
S mentorem přes Rubikon: Realizace programu Mentoring
(SP-JU1A-001)

Metodika programu Mentoring pro práci s osobami opouštějícími výkon trestu odnětí svobody vznikla v rámci projektu „S mentorem přes Rubikon: Realizace programu Mentoring (SP-JU1A-001)“ realizovaného v partnerství s norskou organizací Wayback.

www.rubikoncentrum.cz

www.wayback.no

Podpořeno Norskem prostřednictvím Norských fondů

Supported by Norway through the Norway Grants

www.norskefondy.cz

www.eeagrants.org

Pro větší srozumitelnost v textu používáme pouze generické maskulinum.

OBSAH

I. NÁBOR MENTORŮ	4
Osoba mentora	4
Způsoby oslovení mentorů	4
Výběr mentorů	4
II. ŠKOLENÍ MENTORŮ	5
Zjištění vzdělávacích potřeb mentorů	5
Struktura školení mentorů	5
Školení mentorů – základní část	5
Osnova základní části školení mentorů	6
III. POPIS JEDNOTLIVÝCH LEKCÍ	7
IV. FÁZE NAVAZUJÍCÍ NA ZÁKLADNÍ ČÁST ŠKOLENÍ	16
Zjištění zpětných vazeb ke školení	16
Ověření znalostí a dovedností	16
Uvedení mentorů do praxe	16
Další odborný rozvoj mentorů	16

I. NÁBOR MENTORŮ

Osoba mentora

Mentorem se může stát osoba s ukončeným min. středoškolským vzděláním, ve věku min. 20 let, bez záznamu ve výpisu z evidence Rejstříku trestů, s aktivním zájmem pracovat s cílovou skupinou osob opouštějících výkon trestu odnětí svobody (VTOS).

Způsoby oslovení mentorů

Nábor pro zájemce o pozici mentora v rámci projektu bude otevřen:

- **Stávajícím mentorům a pracovníkům RUBIKON Centra**

Nabídka zapojení do mentoringu bude zaslána prostřednictvím interních kanálů RUBIKON Centra (e-mail, newsletter, informace přes liniové manažery) všem stávajícím zaměstnancům RUBIKON Centra, kteří splňují stanovená kritéria.

- **Novým zájemcům**

Pakliže neproběhne nábor požadovaného počtu mentorů z řad stávajících mentorů a pracovníků RUBIKON Centra, je nabídka spolupráce šířena dalším zájemcům mimo RUBIKON Centrum. Oslovení proběhne prostřednictvím sociálních sítí žadatele a inzerce na pracovních portálech. K oslovení využijeme i sítě podporovatelů.

Výběr mentorů

Výběr vhodných kandidátů se bude řídit dle podmínek stanovených výzvou projektu (věk, vzdělání a trestní bezúhonnost). Dále bude prověřena motivace kandidátů, jejich etické předpoklady pro práci s cílovou skupinou, časová flexibilita a flexibilita v cestování za cílovou skupinou.

Výběr mentorů proběhne v těchto fázích:

a) Prověření splnění stanovených kritérií přihlášených zájemců

- u stávajících zaměstnanců RUBIKON Centra: prověření splnění základních kritérií a posouzení dosavadních zkušeností ze spolupráce s daným žadatelem
- u zájemců přihlášených na základě otevřené inzerce: posouzení CV a motivačních dopisů

b) Ústní výběrové řízení

Individuální pohovor před výběrovou komisí (manažer projektu, zástupce vedení organizace, odborný poradce), součástí je zpracování praktického úkolu (úvaha nad kazuistikou - zohlednění potřeb klienta v kontextu potřeb společnosti).

c) Rozhodnutí výběrové komise

Výběrová komise na základě získaných výstupů z jednání se zájemci vyhodnotí vhodnost jednotlivých zájemců a o svém rozhodnutí sepíše zápis.

d) Informace o výsledku výběru

Kandidáti jsou informováni o výsledku a jsou s nimi domluveny kroky k dalšímu zapojení do projektu.

II. ŠKOLENÍ MENTORŮ

Zjištění vzdělávacích potřeb mentorů

Za tímto účelem proběhne skupinové setkání vybraných zájemců, které se uskuteční před zahájením školícího kurzu.

V rámci setkání proběhne:

- Shrnutí informací ke školení mentorů – cíl, rozsah, organizace, kritéria absolvování.
- Zjištění vzdělávacích potřeb účastníků – s účastníky je projednána osnova školení mentorů a interaktivní formou ve skupině za využití škály je vyhodnocena míra intenzity rozvoje účastníků v dané oblasti.

Výstupy setkání jsou využity k finálnímu nastavení obsahu školení a konkretizaci rozsahu jednotlivých témat školení s ohledem na vzdělávací potřeby účastníků.

Struktura školení mentorů

Školení mentorů – základní část

24 hodin školení a 8 hodin samostudia

ověření znalostí

certifikát

Uvedení mentorů do praxe (min. 10 hodin)

Další odborný rozvoj

intervize a supervize (každé dva měsíce)

Školení mentorů – základní část

Cílem základní části školení mentorů je poskytnout mentorům základní dovednosti a znalosti pro práci s cílovou skupinou a spolupráci s klíčovými aktéry. Školení proběhne kombinací prezenčního vzdělávání a on-line vzdělávání, forma je volena s ohledem na charakter daného tematického bloku.

Školení bylo sestaveno pro skupinu mentorů s praxí s cílovou skupinou, z tohoto důvodu bylo možno vedle bloků zaměřených na rozvoj dovedností zařadit i tematické bloky věnující

se širšímu kontextu práce s cílovou skupinou a podrobnějšímu seznámení s činností klíčových institucí, se kterými mentor při práci s cílovou skupinou přijde do kontaktu. Nedílnou součástí školení je předání zkušeností z aplikace mentoringu od norského partnera, organizace Wayback, uskutečněné v rámci jedné z návštěv norského partnera v ČR.

Kurz vede vždy garant jako hlavní lektor, druhým lektorem je střídavě zkušený odborný poradce a externí specialista. Jedná se o zkušené odborníky s vzhledem do aktuální problematiky oblastí klíčových pro práci s cílovou skupinou. Pro usnadnění komunikace a zvýšení vzájemného porozumění doplňují čeští lektori i část školení, vedenou norskými partnery.

Osnova základní části školení mentorů

Tematický blok	Název	Počet hodin
1.	Úvod do činnosti mentora, zaměření a cíl programu Mentoring	4
2.	Základy profesionálního kontaktu a rozhovoru s klientem – shrnutí základních principů a metod práce	4
3.	Teorie desistence, dobrá praxe ze zahraničí	2
4.	Aktuální trendy trestní a sankční politiky	2
5.	Principy a dobrá praxe restorativní justice	2
6.	Praxe českého vězeňství, odborné profese ve věznicích	2
7.	Standardizované programy ve věznicích	2
8.	Činnost Probační a mediační služby, praxe aplikace a výkonu alternativních trestů	2
9.	Mentoring v Norsku	4

III. POPIS JEDNOTLIVÝCH LEKCÍ

1. Úvod do činnosti mentora, zaměření a cíl programu Mentoring

Cíl	Účastníci rozumějí své roli v rámci jednotlivých oblastí podpory, znají zásady práce s klienty
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Úvod do činnosti mentora, zaměření a cíl programu Mentoring• Zásady kontaktu s klientem ve VTOS• Odborná pomoc v základních a dodatečných oblastech podpory – seznámení s metodikou programu Mentoring• Individuální plán – úvodní výklad
Zvolené metody práce	Prezentace – cíle lekce, co nás čeká Brainstorming – potřeby našich klientů Řízená diskuse – role mentora Práce ve skupinách – oblasti programu Mentoring a spolupráce s odborným poradcem, rozbor výstupů Prezentace – komplexní podpora a individuální plán Hraní rolí – představení mentora, dojednávání (nahrávání na video) Rozbor nahrávek ve skupinách Reflexe průběhu lekce a mapování nepokrytých vzdělávacích potřeb účastníků k danému tématu Zadání domácího úkolu 1 : Samostudium metodiky programu Mentoring
Pomůcky	Flipchart, barevné lístečky, dataprojektor, video, notebook
Pracovní listy	Specifikace programu Mentoring – základní a dodatečné oblasti podpory Dojednávání – zakázka a objednávka Individuální plán Metodika programu Mentoring - samostudium
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – účastníci píšou své odpovědi na barevné lístečky a umísťují je na flipchart
Rozsah	4 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> V čem spočívá role mentora? V jakých oblastech podpory mentor působí? Jak vypadá proces tvorby individuálního plánu? Jak probíhá spolupráce s poradcem? <u>Účastník umí</u> Představení činnosti mentora, navázání kontaktu s klientem

2. Základy profesionálního kontaktu a rozhovoru s klientem – shrnutí základních principů a metod práce

Cíl	Účastníci znají hlavní zásady činnosti mentora v kontextu mentoringu umějí používat techniky aktivního naslouchání a konstruktivního dotazování
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Zásady a principy činnosti mentora• Techniky připojování a aktivního naslouchání• Konstruktivní otázky• Proces tvorby individuálního plánu - nácvik
Zvolené metody práce	Řízená diskuse – podněty z minulé lekce, podněty ze samostudia Metodika programu Mentoring Prezentace – cíle lekce, co nás čeká Práce ve skupinách – jaké principy a zásady považují pro činnost mentora za zásadní, rozbor výstupů Výklad – jaké metody/techniky pomáhají k naplnění sjednané zakázky práce Hraní rolí 1 – techniky aktivního naslouchání a konstruktivního dotazování – rozbor v malých skupinách Hraní rolí 2 – tvorba individuálního plánu, nahrání na video a rozbor nahrávky v malých skupinách Reflexe průběhu lekce a mapování nepokrytých vzdělávacích potřeb účastníků k danému tématu Zadání domácího úkolu 2: kniha Umění pomáhat
Pomůcky	Flipchart, barevné lístečky, video, dataprojektor, notebook
Pracovní listy	Etický kodex Aktivní naslouchání a připojování Dotazování Individuální plán Ivan Úlehla: Umění pomáhat - samostudium
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – účastníci píší své odpovědi na barevné lístečky a umísťují je na flipchart
Rozsah	4 hodiny

Otázky
k ověření
naplnění cíle

Účastník zná

V čem spočívá role mentora?

Jaké principy a zásady pro činnost považuji za klíčové, jak napomáhám k jejich naplnění?

Jak mohu jako mentor posilovat aktivitu a zapojení klienta do společného rozhovoru a spolupráce?

Účastník umí

Používat techniky připojování

Umí používat otevřené otázky

V procesu dojednávání individuálního plánu umí vytvářet prostor pro nalezení transakčních i měkkých zakázek

3. Teorie desistence, dobrá praxe ze zahraničí

Cíl

Účastníci znají, jaké faktory vedou klienty k desistenci, rozumí významu těchto faktorů v kontextu činnosti mentora

Obsah

- Cíle lekce, co nás čeká
- Pohled kriminologie na trestný čin
- Teorie desistence
- Co vede pachatele k desistenci
- Jak vypadá účinná intervence - co říkají teorie a výzkumy, jak lze tyto výstupy využít při práci s klienty

Zvolené
metody práce

Prezentace
Řízená diskuse

Pomůcky

PC, aplikace zoom, powerpointová prezentace

Pracovní listy

Prezentace powerpoint

Vyhodnocení

Závěrečná reflexe lekce ve skupině – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu

Rozsah

2 hodiny

Otázky
k ověření
naplnění cíle

Účastník zná

Co jsou charakteristiky teorie desistence?

Jaké faktory jsou klíčové pro účinnou intervenci?

Jak mohu využít teorie desistence při činnosti mentora?

4. Aktuální trendy trestní a sankční politiky

Cíl	Účastníci znají aktuální trendy sankční politiky v ČR, orientují se v systému sankcí v ČR
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Hlavní tresty v ČR, vývoj a trendy jejich využívání• Současné problémy a možnosti řešení
Zvolené metody práce	Prezentace Práce s daty a grafy Řízená diskuse
Pomůcky	PC, aplikace zoom, powerpointová prezentace
Pracovní listy	Prezentace powerpoint
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu
Rozsah	2 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> Jaké jsou nejčastěji ukládané tresty v ČR? Jaká jsou úskalí výkonu trestu odnětí svobody? Jaké jsou hlavní problémy současné sankční politiky?

5. Principy a dobrá praxe restorativní justice

Cíl	Účastníci rozumějí rozdílu mezi restorativní a retributivní justicí, znají základní metody a postupy k posílení restorativního pojetí práce s pachateli trestných činů
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Retributivní a restorativní justice – diskuse a prezentace• Trestný čin očima hlavních aktérů – video• Využití restorativního přístupu v praxi – video a diskuse• Strategie restorativní justice - prezentace a diskuse
Zvolené metody práce	Řízená diskuse Prezentace Instruktážní video a jeho rozbor
Pomůcky	PC, aplikace zoom, instruktážní videa, powerpointová prezentace
Pracovní listy	Prezentace powerpoint Strategie restorativní justice v ČR
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu
Rozsah	2 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> Jaký je rozdíl mezi restorativní a retributivní justicí? Jaké metody/přístupy pomáhají zohlednit potřeby aktérů dotčených trestnou činností? Jaké jsou hlavní priority Strategie restorativní justice v ČR?

6. Praxe českého vězeňství, odborné profese ve věznicích

Cíl	Účastníci znají aktuální situaci českého vězeňství, znají role jednotlivých profesí ve Vězeňské službě ČR (VS ČR) a zásady kontaktu s klientem ve VTOS
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Presentace• Základní statistické údaje k počtu vězňených osob• Proces nástupu a výkonu trestu• Specifika výkonu trestu odnětí svobody žen• Role profesí se zaměřením na odborné zaměstnance VS ČR• Zásady kontaktu s klientem ve VTOS
Zvolené metody práce	Výklad Presentace Řízená diskuse
Pomůcky	PC, aplikace zoom, powerpointová presentace
Pracovní listy	Presentace powerpoint
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu
Rozsah	2 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> Jaké jsou trendy vývoje počtu vězňených osob v ČR? Jaké je srovnání situace v míře uvěznění v ČR a v Evropě? Jaké profese VS ČR se podílejí na odborné práci s vězňenými osobami a co je jejich hlavní úkol? Jaké jsou zásady kontaktu s klientem ve VTOS?

7. Standardizované programy ve věznicích

Cíl	Účastníci znají nejvýznamnější standardizované programy, které jsou v českých věznicích realizovány, a jejich roli v programu zacházení
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Prezentace• Sběr očekávání k tématu standardizované programy• Typy a zaměření standardizovaných programů• Jak měřit dopad a jaké nástroje k tomu aktuálně máme• Výběr vězných osob do standardizovaných programů
Zvolené metody práce	Výklad Prezentace Řízená diskuse
Pomůcky	PC, aplikace zoom, powerpointová prezentace
Pracovní listy	Prezentace powerpoint
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu
Rozsah	2 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> Jaké jsou příklady standardizovaných programů? Jaké mají standardizované programy místo v programu zacházení?

8. Činnost Probační a mediační služby, praxe aplikace a výkonu alternativních trestů

Cíl	Účastníci znají hlavní oblasti práce pracovníků Probační a mediační služby (PMS), znají trendy ukládání a praxi výkonu alternativních trestů
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Cíle lekce, co nás čeká• Presentace• Činnost Probační a mediační služby• Trendy ukládání a výkonu alternativních trestů• Role pracovníků PMS v jednotlivých oblastech činnosti• Programová centra
Zvolené metody práce	Výklad Presentace Řízená diskuse
Pomůcky	PC, aplikace zoom, powerpointová presentace
Pracovní listy	Presentace powerpoint
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – sběr podnětů do chatu
Rozsah	2 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> Jaké jsou nejčastěji ukládané tresty se zapojením PMS? Jaké jsou hlavní oblasti činnosti PMS? Jaké jsou cíle programových center?

9. Mentoring v Norsku

Cíl	Účastníci znají kontext činnosti organizace Wayback v Norsku, mají možnost se inspirovat dobrou praxí Mentoringu v Norsku
Obsah	<ul style="list-style-type: none">• Úvodní očekávání a cíle• Základní fakta v trestní justici a politice v Norsku• Základní informace o měření recidivy a efektu práce s pachateli v Norsku• Dobrá praxe činnosti mentorů v Norsku• Žitá zkušenost mentorů s výkonem trestu – výhody a výzvy• Psychická podpora klientů – rozdílné vnímání života ve vězení X na svobodě• Práce s hranicemi mentora, rizika sdílení osobních témat
Zvolené metody práce	Prezentace Řízená diskuse – role mentora, zkušenosti, dobrá praxe, vztah s klientem, psychohygiena Práce ve skupinách – držení hranic práce s klientem a zvládání obtížných situací v práci mentora.
Pomůcky	Flipchart, barevné lístečky, dataprojektor, video, notebook
Pracovní listy	Powerpointová prezentace Popis mechanismů prevence předčasných odchodů a dobrá praxe norského partnera
Vyhodnocení	<u>Závěrečná reflexe lekce ve skupině</u> – co jsem se naučil a s jakými otázkami odcházím – účastníci píší své odpovědi na barevné lístečky a umísťují je na flip chart
Rozsah	4 hodiny
Otázky k ověření naplnění cíle	<u>Účastník zná</u> V čem je inspirativní model Mentoringu organizace Wayback <u>Účastník umí</u> Reflektovat hraniční situace v práci ohrožující dodržení potřebných hranic vlastní role

IV. FÁZE NAVAZUJÍCÍ NA ZÁKLADNÍ ČÁST ŠKOLENÍ

Zjištění zpětných vazeb ke školení

Zjištění zpětných vazeb mentorů na školení probíhá následujícím způsobem:

- Reflexe naplnění očekávání a vzdělávacích potřeb na konci každého tematického bloku – výstup zohledněn v následujícím tematickém bloku či individuálně projednán s účastníky
- Závěrečné zhodnocení – řízená diskuse s účastníky na první intervizi, potřebné okruhy a nácvik dovedností jsou pak následně zapracovány do osobního rozvoje mentorů v rámci praktického zaškolení a dalších intervizí

Ověření znalostí a dovedností

Po ukončení školení prověříme úroveň znalostí a dovedností účastníků formou individuálního zkušebního pohovoru s hlavním lektorem. Rozhovor je zaměřen na rozbor kasuistik a prověření znalosti metodiky programu Mentoring. Úspěšní absolventi programu získají certifikát o absolvování.

Uvedení mentorů do praxe

Úspěšní absolventi školení budou uvedeni do praxe, součástí praktického zaškolení budou náslechy konzultací s klientem, účast poradce při prvních setkáních mentora s klientem a zpětná vazba a návštěva věznice. V rámci praktického zaškolení je umožněn mentorům přístup na intervize a supervize (viz níže) ještě předtím, než se zapojí do práce s klienty. Rozsah zaškolení je minimálně 10 hod., v případě potřeby intenzivnější.

Další odborný rozvoj mentorů

Mentori absolvují pravidelné intervize a supervize, každou z těchto forem dalšího odborného rozvoje zorganizujeme jednou za 2 měsíce v rozsahu min. 2 hodin. Intervize budou probíhat za účasti poradců a garanta, supervize povede externí supervizor.

Vzhledem k psychické náročnosti činnosti mentorů budou supervize a intervize zaměřeny na mechanismy udržení motivace mentorů, využívaných nástrojů psychohygieny a podpory k prevenci vyhoření.

RUBIKON Centum, z.ú.

Novákových 439/6, 180 00 Praha 8

tel.: +420 777 484 721

e-mail: info@rubikoncentrum.cz

<https://www.rubikoncentrum.cz/>