



OCENA MENTORJA

Pripomoček se zgleduje po Zacharyjevem (2012) pripomočku za oceno mentorja. Uporabi ga mentoriranec po zaključku supervizirane prakse.

Spodaj so našteje kompetence in kvalitete, ki naj bi jih imel mentor (v pripomočku uporabljena generična moška oblika se smiselno uporablja za moški in ženski spol). Pri vsaki kompetenci ali kvaliteti je opis, ki vam lahko olajša ocenjevanje. Področja lahko ocenjujete opisno na poseben list in vam lahko pripomoček zgolj pomaga pri razmišljanju o različnih vidikih mentorjeve kompetentnosti za mentoriranje, v kolikor pa želite, lahko uporabite tudi številčno oceno na 6-stopenjski lestvici, pri čemer **1 pomeni, da je kompetenca pri mentorju zelo slabo razvita oz. zanj navedeno ni značilno, 6 pa, da je kompetenca zelo dobro razvita oz. je navedeno povsem značilno zanj**. Prav gotovo obstajajo nekatera področja mentorjevega dela, ki tu niso zajeta, zato jih, prosimo, na koncu liste navedenih kompetenc dodajte.

Kvaliteta ali spretnost	Opis	Ocena 1–6
Zavedanje	Zmožnost zavedanja sebe in drugih, senzibilnost za lastno identiteto in identiteto drugih, za socialne potrebe ter organizacijske in kulturne razlike	
Empatija	Zmožnost vživljanja v mentorirance in ostale zaposlene	
Prijaznost	Ima rad ljudi in jih rad srečuje; tudi drugi se z njim radi pogovarjajo	
Spretnosti spodbujanja	Spodbuja ljudi, da govorijo o problemih, in jih vodi k odkrivanju rešitev; spodbuja k samostojnemu delu	
Spretnost učenja	Hitro se uči in ve, kdo kaj zna; vodi in usmerja učenje drugih; ta kompetenca se izraža predvsem pri delu v timu in organizaciji	
Spretnost pogovora	Zmožnost vodenja odprtega pogovora v različnih situacijah	
Spretnost poslušanja	Zmožnost poslušati vsakega in slišati tudi neizrečeno; ljudje se počutijo spoštovani	
Upravljanje s spremembami	Zmožnost spodbuditi spremembe, jih sprejeti in z njimi v organizaciji upravljati	
Tolerantnost do dvosmiselnosti	Zmožnost tolerirati zmedo v organizaciji, kjer so spremembe stalnica	
Strokovnost in širina mentorja	Ima dobro strokovno znanje, ki ga med seboj povezuje in umešča v širši kontekst	
Energija, entuziazem in osebna pripravljenost deliti izkušnjo z mentorirancem	Deluje v smeri zastavljenih ciljev; pozitivno pristopa k reševanju problemov (dojema jih kot izzive, ne grožnjo); pri reševanju problemov kaže energijo; svoje izkušnje je pripravljen deliti	

Kontaktne podatki:
www.superpsiholog.si
anja.podlesek@ff.uni-lj.si



Posredovanje povratne informacije	Jasno in konstruktivno posreduje povratno informacijo, tako sproti kot na koncu opravljene naloge; mentoriranec dobi koristne napotke za delo naprej	
Pozitivno in aktivno poslušanje mentoriranca	Zna stopiti iz svojega okvira razmišljanja in brez presojanja poslušati in razume mentoriranca ter mu postavlja relevantna vprašanja	
Reflektiranje praktičnega dela	Sproti reflektira svoje delo in delo drugih ter išče načine za lastni razvoj	
Obvladovanje težjih zadev in občutij	Pri vodenju mentoriranca razpoznava svoja čustva, razpoloženja, motive ter razume njihove vplive na odnos s mentorirancem, sprejema morebitna negativna občutja do mentoriranca in se uspešno spopada z njimi, obvlada težje situacije v odnosu s mentorirancem	
Obvladovanje meja in razmerja moči	Pri vodenju mentoriranca zna postaviti meje in v vlogi mentorja vzpostaviti ustrezno razmerje moči	
Medsebojno izmenjevanje etičnih dilem	S mentorirancem razpravlja o etičnih dilemah, ki se pojavljajo v delovnih situacijah	
Mentorstvo	Zaveda se pomena mentorstva in iskreno skrbi za profesionalni razvoj mentoriranca	
Ocenjevanje kompetenc	Zna oceniti mentorirančeve kompetence in načrtovati ter spremljati njihov razvoj	
Ocenjevanje izvajanja prakse	Zna evalvirati potek študijske ali supervizirane prakse ter rezultate evalvacije uporabiti pri prilagajanju izvajanja prakse	

Kontaktne podatke:
www.superpsiholog.si
anja.podlesek@ff.uni-lj.si