

**PRIROČNIK O MENTORSTVU
V BREZ IZGOVORA SLOVENIJA
ZA VODJE LOKALNIH ENOT
IN KOORDINATORJE
STRATEŠKIH ODBOROV**





NEKAJ BESED ZA ZAČETEK

Vodja lokalne enote oziroma koordinator strateškega odbora, pozdravljen!

Pred tabo so nove dogodivščine v Brez izgovora Slovenija. Čaka te mnogo lepih trenutkov s pravimi prijatelji, norih idej, ki se bodo uresničevale skupaj z aktivisti/vodjami in ti bodo dajale zagona, nepozabni dogodki, ki bodo ostali v spominu za vedno in te hkrati obogatili z novim znanjem in izkušnjami ... prišel bo verjetno tudi kakšen neljubi slučaj, nezainteresiranost aktivistov/vodij, morda se boš čutil neopažen, pripetila se bo kakšna stresna situacija v zadnji minuti pred IGVP ali kakšnim drugim dogodkom za katerega si odgovoren in še kaj.



V veselju in žalosti, navdušenosti in paniki, zagnanosti in nezainteresiranosti ne boš sam. Na pot ti namreč pošiljamo mentorja in ta Priročnik o mentorstvu v Brez izgovora Slovenija za vodje lokalnih enot in koordinatorje strateških odborov. Mentor te bo spremljal, medtem ko vama naj bo priročnik vodilo vajinega odnosa po poti medsebojnega učenja in pravega mentorskega odnosa.



MENTORSTVO V BREZ IZGOVORA SLOVENIJA

Resnično to potrebujem(o)?

Da. 😊

Biti vodja lokalne enote ali koordinator strateškega odbora je pomembna vloga v Brez izgovora Slovenija. Ne samo, da se od vodje/koordinatorja pričakuje tisoč in ena stvar, ki mora biti narejena do roka, ampak si poleg tega prav ti si tisti, ki je na čelu skupine in tako prevzema odgovornost za vse dobro in vse slabo, kar se zgodi. Saj veš, kaj pravijo: »Ko je skupina na pravi poti, je vodja skupine najboljši, ampak, ko gre kaj narobe pa je prav vodja skupine glavni krivec za to.«

Ne sliši se sicer kot najboljša vloga, ki bi si jo nekdo želel prevzeti v življenju; ampak, ti veš, zakaj si jo sprejel. Ker ti je mar! Še več, vseč ti je, da ti je mar in tudi Brez izgovora je v tebi prepoznal sposobnosti, ki jih vodja/koordinator mora imeti. In to ni kar tako – to pomeni, da si res super! 😊

Prav zato je odgovor na vprašanje zgoraj pritrديلen. Da, mentorstvo potrebujemo za osebno rast tebe in za ohranjanje kvalitete naše organizacije.



KDO STA MENTORIRANEC IN MENTOR?

Mentoriranec je iz besede izhajajoče vsak, ki ima mentorja. Od tod sledi, da za razumevanje pojma mentoriranec potrebujemo najprej poznavanje pojma *mentor*.

SSKJ so zapisali:

méntor -ja m (ě) kdor z nasveti, pojasnili usmerja, vodi mladega, neizkušenega človeka; vodja, svetovalec: vprašati za nasvet svojega mentorja; mentor začetnikov / ta revija je mentor mladih pisateljev in pesnikov ♦ agr. rastlina, s katero se vpliva na lastnosti novih križancev ♪

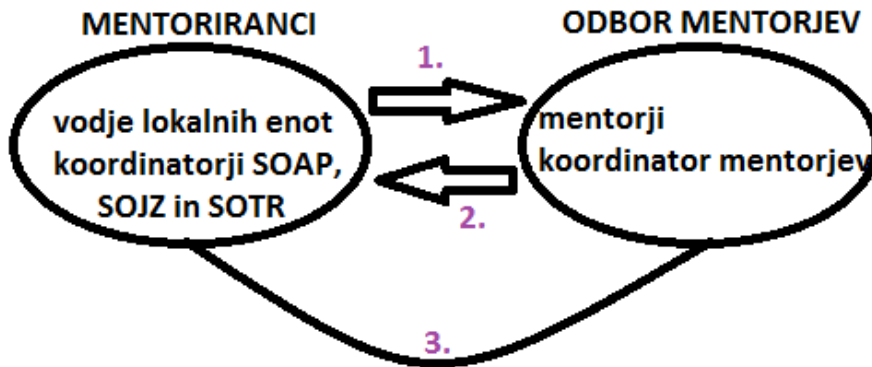
Mentoriranec je torej mlad neizkušen človek, ki je deležen nasvetov in pojasnil, s katerimi je usmerjen in voden.

Bolj specifično pa je v Brez izgovora mentoriranec hkrati tudi vodja lokalne enote ali koordinatorskega odbora (zato bomo v nadaljnjem besedilu namesto mentoriranec raje uporabljali besedi vodja/koordinator, saj se verjetno v vsaj eni izmed njiju bolj prepoznavša), kar delno tudi premeni splošno definicijo, saj je vodja/koordinator daleč od neizkušenega človeka – prej z veliko izkušnjami, vendar morda z manj izkušnjami na področju v katerega se kot vodja/koordinator (na novo) podajaš. Manjkajoče izkušnje so lahko npr.: vodenje skupine mladih, pisanje razpisov, strokovno poznavanje JZ/TR/ OZ področja, reševanje konfliktov in kriznih situacij in še kaj. Ko ti je bila dodeljena vloga vodje/koordinatorja in z njo »dolžnosti vodje/koordinatorja«, ti je bila dodeljena tudi »pravica« do mentorja.

Mentor v Brez izgovora Slovenija je izkušen (in še vedno mlad ☺) človek, ki je na mestu, ki ga prevzemaš že dalj časa ali pa se je veččin, ki jih boš na tem mestu potreboval priučil v drugih situacijah v ali izven Brez izgovora Slovenija. V obeh primerih gre za izkušenega človeka, ki te je sposoben spremljati: ti pomagati in hkrati imeti v mislih tudi višje cilje zate, da se tvoja osebna rast ne ustavi.



SHEMA MENTORSTVA V BI



Legenda:

1. Kaj vodja/koordinator pričakuje od mentorja
2. Kaj mentor pričakuje od vodje/koordinatorja
3. Odnos med koordinatorjem SOAP in koordinatorjem mentorjev

Opisi posameznih "puščic":

1. Kaj vodja/koordinator pričakuje od mentorja

stati ob strani, podpora, prijateljstvo, vzor, spoštljivost, kritike in pohvale, uvajanje, pelje čez proces, učenje, pomoč pri postavitvi ciljev, odzivnost, odnos zaupanje, svetovanje, usmerjanje, opozarjanje, nadzor, odgovore na vprašanja, proces, da vodja postane vodja, redno komunikacijo in odzivnost

2. Kaj mentor pričakuje od vodje/koordinatorja

poročanje o dogajanju in aktualni problematiki, zanimanje za osebno rast, zanimanje z "rast" BI, odzivnost, priprava sestankov LE/SO, prepoznavanje težav, sestavljanje plana dela, pisanje poročil, zagotavljanja sledenja načrtu, kritično ocenjevanje kvalitete dela, gradnja skupinskega duha, reševanje konfliktov, komunikacija s starši, skrb za red in mir, iskanje virov informacij, sestava finančnega plana, zaupanje, »zadnji check« stvari, ki jih vodja/koordinator pripravlja ter sporoči, če je vse OK, iskrenost, komunikacijo

3. Odnos med vodjo SOAP in koordinatorjem mentorjev

pogosta navezava za prehajanje informacij: o vodjih, mentorjih, aktivnostih, dogajanju; zaupanje, koordinator mentorjev je mentor koordinatorju SOAP, koordinator SOAP se po potrebi (1x-2x letno udeleži sestanka OM) za neposredno poročanje, imata dobro komunikacijo



NAMENI MENTORSTVA V BREZ IZGOVORA SLOVENIJA

Nameni mentorstva v Brez izgovora Slovenija so štirje:

1. Spremljanje, motivacija in spodbujanje vodij lokalnih enot in koordinatorjev strateških odborov.

Mentor stoji vodji/koordinatorju ob strani, ko potrebuje spremljevalca na svoji poti, ki ga hkrati uči, spodbuja, motivira. Tako vodja/koordinator postaja vedno boljši, poln novih znanj in izkušenj, motiviran za delo in doseganje ciljev. Hkrati pa se ne ustraši novih izzivov in situacij, ki se mu pojavijo na poti vodenja, saj na tej poti ni sam – ampak po njej stopa z mentorjem, ki je bodisi že dal skozi podobno pot bodisi si lahko na podlagi svojih izkušenj predstavlja situacije v katerih se znajde vodja/koordinator. Vodja/koordinator poleg tega vedno bolj prepozna svojega mentorja kot osebo, na katero se lahko kadarkoli obrne in sčasoma odnos postaja vedno bolj spodbujen s strani vodje/koordinatorja.

2. Razvoj in uresničitev potencialov vodij lokalnih enot in koordinatorjev strateških odborov ter njihova osebna rast.

Vodja/koordinator postaneš, ker Brez izgovora v tebi vidi potencial. In zato bi bilo res neumno, da ga ne bi razvijal tudi takrat, ko kot vodja/koordinator postaneš zaposlen z vsemi drugimi stvarmi in bi bilo najlažje pozabiti nase. Pomembno je, da se zavedaš, da si tudi ti prioriteta in z mentorjem poskrbita, da se to ne zanemari. Skupaj bosta postavila cilje, ki glej, da jih uresničiš ... naj pisanje razpisov ne bo izgovor, da prenehaš rasti na osebni ravni.

3. Prenos informacij, znanja in izkušenj iz mentorja na vodjo lokalne enote in koordinatorja strateškega odbora ter obratno.

Mentor je nekdo, ki ti s svojimi izkušnjami, znanji, ki zajemajo tudi informacije ali poznavanje virov informacij lahko zelo pomaga. Seveda ti bo v začetku z vsem tem pomagal samoiniciativno, počasi pa bo na tebi, da se čim več od njega naučiš in pridobiš. Zato postavljalj vprašanja, pokliči svojega mentorja ali mu pošlji mail – le tako boš prišel do informacije, ki jo želiš ali pa do spoznanja, da morda tudi on ne ve odgovora in ga bosta skupaj poiskala; vsaj opora torej zagotovljena. ☺ Naj te opozorimo, da si mentorju hkrati tudi ti v izziv in bi se tudi on rad od tebe veliko naučil. Zato ne bodi presenečen ob njegovih »velikih ušesih poslušanja«, ko mu boš govoril o tebi samoumevnih stvareh – tudi on ne ve vsega.



4. Razvoj in ohranjanje kvalitete mentoriranja in učnih sistemov v Brez izgovora Slovenija (shranjevanje znanja).

Mentorstvo se je že v mnogih organizacijah izkazalo za zelo dober način večanja kvalitete vodij in poleg tega pa tudi orodje za večanje ali vsaj ohranjanje kvalitete organizacije same. S prenosom znanja na mlajše, se namreč kolektivno znanje in izkušnje znotraj organizacije ohranjajo. Hkrati pa se z vašimi novimi idejami, spoznanje, znanji in izkušnjami vse skupaj še razširja.

PRAKTIČNA IZVEDBA MENTORSTVA

Dodelitev mentorja

V Brez izgovora Slovenija se mentorji združujejo v Odboru mentorjev, ki je posvetovalni organ naše organizacije. V njem so člani organizacije z več izkušnjami na področjih, ki jih Brez izgovora pokriva. Tako lahko pričakuješ, da ti bo za mentorja dodeljen nekdo, ki ima na področju v katerega se podajaš veliko znanja in izkušenj ter je usposobljen za delitev le teh s tabo in je hkrati tudi pripravljen vstopiti v mentorski odnos - si vzeti čas zate, za dodaten razmislek, itd.

Skupaj z mentorjem bosta tvorila t.i. mentorski par, ki se določi po naslednjih korakih:

1. Odbor mentorjev se dogovori o posameznih mentorskih parih (kateri mentor bo mentoriral posamezno vodjo/koordinatorja).
2. Predlagani mentorski pari se predstavijo vodjam LE in koordinatorjem SOAP, SOJZ in SOTR, ki nanje podajo komentar in (ne)strinjanje.

[Pozor! Oba zgornja koraka sta zelo pomembna, saj je prva stvar, ki vodi na uspešen odnos mentorstva, strinjanje z mentorstvom oziroma mentorianjem iz obeh strani.]

3. Odbor mentorjev pregleda komentarje in po potrebi spremeni mentorske pare, tako da se tako mentorji kot vodje/koordinatorji strinjajo s končnimi mentorskimi pari, ki gredo nato v potrditev upravnega odbora.
4. Po potrditvi UO, imaš mentorja! 😊



Časovnica mentoriranja

V vprašalniku, ki smo ga naredili na temo mentorstva med vodji in mentorji v Brez izgovora, se je izkazalo, da je mentoriranje pomembno v naslednjih treh časovnih obdobjih:

- *na začetku*: dokler se vodja/koordinator ne znajde, ko vodja/koordinator prevzame novo vlogo, ko je še prisotna neizkušenosť in neznanje
- *po potrebi*: ko ima vodja/koordinator probleme, ko nastopijo težave, ko vodja/koordinator potrebuje pomoč, ko ima vodja/koordinator kakšno vprašanje, v kritičnih situacijah
- *vseskozi*: tudi, ko je vodja/koordinator že samostojen, mentoriranje mora biti redno z občutkom, da se lahko vedno na koga obrneš ... dokler ne postaneš sam mentor 😊

Povzamemo lahko torej, da mentoriranje potrebujemo skozi celoten čas prevzemanja vloge vodje/koordinatorja. Kmalu si boš lahko pogledal časovnico mentoriranja in opazila, da je pripravljena za naslednji dve sezoni. V Odboru mentorjev smo se namreč odločili, da novo shemo mentorstva vpeljemo v več korakih:

Seznantvi (julij 2015 - avgust 2015) bo sledil *izkustveni del* (avgust 2015 - julij 2016), nato pa bo sledilo *vrednotenje* (julij 2016) na podlagi katerega bomo na podlagi vrednotenja izboljšano mentoriranje nadaljevali tudi v prihodnje (od avgusta 2016 naprej). Zaenkrat pa torej predstavljamo časovnico mentoriranja, ki pokriva naslednji dve sezoni (julij 2015 - julij 2016).

Mesec	Dogodek
Julij	Določitev, komentar in potrditev mentorskih parov.
Avgust	Skupno srečanje za vodje/koordinatorje in mentorje: <ul style="list-style-type: none"> • Uvod v mentorstvo • Delo v mentorskih parih - spoznavanje, postavitve pričakovanj, dogovor o komunikaciji in odzivnosti (DOKIO**)
September	Mentor in vodja/koordinator se srečata, da določita cilje, ki so uresničljivi do decembra: <ol style="list-style-type: none"> 1. na lokalni ravni/ projektu 2. na osebni ravni Poleg tega gre hkrati tudi za prvo vmesno srečanje*.
Oktober	Vmesno srečanje*



November	Vmesno srečanje*
December	Vodja/koordinator in mentor se srečata na rednem vmesnem vrednotenju: <ul style="list-style-type: none"> • vrednotenje ciljev (postavljenih v septembru) • postavitve novih ciljev ali postavitve nadgradnje ciljev (postavljeni cilji naj bodo uresničljivi do maja) • vrednotenje mentoriranja (kaj nama je bilo všeč, kaj nama ni bilo všeč, kaj bi spremenila, kaj sva se drug od drugega naučila)
Januar	Vmesno srečanje*
Februar	Vmesno srečanje*
Marec	Vmesno srečanje*
April	Vmesno srečanje*
Maj	Vodja/koordinator in mentor se srečata na vrednotenju: <ul style="list-style-type: none"> • vrednotenje ciljev (postavljenih decembra) • postavitve novih ciljev ali postavitve nadgradnje ciljev (postavljeni cilji naj bodo uresničljivi do julija) • vrednotenje mentoriranja
Junij	Skupno srečanje vseh vodij/koordinatorjev in mentorjev namenjeno predvsem druženju.
Julij	Vodja/koordinator in mentor se srečata na summer campu: <ul style="list-style-type: none"> • vrednotenje ciljev (postavljenih maja) • vrednotenje mentoriranja • postavitve mentorskega odnosa v prihodnje Vrednotenje sheme mentorstva, izpeljave predvidene časovnice tekom leta ter Priročnika o mentorstvu za vodje LE in koordinatorje SO.

* **VMESNO SREČANJE:** V tabeli se večkrat pojavi besedna zveza "Vmesno srečanje*". Vmesno srečanje predstavlja srečanje, na katerem se srečata ti in tvoj mentor. Zelo zaželeno je, da srečanje poteka v živo, saj je to zelo pomembno za vzpostavitev pravega osebnega odnosa. Izjemoma lahko to srečanje poteka tudi preko skypa. Na srečanju se pogovorita o:

- splošnem počutju obeh
- splošnem vzdušju v skupini, ki jo vodiš: kaj se dogaja, kakšno je splošno vzdušje, se srečuješ s kakšnimi izzivi ali težavami, vprašaj kakšno vprašanje, povprašaj po kakšni informaciji



- temi srečanja - za vsako vmesno srečanje bo določena tema, o kateri se poleg ostalega še pogovorita; o temah bo predčasno obveščen tvoj mentor, tako da za to ne rabiš skrbeti ☺

Srečanja na začetku sklicuje mentor. Od nekega določenega srečanja naprej pa bo to tvoja naloga – mentor ti bo sporočil, kdaj bo napočil ta čas.

Srečanja naj potekajo na neformalen način. Kar pa naj ne pomeni, da se lahko zgodi, da mesec mine brez njega. Naj vama bo srečanje orodje za redno komunikacijo “na štiri oči”, ki bo v pomoč pri vzpostavitvi pravega odnosa, da boš vedno vedel na koga se lahko obrneš.

Po srečanju pripravi “mini popis vmesnega srečanja”.

POZOR: To, da je v tabeli zapisano vmesno srečanje 1x na mesec, ne pomeni, da se z mentorjem srečaš samo enkrat mesečno. Med temi srečanji naj komunikacija teče vsaj na tedenski ravni preko telefona, interneta ali drugih načinov o katerih se bosta strinjala. Vmesno srečanje je samo posebej izpostavljeno, saj je to srečanje tako posebno in pomembno, da ne sme izpasti iz tvojega mesečnega urnika niti iz mesečnega urnika tvojega mentorja.

**** DOKIO:** V tabeli se pojavi tudi beseda DOKIO. DOKIO je krajšava za “dogovor o komunikaciji in odzivnosti”, ki jo imata z mentorjem. Gre za dogovor, ki ga bosta sklenila na enem izmed prvih vajinih srečanj. Po njem se bosta ravnala, ko bo prišlo do komuniciranja in potrebe po odzivnosti, saj se bosta preko njega dogovorila, kako pogosto se bosta slišala, na kakšen način, kakšen naj bo največji čas odzivnosti, itd.

S tem dogovorom bo zagotovljeno, da ne bo nepotrebne slabe volje, ker bi npr. ti pričakoval odgovor v 1 uri, mentorju pa se zdi dovolj hiter odgovor v 72 urah. Z DOKIO bodo ta pričakovanja razčiščena in se jih bosta oba držala.

Seveda pa vzemita v obzir, da v kolikor vesta, da kdo od vaju DOKIO-a ne bo mogel spoštovati (npr. nekdo odide v divjino, kjer ni signala in interneta za 2 tedna), da to pravočasno drug drugemu sporočita. V kolikor bo ta oseba tvoj mentor, ti bo tudi zagotovil nadomestnega mentorja za tisti čas.



Komunikacija in odzivnost

Vodja in mentor lahko komunicirata v živo, preko skypa, preko telefona, lahko si pošiljata tudi maile, dopisna pisma ali golobe. Vse pride v poštev, le da naveza ostaja konstantna. Pri tem pa potrebno biti pazljiv, kaj za vsakega posameznika pomeni "konstantna naveza". Za nekoga lahko to pomeni enkrat na uro, za drugega dnevno, za tretjega bi bilo dovolj na "vsake toliko, ko čas dopušča". Da bo kar zadeva komunikacije in odzivnosti urejeno, smo v shemi mentorstva predvideli tudi to temo na prvem izmed vmesnih srečanj. Z mentorjem se torej potrudita, da bo (kompromis) pogostosti komunikacije in odzivnosti jasno določen – z drugimi besedami: naj bo DOKIO jasno, natančno in dobro določen.

Nekaj (obveznih) smernic komunikacije in odzivnosti:

- vodja/koordinator in mentor se vsaj enkrat na mesec srečata v živo (ali preko skypa)
- vodja/koordinator in mentor sta v navezi na tedenski ravni (telefon, mail), razen če se oba strinjata, da ni tako pogoste potrebe po tem
- vodja/koordinator brez oklevanja pokliče mentorja, ko ga potrebuje



NALOGE VODJE IN MENTORJA V MENTORSKEM ODNOSU

Da ne bomo o vsem skupaj govorili preveč abstraktno, smo zate pripravili posebno tabelo, ki povzame pričakovanja mentorskega odnosa od vodij/koordinatorjev in mentorjev.

Ko se zgodi ...	Vodja	Mentor
-----------------	-------	--------

V začetku mentorskega odnosa:

Prva vzpostavitev odnosa	Bodi že na prvem srečanju odprt svojega novega osebnega spremljevalca v življenju = mentorja. Kaj je boljšega, kot to, da veš, da lahko vedno na nekoga računaš? :)	Tisti, ki prvi pristopi je mentor. On bo tudi verjetno začel pogovor.
---------------------------------	---	---

Doseganje in sledenje ciljem:

Postavitev ciljev	Cilje si postaviš sam. Mentor te ob tem le usmerja.	Mentor ob postavitvi ciljev le usmerja.
Sledenje in doseganje ciljev	Sledenje doseganju posameznih ciljev je predvsem na tebi. Na tebi je tudi, da mentorja opomni, če potrebuješ dodatno pomoč ali informacije, da ti bo pot do uresničenja ciljev lažja.	Mentor bdi nad dogajanjem, ki se tiče doseganja ciljev, vendar ne posega vanj. Ko ga vodja/koordinator kontaktira, da potrebuje pomoč ali informacije, se (v skladu z DOKIO) odzove in mu pomoč ali informacije ponudi.



Kontinuirano dogajanje:

Sledenje časovnici	Ni slabo, če tudi ti slediš časovnici in si tako nenehno ozaveščen o svoji rasti in rasti organizacije. Veseli se naslednjega vajinega srečanja.	Skrb za sledenje časovnici bo zaenkrat prevzel mentor ob pomoči koordinatorskega mentorjev.
Vmesna srečanja	Kmalu boš začel sklicevati vmesna srečanja. Na srečanja prideš pripravljen tako, da lahko poročaš o dogajanju v tvoji skupini, morebitnih problematikah, uspehih ter postavljaš vprašanja, ki so se morda nabrala. Po srečanju izpolniš "mini popis vmesnega srečanja" in le te tudi hraniš, da se ne izgubijo in jih najdeš, ko se jih potrebuje.	Vmesna srečanja na začetku sklicuje mentor, bo pa to od jasne točke naprej naloga vodje/koordinatorskega. Mentor je seznanjen o temi vmesnega srečanja in se nanjo pripravi.
	Vmesna srečanja niso mišljena kot sestanek, zato ne potrebujejo koordinatorskega pogovora. Vseeno je dobro, da se mentor in vodja/koordinator zavedata, katere so tiste osnovne stvari, ki se jih na teh srečanjih pogovorita. Želja po vmesnem srečanju je izražena iz obeh strani 😊	
Komunikacija na tedenski ravni oziroma po potrebi	Vedi, da ti je mentor vedno na voljo hkrati pa se zavedaj, da je predvsem na tebi, da ga pokličeš, mu pošlješ mail – ko ga potrebuješ ali pa kar tako.	Predvsem na začetku je mentor tisti, ki skrbi za komunikacijo na tedenski ravni in je tako "na tekočem", kako se vodja počuti in hkrati omogoča, da vodja izrazi vprašanja, potrebo po informacijah ali izpostavi kakšen problem.
Na poti do dobrega mentorskega odnosa	Seveda delaš na tem. 😊	Hkrati pa ima mentor vseskozi v zavesti, da je on tisti, ki je odgovoren za dobro počutje vodje v organizaciji, motiviranje in spodbude.
	Iz obeh strani zaželena tudi želja po neformalnem druženju. :)	



Drugi slučaji:

Ko se znajdeš pred problemom (v skupini, s posameznim aktivistom, pri pisanju razpisa, itd.)	Ko se znajdeš pred problemom, ki ne veš kako ga rešiti (spor v skupini, osebni problem aktivista, itd.) kontaktiraj direktno mentorja in ga poprosi za pomoč.	Mentor se odzove v skladu z DOKIO ter tako pomaga vodji/koordinatorju.
Ko potrebuješ informacijo	Kontaktiraj mentorja in ga vpraša po informaciji.	Mentor se odzove v skladu z DOKIO ter tako nudi vodji/koordinatorju informacijo oziroma vir, kjer lahko informacijo dobi.
Ko potrebuješ noro dobro idejo, ki jo bo lahko uporabil tekom srečanja s svojo skupino	Takoj pokliči mentorja in razloži situacijo! :)	Mentor se javi na telefon in se spomni nečesa res dobrega, si vzame čas za razmislek in kmalu (v skladu z DOKIO) odgovori ali pa mu pove za super literaturo, kjer bo našel mnogo tega.
Ko mentor potrebuje informacijo od tebe (npr. o njegovi/njeni skupini)	Odzoveš se v skladu z DOKIO ter nudiš mentorju informacijo.	Mentor kontaktira vodjo/koordinatorja in povpraša po informaciji.

Kar se sicer ne sme zgoditi:

Ko je mentor neodziven	Kontaktiraj koordinatorja mentorjev in sporoči informacijo, da lahko nato koordinator mentorjev posreduje.	/
Ko je vodja/koordinator neodziven	/	V kolikor je vodja/koordinator neodziven, to informacijo OM. Koordinator mentorjev posreduje po dogovoru OM.



Drugi slučaji, ki ti bodo še prišli na pot ali na misel:



MINI POPIS VMESNEGA SREČANJA

Datum srečanja:

Kraj srečanja:

Povzetek srečanja:

Kaj sem se novega naučil/-a:

TO DO:



MOJI CILJI

Cilj:

Cilj je (obkroži): Oseben / za mojo skupino

Datum postavitve cilja:

Uresničitev načrtujem do (obkroži): decembra / maja / julija

Koraki do cilja: