



ifempower

AZ IFEMPOWER KÉZIKÖNYVE A VÁLLALKOZÓNŐKET TÁMOGATÓ MENTORPROGRAMHOZ



Az ifempower kézikönyve a vállalkozónőket támogató mentorprogramhoz

Roxana Boboruta, Jürgen Raizner

Steinbeis GmbH & Co.KG

2020

Ez a kézikönyv az 'Interactive and mentorship based FEMale emPOWERment in the field of entrepreneurship – iFEMPOWER' elnevezésű projektben készült.

Az ifempower az Európai Unió Erasmus+ Programja által társfinanszírozott projekt, amely a Felsőoktatási szektorban valósult meg, nyilvántartási száma: 2018-1-HU01-KA203-047766.

A projekt főpartnere: HÉTFA Kutatóintézet és Elemző Központ

Ez a kiadvány az ifempower projekt 'ifempower Handbook for Mentorship Programme Empowering Female Entrepreneurs' elnevezésű tevékenység (Szellemi termék 4 / IO4) keretében készült, a Steinbeis GmbH & Co.KG (DE) koordinálásával.

A következő személyek járultak hozzá a kiadvány elkészítéséhez:
Nieves García Pereira, Andalucía Emprnde Foundation (ES); Kári Joensen, Bifröst University (IS); Huszák Loretta, Petrovics Nándor, Budapesti Corvinus Egyetem (HU); Zsár Virág, Bobák Fanni, Hétfa Research Institute (HU); Gergely Orsolya, Sapientia Hungarian University of Transylvania (RO); Tóth Erzsébet Fanni, Sigmund Freud University (AT).

Az ifempower projekt keretében elkészített anyagok oktatási céllal készültek, amely célra szabadon felhasználható, a tartalom bármiféle módosítása azonban engedélyköteles, ahhoz a partnerek írásos engedélyét szükséges kérni. A kiadvány újra publikálása a tartalom megváltoztatása nélkül a szerző és a források megjelölésével lehetséges.

Kapcsolat: www.ifempower.eu, internationaloffice@hetfa.hu

Első kiadás 2020

Javasolt hivatkozási mód: Roxana Boboruta – Jürgen Raizner (2020): *Ifempower Handbook for Mentorship Programme Empowering Female Entrepreneurs*. Handbook developed within the project 'Interactive and mentorship based FEMale emPOWERment in the field of entrepreneurship – iFEMPOWER'.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	4
1. Vezetői összefoglaló.....	6
2. Bevezetés	8
3. A női vállalkozókat támogató mentorprogram	11
3.1. Mentorálás	11
3.1.1. A mentorálás rövid története: eredete és fejlődése napjainkig	11
3.1.2. A mentorálás definíciója	11
3.1.3. A mentorprogram mint az ifempower projekt tananyagának integrált része	13
3.2. A mentori kapcsolatháló kiépítése.....	16
3.2.1. A megfelelő mentorok beazonosítása	16
3.2.2. Az ifempower projekt mentorálási kapcsolathálójának létrehozása	18
3.3. A mentor és a mentorált kapcsolata	19
3.3.1. Általános rendelkezések.....	19
3.3.2. Az együttműködés lépései	20
3.3.3. A mentor-mentorált kapcsolat szervezését támogató dokumentumok	21
3.4. Továbbfejlesztett mentorprogram: az egyetem és a gazdasági szektor együttműködésének eszköze	21
3.5. Egyes nemzetek feltételei és specifikus megoldások	24
4. Következtetések és javaslatok	26
5. Mellékletek.....	28
5.1. I. Melléklet – 1. Sablon "Mentor profil"	28
5.2. II. Melléklet – 2. Sablon "Mentorált profil"	28
5.3. III. Melléklet – 3. Sablon "Mentor-Mentorált Megállapodás"	28
5.4. IV. Melléklet – 4. Sablon "Mentori napló"	28
5.5. V. Melléklet – 5. Sablon "Önértékelés"	28
5.6. VI. Melléklet – 6. Sablon "Visszacsatolási ív"	28
Vezetői összefoglaló	44
Bevezetés	45
I. FÁZIS – a vállalkozói kurzus indulása előtt.....	46
II. FÁZIS – a vállalkozói kurzus oktatása közben.....	48
III. FÁZIS – a mentorálási modul kezdete	51

Vezetői összefoglaló

1. Vezetői összefoglaló

Az ifempower projekt projekt mentorálási kézikönyve a vállalkozói mentorálás és főként a mentorok szerepének megértéséhez segíti hozzá az olvasót. A mentorprogram megtervezése előtt a Steinbeis Transfer Center szakértői az ifempower projekt projekt minden partnerországában elemezték a vállalkozói mentorálás jó gyakorlatait. Előzetesen készült egy a releváns tevékenységek részleteit tartalmazó támogató dokumentum. Az ebben feltártak alapján írtuk az ifempower projekt projekt mentori programjának kézikönyvét.

A kézikönyvet egyetemek fogják használni az ifempower projekt projekt női hallgatóknak szóló mentorprogramjának megvalósítása során. A kézikönyv hasznos eszköz lehet az új tantervekért felelős oktatók számára is, illetve az egyetemek vezetőségének is – különösen pedig az újonnan létrehozott Vállalkozástámogatási Pontoknak. Utóbbiak feladata, hogy a hallgatók és a mentorok találkozását segítsék. A mentorprogram integrált részét képezi az ifempower projekt projekt nemzetközi tanmenetének. Bízunk benne, hogy a mentorprogram nagyban növeli tudja majd a vállalkozói témájú oktatás vonzerejét a női hallgatók szemében.

A mentorálási program célja, hogy megmutassa a hallgatóknak, hogy a sikeres női vállalkozók hogy vezetik vállalkozásukat a mindennapi üzleti életben. Azt gondoljuk, hogy a mentorálási program hozzá tud majd járulni, hogy a hallgatók az ifempower projekt oltatási kurzusokat felvegyék majd, hiszen ezzel a mentorálási programba is be tudnak majd kapcsolódni. A kézikönyv rámutat, hogy a mentorprogram gyakornoki munkával vagy projektmunkával is jól kombinálható. Ajánlatos ezekkel a lehetőségekkel is élni.

A megfelelő mentor megtalálása a hallgató feladata. Az egyetemeknek azonban támogatást kell nyújtaniuk ehhez. Létre kell hozniuk egy adatbázist az elérhető mentorokról. Az egyetemek azzal ösztönzik a mentorokat, hogy network-ökbe kapcsolják őket, melyek segítségével egymással is összeköttetésbe kerülhetnek. A sikeres vállalkozókkal való kapcsolattartás gyarapítja az egyetemek jó hírét, valamint egyéb előnyökhöz juttatja őket – ilyen például, hogy a vállalkozók esetlegesen szponzorálhatják az intézmény eseményeit, illetve szakdolgozati témákat vagy gyakorlati helyeket ajánlhatnak a hallgatóknak.

A hallgatók jutalma a mentorprogramban való részvételért a legtöbb egyetemen 1 ECTS kredit. A teljesítés feltételeit a résztvevő egyetem irányelvei kell, hogy meghatározzák. A mentorprogramról szóló kézikönyv tehát semmiképp nem tekinthető univerzális szabálynak.



Bevezetés

2. Bevezetés

Az ifempower projekt 'Kézikönyv a Mentorprogramhoz' dokumentuma az ifempower projekt partneregyetemeit látja el információkkal azzal kapcsolatban, hogy hogyan szervezzék meg a mentorprogramot. A későbbiekben bármely olyan egyetem használhatja, mely női vállalkozókat kíván támogatni, bátorítani.

A mentori kézikönyv

- az új tanterveket kidolgozó egyetemi oktatók;
- az egyetemek vezetése;
- valamint az újonnan létrehozott Vállalkozástámogatási Pontok (ezeket a partneregyetemek alakítják ki) munkatársai

számára készült.

A kézikönyv nem azért jött létre, hogy útmutatást adjon a vállalkozóknak azzal kapcsolatban, hogy váljanak mentorokká és mily módon végezzék mentori tevékenységüket. A lehetséges mentorok felkeresése az egyetemek és a hallgatók felelőssége. A kézikönyv a 3. fejezetben bemutatja a vállalkozók/oktatók felkeresésének módját, és azt, hogyan érdemes meggyőzni őket a mentorrá válásról.

A mentorprogram az ifempower projekt nemzetközi tanmenetének integrált része, a kurzus szerves alkotóeleme. Javasolt, hogy a tárgyat választó hallgatókat elsősorban (főként női) vállalkozók mentorálják. A kurzust felvevők számára javasoljuk kötelezővé tenni a mentorprogramban való részvételt.

Az egyetemek, és főleg az ifempower projekt által létrehozott Vállalkozástámogatási Pontok munkatársai segítik a hallgatókat a mentorok megtalálásában, valamint a velük való kapcsolat szervezésében.

A mentori támogatás lehetősége további biztatás lehet a hallgatók számára, hogy az ifempower projekt oktatási anyagaival megtámogatott egyetemi kurzusokat válasszák.

A kurzus/félév végére a hallgatók gyakorlati ismeretekkel fognak rendelkezni azt illetően, hogy mentoraik rendszerint hogyan végzik munkájukat és miféle akadályokba ütközhetnek ennek során. A mentorok sikertörténetei és példaképi szerepe nagy mértékben ösztönözheti a hallgatókat arra, hogy elkezdjék kiépíteni saját vállalkozási ötleteiket. A tanterv egyéb kurzusaihoz fűződő szoros kapcsolat pedig csak még intenzívebbé teszi ezt a pozitív hatást.

A program tervezésekor az Európában már folyamatban lévő mentorprogramok jó gyakorlatait elemeztük és vettük figyelembe. Ezen példák összefoglalása a "Best practice examples for building ifempower projekt mentorship program" (magyarul: "Jó gyakorlatok példái az ifempower

mentorprogramok kiépítéséhez”) nevű támogató dokumentumban található. E belső használatra készült dokumentum a projektpartnereknél érhető el.

A mentorprogram nemzetközileg használható. Természetesen figyelembe kell venni egyes országspecifikus körülményeket is (pl. helyi jogi/adminisztratív vonatkozásokat; a résztvevő egyetemek, illetve általánosságban az üzleti környezet normáit) a mentorprogram kivitelezésekor. Ausztria, Magyarország, Izland, Görögország, Spanyolország, Portugália és Románia specifikus nemzeti leírásait a projekt helyi partnereivel tárgyaltuk és a 3.6. fejezetben rögzítjük.

**AZ IFEMPOWER PROJEKT
KÉZIKÖNYVE A NŐI
VÁLLALKOZÓKAT TÁMOGATÓ
MENTORPROGRAMHOZ**

3. A női vállalkozókat támogató mentorprogram

3.1. Mentorálás

3.1.1. A mentorálás rövid története: eredete és fejlődése napjainkig

A mentorálás definíciójáról ezidáig még nem született konszenzus. Az elérhető meghatározások száma túl nagy ahhoz, hogy itt feltüntessük őket, de ez a sokféleség azt tükrözi, hogy a politikai és társadalmi szférák saját változásukkal párhuzamosan a fogalom jelentését is formálták.

Sokan Homérosz Odüsszeájából, az ókori görög, legalább 3000 éves eposzból eredeztetik a mentorálás fogalmát. A mű azt beszéli el, hogyan tért vissza Odüsszeusz király a trójai háborúból. Fiának és udvarának gondozását egy régi barátjára, Mentorra bízta gyors hazatérésre számítva. Odüsszeusz palotáját már régóta ifjú nemesek lakták, akik azt követelték, hogy felesége, Penelopé, egyiküket új férjéül válassza - természetesen annak reményében, hogy elbitorolhatják királyságot ezzel megfosztva Odüsszeusz fiát, Thélemakoszt az elsőszülöttségi jogától. Végül Athéné közbenjárásával Odüsszeusz biztonságban visszatért a háborúból. Az istennő az akkorra már 21 éves Thélemakosz előtt különböző emberi és állati formákban jelent meg, többek közt az idősödő Mentor alakjában is, mégpedig azért, hogy felkészítse őt az édesapjával való találkozásra. Miután ez megtörtént, apa és fia együtt szorították vissza a bitorlókat és állították vissza a rendet¹.

A történelem minden korában általános volt, hogy amikor a fejlődés (értelmezésünk szerint: innováció) szintje meghaladta egy adott társadalom vagy térség határait, egy könnyen értelmezhető rendszerré fejlődött. Minél régebbi volt az eredeti rendszer, annál nagyobb volt a változás. Ezt az Occam borotvája-elv egy gyakorlati megvalósulásának tekinthetjük.

Az információs forradalom - melynek köszönhetően az információátadás költsége elhanyagolhatóvá válik, így rengeteg információ terjed körülöttünk - végső soron igényt támaszt a megbízható példaképek újraéledésére. A modern korban tehát a (bizalmon alapuló) hírnév legyőzi az információt - utóbbi a gyengébb erő.

3.1.2. A mentorálás definíciója

A mentorálás fogalmának meghatározása kihívást jelent, mivel a történelem során mindig az adott helyzethez, kontextushoz igazítva metaforizálták és definiálták újra a kifejezést.

¹ Helen Colley, „Exploring the Myths of Mentor: A Rough Guide to the History of Mentoring from Marxist feminist perspective”, Cardiff University, 2000, <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00001500>

Lényegében a mentorálás egy egyének közti kapcsolat, mely egy magasabb szintű cél elérése okán született meg – ilyen lehet az egyes területeken való jártasság, vagy akár egy készség megszerzése. Ezen készségek kapcsolódhatnak szakmai vagy személyes fejlődéshez, melynek folyamata során legalább az egyik félnek szüksége van tanácsadásra, információra, kapcsolathálóra, vagy egyszerre mindháromra. A mentor-mentorált kapcsolatban helye van olyan privát értekezéseknek, melyekben legalább az egyik fél érdekelt a másik fejlődésében (pl. toborzással, tehetséggondozással, közös tréningeken történő kapcsolatépítéssel kapcsolatos céljai okán). A mentor olyan önkéntes, aki elért már egy bizonyos szintű sikert/jártasságot, és szeretné megosztani szakmai tudását és személyes bölcsességét az ifjú "trónkövetelőkkel". Ennek számos oka lehet, de a következő elveknek mindenképp teljesülniük kell:

- A mentorált nem a mentor "másolata" és nem kell vakon követnie őt;
- A mentor önkéntes;
- Mentor és mentorált egymás életminőségét javítják (a magánjellegű komponens ezért olyan fontos);
- Mindkét fél érti, milyen előnyökkel jár a közös munka, ennek fényében alakítják ki, mennyi időt szentelnek annak;
- A mentorálásra kijelölt időtartam utáni szolgáltatásnyújtás ajánlott, de nem kötelező.

A mentor-mentorált viszonytal kapcsolatos elvárásokat a következőképp lehet összefoglalni:

A mentor olyan személy, aki útmutatóként és tanácsadóként működik. Példakép, akitől a mentorált tanulhat, és aki szívesen ad át tudást, tapasztalatot és nyújt betekintést munkájába másnak, hogy az hivatásában és emberként is fejlődjön.

A mentor az alábbiakat ajánlhatja:

- Információ: a mentor megosztja tudását, tapasztalatát, bölcsességét;
- Kapcsolatok: értékes lehetőségeket biztosít azzal, hogy megkönnyíti az egyetemi, szakmai és személyes kapcsolatszerzést;
- Kihívások: a mentor ösztönzi a kíváncsiságot és új ötletek, lehetőségek és kihívások indítványozásával építi mentoráltja önbizalmát;
- Támogatás: nyitott és támogató környezet biztosításával segíti a fejlődést és az eredmények elérését;
- Célkitűzés: a mentor segíti a mentoráltat saját tehetségének és érdeklődési köreinek felfedezésében, valamint abban, hogy utóbbi meghatározza és elérje az ezekkel kapcsolatos céljait;
- Tanács: a mentor egyetemi, karrierrel kapcsolatos és személyes célok elérésében biztosít útmutatást mentoráltjának;
- Példaképi szerep: ha megosztja sikertörténeteit a mentorálltal, az példaképként tekinthet rá.

A mentorált a mentornál kevesebb tapasztalattal rendelkező személy, aki rendelkezhet olyan konkrét szakmai és személyes célokkal, melyekről egy tapasztaltabb és sikeresebb személlyel kíván beszélni. A mentorált szerepe is aktív, hiszen ő az, aki a tanácsot és útmutatást kéri. Tisztázni kell, milyen előnyöket szeretne származtatni a mentori kapcsolatból.

Tehát a mentorálás egy olyan folyamat, mely során informális keretek közt történik tudás, társadalmi tőke, illetve pszichológiai támogatás átadása. Mindez releváns lehet a fogadó fél munkájához, karrieréhez, szakmai fejlődéséhez. Mint említettük, általában "szemtől szembe" típusú informális kommunikáció jellemző, mégpedig egy tartós időintervallumon keresztül. Ennek egyik résztvevője az a személy, aki nagyobb releváns tudás vagy bölcsesség, tapasztalat birtokában áll (mentor), a másik pedig az, aki mindebből kevesebbel rendelkezik (mentorált). Ha ez a kapcsolat nagy szervezeten belül valósul meg, a mentorált az, aki elsőbbséget élvez másokkal szemben, ha tanácsra van szüksége.

Sok tanulmányban találkozhatunk azzal, hogy a szerzők a mentor-mentorált kapcsolatot szülő-gyerekek vagy (akár egyetemi) tanár-diák viszonyhoz hasonlítják. És valóban, a felsőoktatási és a duális képzések keretein belül a szakmai feladatokhoz kapcsolható tanácsadás sokszor vezet mentorálási kezdeményezésekhez. Miért is van ez? Azért, mert a hallgató előzőleg több formáját is megtapasztalhatta a mentorálásnak: ilyen lehet családtagjaival, barátaival, médiaszereplőkkel, tanítókkal/tanárokkal, vagy bárki mással szőtt kapcsolata. Az egyetem képi azonban a nagy tudású munkaerőt, és elmondható róla, hogy ez (a PhD-képzéseket is ideértve) a legfontosabb olyan hely, ahol a tanulmányok az üzlettel összefonódhatnak.

Az üzleti életben a formális mentorálás a tehetségmenedzsmenttel kapcsolatos stratégia része; a kulcsfontosságú alkalmazottakat, az újonnan felvett frissdiplomásokat, a nagy befolyású dolgozókat és a jövő vezetőit képzik így.

3.1.3. A mentorprogram mint az ifempower projekt tananyagának integrált része

Az ifempower projekt kifejlesztett egy nemzetközi tantervet, mely nagyban támaszkodik a mentorálásra és a projekt alapú tanulásra. Ez az átfogó kurzus reflektál a női vállalkozói lét ismert problémáira, és támogatja a hallgatókat abban, hogy ezeken sikeresen felülkerekedjenek. Ez a tanterv az ifempower projekt egyik legfontosabb innovatív kezdeményezése.

Az ifempower projekt oktatási modulját teljesítő hallgatókat női vállalkozók fogják mentorálni (néhányik partneregyetemen az egyik kurzus keretében egy vállalkozónál végzett gyakorlatra is lehetőség lesz), így lehetőségük lesz velük dolgozni, segíteni őket, s betekintést nyerni abba, hogy általánosságban milyen egy vállalkozást vezetni. Ez egyben egy projektalapú, nemzeteken átívelő együttműködés is cégek, valamint a felsőoktatásban részt vevő hallgatók/alkalmazottak

közt, melynek keretein belül való életből vett eseteket tanulmányozhatnak a hallgatók. A félév végére a hallgatók nem pusztán gyakorlati tudást szereznek mentoraik üzletviteléről és az ezzel járó akadályokról, hanem arra is lesz lehetőségük, hogy elkezdjék felépíteni saját vállalkozásukat, kidolgozni vállalkozói ötletüket és kiépíteni hálózatukat. A hallgatók együttműködése a mentorokkal kizárólag szakmai jellegű lesz, adminisztratív vagy titkári munka nem lesz a része feladataiknak. A mentorprogram nemzetközi, de az egyes országok nemzeti sajátosságait figyelembe veszi.

Egyetemi kurzusok részeként a mentorprogramnak a következőket kell feltárnia a női hallgatók előtt:

- milyen főbb szerepeket vállalhatnak az üzleti életben;
- milyen külső és belső tényezők akadályozhatják őket abban, hogy vezető pozíciókig jussanak;
- milyen képességek és valószínűsíthető jogi változások szükségesek ahhoz, hogy fejlődésüket támogassák;
- milyen működési jellegzetességekkel rendelkeznek a nők által vezetett kis- és középvállalkozásoknak, és milyen a helyzetük;
- melyek azok a stratégiák, melyeket követve megteremthetik a karrier és a családi élet harmóniáját;
- milyen rések és szükségletek fedezhetőek fel a piacon;
- melyek a legnagyobb akadályai a finanszírozáshoz és fedezethez való hozzáférésnek.²

Az ifempower projekt "Vállalkozás" c. kurzusának minden hallgatója részt vehet a mentorprogramban. A kurzusprogram részletesen az "Ifempower projekt Curriculum" (magyarul: "Ifempower projekt Tanterv") nevű dokumentumban található. Az említett fájl hozzáférhető a partnerek számára. Más, külső érdeklődők a projekt honlapján ([www.ifempower projekt.eu](http://www.ifempowerprojekt.eu)) tájékozódhatnak a programról.

² Interactive and mentorship based FEMale emPOWERment in the field of Entrepreneurship (project application), p. 59

Órai munka	Vállalkozás (25 óra)	Nemi egyenjogúság és női vállalkozók (25 óra)	Start ↓ Vége
	Sales és marketing (25 óra)		
	Üzleti terv és kockázatkezelés (25 óra)		
	KKV-k létrehozása és finanszírozása (25 óra)		
Projekt	Esettanulmány vagy üzleti koncepció (25 óra)		
Gyakorlat	Mentorprogram (30 óra)		

1. ábra – Az ifempower projekt egyetemi tantervének komponensei

Mentorálás beágyazott projekttel vs. gyakorlat

Az ifempower projekt kurzusán résztvevő hallgatóknak nem kell gyakornoki szerepet vállalniuk a mentor szervezetében. A mentor irányítása alatt segíthetnek tevékenységekben, végezhetnek feladatokat (= projektmunka). A kapcsolat tematikus prioritásait a mindennapi élet ihleti; ilyen témák például a család és munka közti harmónia elérése vagy a nők szerepe a cégekben (= mentorálás). Az egyetem feladata eldönteni, milyen mennyiségben kerül a projektmunka előírásra. Ehelyett a hallgató esettanulmányon is dolgozhat, melyet a mentor egy valós forgatókönyv alapján tervez meg, és melyben egy problémára keresi a választ. A mentorálás és a projektmunka erős kombinációjának eredménye a magas minőségű mentorprogram (ld. 3.4. fejezet), melyet azonban nem értelmezhetünk gyakornoki programként.

A program és az Európai Kreditviteli Rendszer (ECTS)

A teljes kurzus 6 ECTS kreditet ér. A hallgatók 1 ECTS kreditet kap(hat)nak a mentorprogramban történő sikeres részvételért, mely része ennek a 6 ECTS-nek. Fontos kiemelni, hogy a mentorprogram sikeres elvégzése nélkül a teljes kurzuson sem szerezhető elégséges érdemjegy.

Ahhoz, hogy az egyetem elismerje a mentorprogramot, szükséges annak a meghatározása, mit is jelent az ebben való sikeres részvétel. Alapvetően az egyes egyetemek saját standardjait kell alkalmazni az értékeléshez. Az egyetem fogja megnevezni a sikeres teljesítés kritériumait és dönti el, hogy az adott hallgató mentorprogramját elismeri-e. A kézikönyv ennél fogva csak a legalapvetőbb információkat tartalmazza a minimális követelményekről. Az ifempower projekt szerint a sikeres teljesítéshez a következő szükséges:

A mentorálnak le kell adnia egy dolgozatot/beszámolót a mentorprogramról, hogy igazolja, hogy céljait meghatározta és elérte, voltak találkozási a mentorával, és az utóbbi által kítűzött feladatokat teljesítette (ld. 3.3.3. fejezet).

Mivel a program a tanterv része, minden mentornak ismernie kell a szabályokat, és el kell fogadnia azokat, hogy egy bizonyos szintű minőséget tudjunk biztosítani.

Az egyetemeknek fel kell ajánlania egy rövid bemutatkozó alkalmat a mentoroknak. Az eligazításon való részvétel azonban nem kell, hogy kötelező legyen.

A Vállalkozás tárgy időtartama két félév lesz. A mentorokat az első félév vége előtt ki kell választani. A mentorálás folyamata a második félévben fog zajlani. A kapcsolat azonban ezután sem ér véget, mivel a mentoroknak garantálniuk kell, hogy támogatják a rájuk bízott hallgatókat, és legalább online elérhetőek lesznek, ha azoknak tanácsra van szüksége.

A kurzust 20 hallgatóra terveztük minden résztvevő felsőoktatási intézményben. Az az elvünk, hogy minden hallgatónak legyen saját mentora. Ha azonban kevesebb mentor elérhető, megengedett az is, ha a diákok egy csoportja ugyanazon mentorral dolgozzon (a nemzeti specifikációkat ld. a 3.5 fejezetben).

3.2. A mentori kapcsolatháló kiépítése

3.2.1. A megfelelő mentorok beazonosítása

A mentorok nem fektetnek időt és energiát olyan hallgatókba, akikben kevés a potenciál arra, hogy vállalkozók legyenek. Az ifempower projekt vállalkozási moduljában részt vevő hallgatók kiválasztása/felvétele kulcskérdés a mentorok bevonásában.

A hallgatók kompetenciái, érdeklődési körei és részvételi hajlandósága mind olyan tényezők, melyek vonzhatják a mentorokat.

Az alapszabály az, hogy a kurzuson részt vevő hallgatók maguk felelősek azért, hogy megtalálják és kiválasszák a saját mentorukat. A felsőoktatási intézményektől függetlenül, illetve azok szolgáltatásainak igénybe vételével is kereshetnek mentorokat.

A mentorral történő kapcsolatfelvétel folyamata hasonlít egy állásra vagy gyakornoki pozícióra való jelentkezéshez – ezt itt nem részletezzük. Azonban az elengedhetetlen közvetlen kapcsolat természete miatt a hallgatók különös figyelmet kell, hogy fordítsanak motivációik kifejtésére, valamint a megbízhatóságra.

Az ifempower projekt kurzusát felajánló egyetemeknek támogatniuk kell a hallgatókat a mentorok megkeresésében. A tanulók számára elérhetővé kell tenniük egy adatbázist a potenciális mentorokról. Ez segíteni fogja őket a mentorok elérésében. Azonban a hallgató feladata a kapcsolatfelvétel és a mentor meggyőzése arról, hogy ő az "ideális" jelölt.

Egy egyszerű módja ennek az, ha a felsőoktatási intézmény létrehoz egy listát a lehetséges mentorokról, és megmutatja, elérhetővé teszi a támogatást kérő hallgatók számára. Ennél

fejlettebb módszer, ha az egyetem és/vagy az ifempower projekt online mutatja be az elérhető mentorokat. Az egyes mentorok adatlapját mutató német "Spitzenfrauen" remek példája az egyszerű **online adatbázisnak** (www.spitzenfrauen.de).

Ajánlott támogató tevékenységek egyetemek számára:

- a mentorprogram hirdetése az ifempower projekt oldalán, mely tevékenység a közösségi médiával is összeköthető;
- mentori felhívás indítása;
- az egyetem üzleti partnerei (pl. szponzorok, ügyfelek, klaszter tagjai vagy külső oktatók), illetve inkubátorközpontok, start-up hub-ok felkeresése;
- kapcsolatteremtő események szervezése, vagy a célcsoport figyelmének más, közvetlen módon történő felhívása a mentorrá válás lehetőségére;
- az egyetem régiójában kapcsolatteremtés már létező vállalkozói hálózatokkal és a végzett diákok szövetségével;
- a projekthez interjúalanyként már hozzájáruló vállalkozókat is érdemes felkeresni.

A tökéletes mentor olyan sikeres női vállalkozó, aki tapasztalt a hallgató által elképzelt üzlet területén.

Olyan mentor is elfogadható azonban, aki a hallgató ötletétől különböző szektorban tevékenykedik.

Azért, hogy a leendő női vállalkozók szeparációját és szegregációját elkerüljük, férfi vállalkozók is lehetnek mentorok.

Azoknak a diákoknak, akiknek a földrajzi távolság akadályt jelent (például a vidéki vagy kevésbé fejlett infrastruktúrával rendelkező, perifériális régiókban élőknek), a saját vállalkozás beindítása még nagyobb kihívást jelent, mivel sokszor kevesebb a lehetőségük és a tudásuk a témában. A vidéki területeknek sajátos jellemvonásai vannak az üzleti lehetőségeket, a szociális és gazdasági háttérrel tekintve - itt ezek ismeretében speciális vállalkozásokat lehet fejleszteni. A mentorkeresésben való támogatásnak így jó, ha része vidéki vállalkozók felkeresése is.

Megegyezés született arról, hogy a promóciós anyagokban és tevékenységekben ki kell emelni, hogy a mentori szerep nyitva áll fogyatékkal élő vállalkozók számára is. Ezek a nők különleges példaként állhatnak a tanulók, köztük is főként a fogyatékkal élők előtt. A mentori felhívásban így az egyetemek külön hangsúlyozzák majd, hogy a fogyatékkal élő vállalkozók kivételes tapasztalatai nagy értékkel bírnak a hallgatók számára.

Ajánlatos, ha az egyetemek a már elérhető mentorokat a kurzus kezdetekor bemutatják. Az egyetem dönti el, mi a teendő, ha egy hallgató nem talál mentort. A mentorprogramban való részvétel ugyanis kötelező, és bármilyen csúszás, késés veszélyeztetheti a kurzus teljesítését.

3.2.2. Az ifempower projekt mentorálási kapcsolathálójának létrehozása

Bármilyen vállalkozási/mentori programba is kezd az egyetem, fontos, hogy kapcsolati hálót építsen és használja azt, hogy elérje a vállalkozókat, vagyis a reménybeli mentorokat. Feltéve, hogy az intézmények sikeresen megtalálják a mentorokat, azt is fontos elérni, hogy ők beleegyezzenek abba, hogy az egyetem bekapcsolja őket ebbe a hálóba. Ideális esetben a mentorok egymással is kapcsolatokat teremtenek. Mindenfajta tapasztalatcsere a mentoráltak fejlődéséről és problémáiról erősítheti a támogatói szolgáltatás minőségét. Ezen kívül a más vállalkozókkal való találkozás ösztönözheti a felkeresetteket arra, hogy részt vegyenek a programban. Elképzelhető, hogy ez számukra üzleti lehetőségeket eredményez.

A hálózatépítés első lépése a már megtervezett kick-off (indító) esemény, ami valójában arra szolgál, hogy ismertesse a mentorok különleges támogatói szerepét. A mentorok bemutatása a felsőoktatási intézmény vagy az ifempower projekt oldalán közvetetten járul hozzá a kapcsolatépítésükhöz. Láthatják ugyanis, milyen szaktudással rendelkezik és milyen üzleti tevékenységet folytat a többi mentor, és maguk is megszólíthatják őket. Ezt a hatást az is erősíti, hogy már négy ország képviselteti magát az ifempower projekt résztvevői közt.

Kezdetben bizonyosan nem, azonban a középső fázisban annál inkább lehetséges egy bizonyos struktúra kialakítása. Egy mentor akár a többiek szóvivőjévé is válhat, és így elkezdheti és koordinálhatja a network-tevékenységeket. Ezek először csak a hálózat továbbfejlesztéseként értelmezhetőek, azonban a cél, hogy regionális vagy sektorspecifikus struktúrák alakuljanak. A mentorok így új funkciókat is betölthetnek. Már léteznek példák ilyen hálózatokra, melyek megerősítik, hogy a vállalkozók további elköteleződésre is nagy hajlandóságot mutatnak.

A mentorok bevonása érdekében az egyetemeknek prezentálniuk kell szerep előnyeit, illetve olyan tényezőket, melyek motiválóan hathatnak. Általánosságban elmondható, hogy a mentorrá válás és a kapcsolathálóba történő bekapcsolódás segíti a résztvevő vállalkozókat abban, hogy

- fejlesszék HR - és marketingstratégiájukat;
- más régiókból származó aktív "játékosokkal" találkozzanak, akik sokszorozhatják a vállalatuk üzenetének terjedési sebességét;
- felfedezzék és mélyítsék pszichoedukációs képességeiket;

(A program tanterve szerint a mentori szerep a személyes sikeresség egyik legmagasabb foka lehet. Egy bizonyos szakmabeli fejlettségi szint következménye, mely lehetőséget biztosít arra, hogy a mentor személyes területen is folytassa fejlődését, tudátátadás útján.)

- növeljék maguk és cégek hírnevét - főként annak fényében hogy a mentorprogram az egyetemi tananyag része;
 - megértsék az új generációt: a jövő fogyasztásának és az emberek menedzselésének trendjeit;
 - profitáljanak a technológiaátadásból;
- (A mentor előnyére is válhatnak azok a szakmai feladatok, melyeket a mentorálnak ad, legyenek azok egy jövőbeli start-uppal vagy egy ötlet megformálásával kapcsolatosak.)

3.3. A mentor és a mentorált kapcsolata

3.3.1. Általános rendelkezések

Az ifempower projekt mentorprogram alapelve, hogy a mentor nem részesül díjazásban a hallgató támogatásáért. A partnerintézmények ettől eltérő modellt is alkalmazhatnak stratégiai vagy politikai döntések okán – különösen, ha magánegyetemről van szó.

Világosan elhatárolódunk azoktól a programoktól, melyek start-upok támogatását célozzák: Ezen programok hasznélvezői általában olyan nagy növekedési potenciállal rendelkező társas vállalkozások, amelyek cégeként már bejegyzésre kerültek, vagy legalábbis elkezdtek már üzleti tevékenységüket. Mivel a startup-ok számára rendkívül kiterjedt finanszírozási lehetőségek érhetők el, azt gondoljuk, hogy számukra nem akadály a mentori szolgáltatások piaci alapon történő megvásárlása.

A mentorálás nem egyenlő a tréningezéssel, tanítással, illetve a coaching-gal, és a mentornak nem kell képzett trénernek lennie.

Változó, mennyi időt fektet a mentor és a mentorált a kapcsolatba – ez a felek szükségletein, elvárásain, kívánságain múlik.

Az egyetem által kijelölt, a mentorálás elismerésére vonatkozó kritérium a kurzus teljesítésének minimális követelménye.

A legnagyobb időbefektetés általában a kapcsolat elején jellemző, amikor egymás megismerésén és a célokkal kapcsolatos megegyezésen van a hangsúly.

A mentor-mentorált kapcsolat egy önkéntes elköteleződés a két fél között. A felek a megállapodás aláírásával meghatároznak egy kötelező érvényű keretrendszert a hivatalos kapcsolat időtartamára. Ebben szerepelnek a vállalt határidők, a tematikus fókuszpontok és a feladatok. Ezen kívül a mentorált beleegyezik abba, hogy a megbeszélésekre megfelelően felkészül, illetve dokumentálja azokat. A mentor vállalja, hogy támogatja mentoráltját és reagál a kéréseire.

Mindkét félnek lehetősége van arra, hogy véget vessen a kapcsolatnak. Erről a döntésről azonban rögtön informálni kell az egyetemet. A kurzus elfogadtatásának érdekében indokolatlan késedelem nélkül új mentort kell találni.

A felek a kapcsolat keretein belül megosztott minden információt és adatot bizalmasan és diszkréten kötelesek kezelni. Ezt a kapcsolat hivatalos időtartamán túl is fenntartják.

Az ifempower projekt nagy hangsúlyt fektet a mentorprogram minőségére és fejlesztésére. A résztvevők tapasztalata és értékelése ehhez elengedhetetlen. A partneregyetemeknek visszajelzést kell kérnie mind a mentoroktól, mind a mentoráltaktól.

3.3.2. Az együttműködés lépései

Ha a vállalkozó megerősítette, hogy készen áll a mentori szerepre, az alábbi formális folyamatokat kell követni:

- **A mentorálás kezdete előtt: a tandemmunka kialakítása és megegyezés a célokról**

A felek megbeszélik a kapcsolat feltételeit (pl. a találkozók számát és gyakoriságát). Azt is tisztázni kell, hogy a mentorprogram kiegészül-e projektmunkával. Ennél a lépésnél az ifempower projekt tantervének leírását kell figyelembe venni.

A mentorálás csak akkor lehet sikeres, és csak akkor járulhat hozzá a személyes karriercélokhoz, ha ezek a célok előre defináltak. A megállapodásban a felek nagy vonalakban meghatározzák kapcsolatuk kereteit és lefektetik az alapvető sarokköveket. Ezek például a következők lehetnek: Mennyi ideig tartson a mentori munka? (Esetleg túlnyúlhat a tantervben meghatározott időtartamon.) Milyen módon és milyen gyakran kerüljenek a felek kapcsolatba? Milyen céljaik, elvárásaik és feladataik vannak?

- **A mentorálás közben: munka a mentorral**

A mentor előkészíti a találkozókat és kijelöli azokat a szakmai feladatokat, melyeket mentoráltjának el kell végeznie. Utóbbi pedig elkészíti a "házi feladatokat" mentora utasításait követve.

A mentorálás időtartamát és tartalmát rögzíteni kell a Mentori naplóban. Az idő pénz, az ifempower projekt mentorai pedig önkéntesként dolgoznak – ez különösen értékessé teszi elkötelezettségüket. Mivel a mentorálás a tanterv része, a Mentori napló egyben igazolja is a jelenlétet.

- **A mentorálás után: teljesítménymérés és a mentorálás értékelése**

Értékelés és visszacsatolás nélkül nem lehetséges a további fejlődés – ez igaz mind a mentoráltra, mind a mentorra, valamint a valósíthatóan elvégzett projektmunkára is. Az Önértékelési ív segítségével a mentoráltak felmérhetik saját sikerességüket – ezen részletezhetik céljaikat és értékelhetik adott intervallum alatt megtett fejlődésüket. A Visszacsatolási íven pedig értékelhetik mentoruk teljesítményét: mi volt kiemelkedően jó, és mely területet volna érdemes fejleszteni?

A hallgatónak ezen kívül egy beszámolót kell leadnia az egyetemnek, ezzel igazolván, hogy:

- meghatározta és elérte céljait;
- megbeszéléseken vett részt mentorával;
- a mentor által kijelölt feladatokat teljesítette.

3.3.3. A mentor-mentorált kapcsolat szervezését támogató dokumentumok

Az űrlapok sablonjait mellékletként csatoljuk a kézikönyvhöz. Ezek célja, hogy bemutassák a dokumentumok leglényegesebb tartalmi elemeit. Feltehetően a partneregységek már rendelkeznek saját sablonokkal, és a sablonok segítségével ezeket könnyen a mentorprogram elvárásaihoz tudják igazítani.

A sablonok:

- Mentor profil (1. melléklet)
- Mentorált profil (2. melléklet)
- Mentor-mentorált megállapodás (3. melléklet)
- Mentori napló (4. melléklet)
- Önértékelési ív (5. melléklet)
- Visszacsatolási ív (6. melléklet)

A résztvevő intézmények jelezték, hogy mindezen kívül szükségük van egy megvalósítási útmutatóra. Ezt a dokumentumot is csatoljuk a kézikönyvhöz (7. melléklet).

3.4. Továbbfejlesztett mentorprogram: az egyetem és a gazdasági szektor együttműködésének eszköze

Az ifempower projekt mentorprogramjának sémája nagyban előremozdítja az üzleti világ és az oktatás közti szinergiákat, mely Europe2020 stratégia egyik alapkívánalma – ez az EU növekedésről és munkáról szóló menetrendje erre az évtizedre. A stratégia duális egyetemi

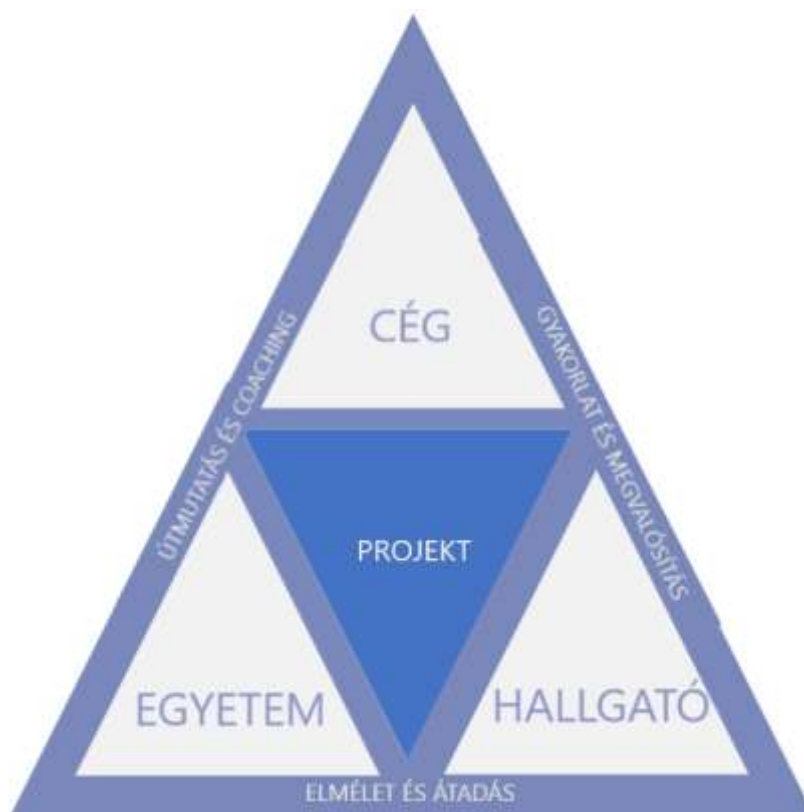
képzéseknek biztosít táptalajt a vállalkozás tanításán és tanulásán belül, illetve annak határain túl.

Duális képzés egyetemi szinten

A mentorprogram a gyakorlattal kiegészítve hasonlít a duális képzések sémájához. Bár ennek sok közös vonása van az ifempower projekt elméleti és gyakorlati elemek kombinációjára épülő anyagával, a duális egyetemi oktatás egy jóval intenzívebb program. Jó példa a duális felsőoktatási képzésre a Baden-Württembergi Kooperatív Állami Egyetem (Németország; kb. 34 000 hallgató) programja. Ezen intézmény minden képzése duális, országosan és nemzetközileg akkreditált, intenzív tanulmányi programnak minősül és 210 ECTS kreditet ér.

“A kooperatív (munkát is integráló) oktatás legfontosabb jellemzője az elméleti és gyakorlati fejlesztés egyedi kombinációja. Az egyetem tanterve ötvözi a felsőoktatást a munkahelyi fejlesztéssel azzal a céllal, hogy mind akadémiai képességekkel, mind munkával kapcsolatos szakértelemmel ellássuk hallgatóinkat. Az iskolai anyag, melyet a tantermekben adnak át, kiegészül munkatapasztalattal, így való életbeli szituációk tesztelik az iskolai elmélet hatékonyságát, ez pedig fordítva is igaz.” (Baden-Wuerttemberg Cooperative State University; www.dhbw.de)

Mivel az ifempower projekt programja erős köteléket biztosít a hallgatók és a vállalkozók között, sok lehetőség merül fel e kapcsolat továbbfejlesztésére a duális képzés irányába. Azért, hogy minél nagyobb hatékonysággal egészítse ki a mentorprogramot gyakorlattal, logikus, ha a mentorált elvégzi a projektmunkát is. Ezzel a projekt alapú munkával az egyetemek még intenzívebb együttműködést tudnak felépíteni a cégekkel. A duális felsőoktatási képzés egy másik sikertörténetét a német Steinbeis Egyetem jegyzi. Ez a magánintézmény a Project Competence Studies® modellt alkalmazza jelenleg több, mint 8000 hallgatójával (www.steinbeis-hochschule.de). Az alap- vagy mesterdiplomához vezető út során minden hallgató kivitelez egy projektmunkát egy üzleti partnerrel együttműködve. A projekt időtartama megegyezik a tanulmányok időtartamával. Az ifempower projekt “Vállalkozás” moduljában a mentorprogrammal kiegészítve van potenciál arra, hogy a Steinbeis Egyetem mintájához hasonló duális képzéssé fejlődjön.



2. ábra – A Project Competence Studies ® modell

Technológia - és tudástranszfer

A projekthez kapcsolódó hallgatói-mentori együttműködést az egyetem bővítheti egy új komponenssel, nevezetesen egy oktató részvételével, akinek a szakértelme hozzájárul a munka sikerességéhez. A cégek pénzügyi problémái gyakran generálnak egyetemi kutatásokat. A gazdasági szektor problémáinak megoldásához történő hozzájárulás az oktatók tapasztalatait és szaktudását is növeli.

**A cégek gazdaság irányába történő hatékony technológiaátadása
az egyik leglényegesebb eleme a nemzetgazdaság fejlődésének.
(www.steinbeis.de)**

A kör bezárul: az cégekkel kooperáló egyetemek motiválhatják hallgatóikat a vállalkozásra azáltal, hogy bevonják őket a projektmunkába még azelőtt, hogy az ifempower projekt kurzusát felvennék.

Az ifempower projekt mentorprogram egyetemekre gyakorolt hatása:

- Erősíti a stratégiai partnerségeket;
- Nagyobb számú szakember jelentkezik mentornak;

- A hallgatókkal különböző értékelési módokat ismertet meg, melyeket vagy tulajdonosként kell elemezniük, vagy nekik kell az értékelést elvégezni, amennyiben nagyvállalatnak dolgoznak;
- Javítja a mentorprogram minőségét és növeli vonzerejét;
- Gyarapítja a mentorprogram hírnevét;
- Jobb mentor-mentorált párosításokra ad lehetőséget;
- Az egyetem a cégeknek a jelenleg igénybe vett és pénzbe kerülő szolgáltatások helyett alternatívákat ajánlhat alkalmazottaik profilozására és a technológiatranszferre.

3.5. Egyes nemzetek feltételei és specifikus megoldások

A mentorprogram kézikönyve nemzetközileg használható. Azonban az egyes országok specifikáit mindenképp figyelembe kell venni a program megvalósításkor. Ezen speciális körülményeket tekintve a programban helye van bizonyos rugalmasságnak, így biztosítunk testreszabott megoldásokat.

Az izlandi partner már jelezte, hogy szükség van bizonyos nemzeti specifikációkra. Ideális esetben egy hallgató dolgozik egy mentorral. Azonban a vállalkozók, különösen a női vállalkozók száma az országban jóval alacsonyabb, mint a többi partnerországban. Izlandon tehát nem lehet biztosítani azt, hogy minden hallgatónak saját mentora legyen. Ahhoz, hogy az összes hallgató részt vehessen a mentorprogramban is, egy mentor így több diákért kell, hogy feleljen – neki először is hajlandónak kell lennie arra, hogy nagyobb terhet vegyen a vállára, másodszor pedig képesnek is kell lennie erre. Az osztrák, magyar és román résztvevő egyetemek nem jelezték, hogy szükség lenne a mentorprogram átalakítására nemzeti igények szerint.



Következtetések és javaslatok

4. Következtetések és javaslatok

A mentorprogram gyakorlatorientált. Muszáj figyelembe venni, hogy az egyes egyetemek tantervébe épített témakörök, így a hallgatók tudása és érdeklődési köre is igen eltérő lehet. Az intézmények tehát nagy kreatív szabadsággal rendelkeznek.

Az ifempower projektet úgy terveztük, hogy a mentorprogramot tesztelhessük és szükség szerint adaptálhassuk a pilot-fázisban szerzett tapasztalatok birtokában. A kézikönyv jelenlegi verziója így a végsőnél bizonyos tekintetben kevésbé precíz.

A résztvevő egyetemeknek mindenképp arra kell törekedniük, hogy már a korai szakaszban a lehető legtöbb potenciális mentorral építsenek ki közeli kapcsolatot.

Az ifempower projekt PR-eszközei alkalmasak a mentorprogram hirdetéséhez és a vállalkozókkal történő kapcsolatfelvételhez.

Azon egyetemeknek, melyek szeretnék felkínálni hallgatóik számára az ifempower projekt kurzusát, dönteniük kell arról, hogy a mentor-mentorált kapcsolatot egyszerű mentorprogramként képzelik-e el. A másik lehetőség, hogy gyakorlattal vagy konkrét projektmunkával kombinálják a programot. Kilátásba kell helyezni a továbbfejlesztett mentorprogramot, hogy szinergiákat teremtsenek, és hogy biztosítsák, hogy mind az egyetem, mind a mentor és a mentorált a lehető legtöbbet profitáljanak a “win-win-win” helyzetből. Egy ilyen bővített program megvalósíthatósága nagyban függ attól, mekkora támogatásra fordítható kapacitással rendelkezik az egyetem. A kapacitást meg kell teremteni, azonban ez csak az ifempower projekt-től származhat és semmiképp nem követelhető.



Mellékletek

5. Mellékletek

Támogató dokumentumok (3.3.3. fejezet):

- 5.1. I. Melléklet – 1. Sablon “Mentor profil”**
- 5.2. II. Melléklet – 2. Sablon “Mentorált profil”**
- 5.3. III. Melléklet – 3. Sablon “Mentor-Mentorált Megállapodás”**
- 5.4. IV. Melléklet – 4. Sablon “Mentori napló”**
- 5.5. V. Melléklet – 5. Sablon “Önértékelés”**
- 5.6. VI. Melléklet – 6. Sablon “Visszacsatolási ív”**
- 5.7. VII. Melléklet – Támogató dokumentumok “Megvalósítási terv”**

1. melléklet – 1. sablon: “Mentor profil”

Mentor profil

A mentor

Előnév (ha van, pl.
Dr.)

Név



Szakmai háttér

**Javaslatok leendő
mentoráltak számára
(min. 2000 karakter)**

Jelenlegi munkahelye

Weboldal

Székhely

Munkakör

Munkahelyén a
foglalkoztatottak
száma, ebből közvetlen
vezetése alá tartozók
száma

Végzettség

Ágazati,
szakmaterületi
tapasztalat

Korábbi munkahelyei

Mentorálási elképzelések

Miben tudja segíteni a mentoráltakat?

Megjegyzés

- ☐ Karrierstratégia
- ☐ Vezetői magatartás
- ☐ Önmarketing
- ☐ Prezentációk
- ☐ Konfliktusmenedzsment
- ☐ Időmenedzsment
- ☐ Kapcsolatépítés
- ☐ Család-munka
egyensúly
- ☐ Egyéb, éspedig:

Milyen mentorálási tapasztalata van? (Több választ is megjelölhet)

- ☐ Mentoként van tapasztalatom
- ☐ Mentorként egyáltalán nincs tapasztalatom
- ☐ Mentoráltként van tapasztalatom
- ☐ Céges mentorálásban vettem részt
- ☐ Egyetemi mentorálásban vettem részt

Más

Elvárások a
mentorálttól (max.
500 karakter)

A mentor-mentorált
kapcsolatban a
fókusz (max. 500
karakter)

Elérhetőségi adatok, amelyeket az ifempower-projekt partnerintézményei továbbíthatnak
potenciális mentoráltaknak

Telefon

Mobil

E-mail

Honnan értesült a mentorprogramról?

- ☐ Személyes megkeresésből, ajánlásból
- ☐ Weboldalon olvastam
- ☐ Hírlevélben olvastam

- ☐ Egyéb, éspedig:

Adatkezelési hozzájárulás

Hozzájárulok, hogy az ifempower projekt partnerintézménye a mentorprogram végrehajtásához a mentorálás során lejegyzett adatokat használja. Adataim kizárólag a mentorprogram végrehajtása során a mentor-mentorált együttműködés céljából használhatók fel. Profiladataim csak a velem történt egyeztetés után adhatók át a potenciális mentoráltaknak.

Bármikor visszavonhatom személyes adataim kezeléséhez adott hozzájárulásomat, vagy kérhetem személyes adataim helyesbítését. Az adatvédelemmel kapcsolatos jogaim és az ezzel kapcsolatos általános eljárási szabályok tekintetében a www.ifempower.eu weboldal az irányadó.

Hely	Dátum			Aláírás
	dd	Mm	yyyy	

2. melléklet – 2. sablon: "Mentorált profil"

Mentorált profil

Rólad

Előnév (ha van, pl.
Dr.)

Név

Lakhely

Egyetem

Kar

Végzés éve

Mentorálás kezdete

Korábbi szakmai
pályafutás

Karriercéljaid

Rövid távon

Hosszú távon

Miben kérsz segítséget, tanácsot a leendő mentorodtól?

Milyen elvárásaid vannak a leendő mentorodtól?

--

Kik azok, akiket szívesen választanál mentorodnak? Miért?

	Név	Érv
1		
2		
3		

--

Kapcsolati adatok

Előnév (ha van, pl. Dr.)					
Vezetéknév		Keresztnév			
Utca		Házzszám		Irányítószám	
Település		Telefon		Mobil	
E-mail		Születési idő	DD	MM	YYYY

A program kezdete:

DD	MM	YYYY
----	----	------

Állampolgárság:

Jelenlegi legmagasabb iskolai végzettség:

- ☐ általános iskola
- ☐ szakiskola, középiskola érettségi nélkül
- ☐ gimnázium, szakközépiskola érettségivel
- ☐ felsőfokú, alapszak
- ☐ felsőfokú, mesterszak
- ☐ egyéb szakképzés

Adatkezelési hozzájárulás

Hozzájárulok, hogy az ifempower projekt partnerintézménye a mentorprogram végrehajtásához a mentorálás során lejegyzett adatokat használja. Adataim kizárólag a mentorprogram végrehajtása során a mentor-mentorált együttműködés céljából használhatók fel. Profiladataim csak a velem történt egyeztetés után adhatók át a potenciális mentoráltaknak.

Bármikor visszavonhatom személyes adataim kezeléséhez adott hozzájárulásomat, vagy kérhetem személyes adataim helyesbítését. Az adatvédelemmel kapcsolatos jogaim és az ezzel kapcsolatos általános eljárási szabályok tekintetében a www.ifempower.eu weboldal az irányadó.

Kérjük, jelölje be, hogy mentori profiljának adatai miként adhatók át a potenciális mentoroknak:

- ☐ Mentori profiladataim az adatkezelési hozzájárulásban foglaltak figyelembevételével átadhatók a potenciális mentoroknak;
- ☐ Mentori profiladataim az adatkezelési hozzájárulásban foglaltak figyelembevétele mellett csak a velem történt egyeztetés után adhatók át a potenciális mentoroknak.

Hely

Dátum

Aláírás

dd

mm

yyyy

3. melléklet – 3. sablon: "Mentor-mentorált megállapodás"

Mentor – mentorált megállapodás

Mentorált neve:			
Utca:		Irányítószám:	
Mobiltelefon:		Vezetékes telefon:	
E-Mail cím:			

és

Mentor neve:			
Utca:		Irányítószám:	
Mobiltelefon:		Vezetékes telefon:	
E-Mail cím:			

között.



Kölcsönös megállapodás

A mentorálás kapcsolata önkéntes alapú elköteleződés a mentorált és a mentor között. Alulírottak ezen megállapodásban határozzák meg e kapcsolat kötelező érvényű kereteit: a vállalt határidőket, a tematikus területeket és a feladatokat. A mentorált kijelenti, hogy a találkozókra felkészül és azokat megfelelően dokumentálja. A mentor vállalja, hogy támogatja mentoráltját és reagál kéréseire. Visszajelzésre a Visszacsatolási és Önértékelési ívek használhatóak, melyeket az ifempower biztosít.

Kapcsolat és találkozók

A mentorálási kapcsolat kezdetének dátuma:/...../.....; végének dátuma:/...../..... Ezek után a felek megújíthatják a megállapodást, ha folytatni kívánják a

partneri kapcsolatot. Mentor és mentorált kidolgozzák és megvalósítják a mentorálási tervet, mely összhangban van a partneregyetem leírásával.

Tartalom:

Fókusztema:

--

A közös tandemmunkával kapcsolatos elvárások:

A mentor részéről:	A mentorált részéről:

A munkafolyamat feladatai:

A mentor feladatai: (pl. megbeszélések előkészítése)	A mentorált feladatai: (pl. való életből vett esetek alapján párbeszéd írása)

--	--

Kilépési lehetőség:

Mindkét félnek lehetősége van véget vetni a kapcsolatnak. Ebben az esetben kötelesek értesíteni az ifempower projektcsapatát. Amennyiben probléma vagy nehézség merül fel, a csapat bármikor elérhető és szívesen nyújt tanácsot, támogatást.

Titoktartás:

A felek a mentori kapcsolat keretein belül megosztott minden információt és adatot bizalmasan és diszkréten kötelesek kezelni. A kapcsolat időtartama alatt megfogadják e bizalmasság megtartását.

Együttműködés az ifempower projektcsapatával:

A minőség biztosítása és a mentorprogram további fejlesztése prioritás a projektet kivitelező szervezet számára. Ehhez elengedhetetlen ismerni a résztvevők tapasztalatait és értékelését. Így a szervezet arra kéri a mentort és a mentoráltat, hogy együttműködésük megkezdése után gyakori visszajelzésekkel segítsék a projektcsapat munkáját.

.....	
----------------	----------------

Mentorált aláírása

Mentor aláírása

	/	éééé	hh	nn		/	éééé	hh	nn
--	---	------	----	----	--	---	------	----	----

Város / Dátum

Város / Dátum

4. melléklet – 4. sablon: “Mentori napló”

Önértékelés

Mentor		Mentorált	
Mentorálás kezdete:		Utolsó konzultáció:	

Célok	Önértékelés az elején (1-5 skálán, ahol 1: nagyon gyenge 5: kiváló)	Önértékelés a végén (1-5 skálán, ahol 1: nagyon gyenge 5: kiváló)	Fejlődés	Eredmények (szöveges értékelés)

Átlag				

5. melléklet – 5. sablon: "Önértékelési ív"

Önértékelés

Mentor		Mentorált	
Mentorálás kezdete:		Utolsó konzultáció:	

Célok	Önértékelés az elején (1-5 skálán, ahol 1: nagyon gyenge 5: kiváló)	Önértékelés a végén (1-5 skálán, ahol 1: nagyon gyenge 5: kiváló)	Fejlődés	Eredmények (szöveges értékelés)

Átlag				

6. melléklet – 6. sablon: "Visszacsatolási ív"

Visszajelzés az ifempower mentorprogramról

Kérjük, a következő skála szerint értékelje a mentorprogramot az alábbi dimenziókban:

nagyon jó +2 pont, jó +1 pont, kielégítő -1 pont, gyenge -2 pont.

Ha valamelyik dimenzióban nem tudja értékelni, akkor adjon 0 pontot.

Mentor:			Mentorált:			
Mentorlás kezdete:			Mentorálás vége:			
	Nagyon jó (+2p)	Jó (+1p)	Kielégítő (-1p)	Gyenge (-2p)	Nem tudja (0p)	Megjegyzés
A mentorprogram szervezése						
Kapcsolatfelvétel a mentorral						
A konzultációk szervezése						
A konzultációk légköre						
A célok egyértelműsége						
A célokhoz vezető út meghatározása						
Rugalmasság						
Szakmai fejlődés						
Személyes fejlődés						
Önmagammal kapcsolatos felismerések						
Hatékonyság						
Kapcsolat a mentorral						
A mentor ajánlása jövőendő mentoráltnak						

Mentori kapcsolat
későbbi fenntartása

--	--	--	--	--	--

Ami különösen tetszett a mentorálás során:

--

Ami inspirál, amit a jövőben szeretnék:

--

7. melléklet – Támogató dokumentum:

“Megvalósítási terv”

Vezetői összefoglaló

Ez az anyag a 2019 szeptember 9-12 között Sevillában, az ifempower partnerekkel tartott 3. nemzetközi workshop tanulságainak fő következtetéseit összegzi. A mentorálás végrehajtásával kapcsolatos partnerségi hozzájárulások beépítésének van egy érdemi korlátja: a mentorálás képzési tervét és módszertana már korábban elkészült, felhasználva olyan vállalkozók tudását, akik vitathatatlan szakértelemmel rendelkeznek a területen. Az egyetemi partnerek és más projektpartnerek szakértőinek részvétele abban áll, hogy zökkenőmentesen alkalmazzák a mentorálás tervét – függetlenül attól, milyen oktatói vagy szakértői beosztást töltenek be.

A partnerektől a következő megjegyzések érkeztek:

- a programot célszerű hosszabb, 2 szemeszterig tartó folyamatként tervezni;
- a programot valamennyi résztvevő egyetem és más projektpartner, illetve a projekt weboldalán célszerű közzétenni;
- jó gyakorlatnak tekinthető a Budapesti Corvinus Egyetemen működő CEMS program;
- a mentorok munkájukat ingyenesen végzik, ezt a problémát kezelni szükséges;
- lehetséges, hogy első lépésben a mentorok képzése szükséges;
- nemzeti szinten lehetővé kell tenni olyan szervezett kapcsolódási kereteket, amelyekben megvalósul a mentorok és a mentoráltak közötti találkozás;

Mindezek nyomán ez az anyag cselekvési tervet, útmutatásokat fogalmaz meg arról, hogy miként valósíthatók meg az ifempower mentorálási kézikönyvben foglaltak.

A végrehajtási terv fő szereplői:

- a. az ifempower partnerségi csapata;
- b. egyetemek, mint intézmények és oktatók;
- c. egyetemi hallgatók.

A várt eredmények:

1. Intellektuális outputok:

- adatbázis az elérhető mentorokról, mentor-hálózatok;
- mentor-toborzási anyag;
- útmutató a mentorok számára;
- tanúsítvány mind a mentorok, mind a hallgatók számára.

2. Marketing-tevékenységek

3. Rendezvények:

- mentor-toborzási és –marketing célú hálózatépítő-események;
- konzultációs alkalmak a mentorok számára.

Bevezetés

A cselekvési terv megvalósítása 3 fázisban, a kapcsolódó lépésekkel együtt történik. A kézikönyv részletes leírásokat tartalmaz az egyes lépésekre vonatkozó oldalakon. Ebben a mellékletben az egyes lépéseknél jelezzük, hogy hol található a kézikönyvben további információ.

I. FÁZIS – a vállalkozói kurzus indulása előtt

1.1 Megegyezés a mentorfelhívásról

- 1.1.1 A program követelményei és várákozásai
- 1.1.2 Fogyatékkal élő csoportok támogatása
- 1.1.3 Az uniós szabályoknak való megfelelés és a duális képzéssel kapcsolatos kérdések hangsúlyozása
- 1.1.4 A szervezeti előnyök hangsúlyozása

1.2 Mentorálási brosúra

II. FÁZIS – a vállalkozói kurzus oktatása közben

a. Az első félév kezdete

- 2.1. Mentoradatbázis kiépítése
- 2.2. Személyre szabott levelezés
- 2.3. Kapcsolatépítő esemény szervezése a felhívás népszerűsítésére
- 2.4. További hirdetési tevékenységek

b. Az első félév végéig

- 2.5 Kapcsolatépítő esemény mentoroknak és mentor eligazítás

III. FÁZIS – a mentorálási modul kezdete

- 3.1. Akkreditációs kérdések

I. FÁZIS – a vállalkozói kurzus indulása előtt

Lépések az: **ifempower konzorcium számára**

1.1. A mentori felhívás közös véglegesítése:

Az alábbi lépések a felhívás szövegére vonatkozó iránymutatások:

1.1.1 A program követelményeinek és várakozásainak megfogalmazása:

A kézikönyv megad ajánlott általános követelményeket, de ezek tovább szintetizálhatók vagy a jövőbeli modulhoz igazíthatók:



“A mentor-mentorált viszonyral kapcsolatos elvárásokat a következőképp lehet összefoglalni:

A mentor olyan személy, aki útmutatóként és tanácsadóként működik. Példakép, akitől a mentorált tanulhat, és aki szívesen ad át tudást, tapasztalatot és nyújt betekintést munkájába másnak, hogy az hivatásában és emberként is fejlődjön.

A mentor az alábbiakat ajánlhatja:

- *Információ: a mentor megosztja tudását, tapasztalatát, bölcsességét;*
- *Kapcsolatok: értékes lehetőségeket biztosít azzal, hogy megkönnyíti az egyetemi, szakmai és személyes kapcsolatszerzést;*
- *Kihívások: a mentor ösztönzi a kíváncsiságot és új ötletek, lehetőségek és kihívások indíttványozásával építi mentoráltja önbizalmát;*
- *Támogatás: nyitott és támogató környezet biztosításával segíti a fejlődést és az eredmények elérését;*
- *Célkitűzés: a mentor segíti a mentoráltat saját tehetségének és érdeklődési köreinek felfedezésében, valamint abban, hogy utóbbi meghatározza és elérje az ezekkel kapcsolatos céljait;*
- *Tanács: a mentor egyetemi, karrierrel kapcsolatos és személyes célok elérésében biztosít útmutatást mentoráltjának;*
- *Példaképi szerep: ha megosztja sikertörténeteit a mentorálttal, az példaképként tekinthet rá.*⁴³

1.1.2. Fogyatékkal élő csoportok támogatása:



*“Megjegyzés született arról, hogy a promóciós anyagokban és tevékenységekben ki kell emelni, hogy a mentori szerep nyitva áll fogyatékkal élő vállalkozók számára is. Ezek a nők különleges példaként állhatnak a tanulók, köztük is főként a fogyatékkal élők előtt. A mentori felhívásban így az egyetemek külön hangsúlyozzák majd, hogy a fogyatékkal élő vállalkozók kivételes tapasztalatai nagy értékkel bírnak a hallgatók számára.”*⁴⁴

³ Az ifempower kézikönyve a női vállalkozókat támogató mentorprogramhoz, 7-8. o.

⁴ Uo., 12. o.

1.1.3. Az uniós szabályoknak való megfelelés és a duális képzéssel kapcsolatos kérdések hangsúlyozása:



“Az ifempower projekt mentorprogramjának sémája nagyban előre mozdítja az üzleti világ és az oktatás közti szinergiákat, mely Europe2020 stratégia egyik alapkövének – ez az EU növekedésről és munkáról szóló menetrendje erre az évtizedre. A stratégia duális egyetemi képzéseknek biztosít táptalajt a vállalkozás tanításán és tanulásán belül, illetve annak határain túl.”⁵

1.1.4 A szervezeti előnyök hangsúlyozása:

“



- ✓ a mentorrá válás és a kapcsolathálóba történő bekapcsolódás segíti a résztvevő vállalkozókat abban, hogy
- ✓ fejlesszék HR - és marketingstratégiájukat;
- ✓ más régiókból származó aktív “játékosokkal” találkozzanak, akik sokszorozhatják a vállalatuk üzenetének terjedési sebességét;
- ✓ felfedezzék és mélyítsék pszichoeducációs képességeiket;
- ✓ (A program tanterve szerint a mentori szerep a személyes sikeresség egyik legmagasabb foka lehet. Egy bizonyos szakmabeli fejlettségi szint következménye, mely lehetőséget biztosít arra, hogy a mentor személyes területen is folytassa fejlődését, tudásátadás útján.)
- ✓ növeljék maguk és cégek hírnevét - főként annak fényében, hogy a mentorprogram az egyetemi tananyag része;
- ✓ megértsék az új generációt: a jövő fogyasztásának és az emberek menedzselésének trendjeit;
- ✓ profitáljanak a technológiaátadásból;
- ✓ (A mentor előnyére is válhatnak azok a szakmai feladatok, melyeket a mentorálnak ad, legyenek azok egy jövőbeli start-uppal vagy egy ötlet megformálásával kapcsolatosak.)⁶

1.2 Brosúra a mentorálás előnyeivel:

Az Ifempower munkatársai brosúrárt készítenek, amely a vállalkozók számára testre szabottan tartalmazza a fő motivációs tényezőket. A brosúra az alábbi formákban használható:

- Nyomtatott formában – a kapcsolatépítő eseményeken osztogatva;
- Elektronikus formában – a potenciális mentoroknak kiküldött hírlevélhez csatolva.

A brosúra szövegének fókuszában a következők állnak:

⁵ Uo., 16. o.

⁶ Uo., 13. o.



- Az előnyöket érthetően megfogalmazó szövegrész;
- Az akadémiai környezetben végzett mentorálás lehetőségeinek kiemelése;
- A program nemzetközi jellege.

II. FÁZIS – a vállalkozói kurzus oktatása közben

Preferált időszak: az első félév elején, a vállalkozói kurzus első félévének első 2-3 hetében

Javasolt tevékenységek listája a résztvevő egyetemi hallgatók és az őket felügyelő oktatók számára:

2.1 Mentoradatbázis kiépítése



A vállalkozói modul időtartama két félév lesz. A mentorokat az első félév vége előtt ki kell választani. A mentorálás folyamata a második félévben fog zajlani. A kapcsolat azonban ezután sem ér véget, mivel a mentoroknak garantálniuk kell, hogy támogatják a rájuk bízott hallgatókat, és legalább online elérhetőek lesznek, ha azoknak tanácsra van szüksége.⁷

...

Az alapszabály az, hogy a kurzuson részt vevő hallgatók maguk felelősek azért, hogy megtalálják és kiválasszák a saját mentorukat. A felsőoktatási intézményektől függetlenül, illetve azok szolgáltatásainak igénybe vételével is kereshetnek mentorokat.⁸

Ajánlás a vállalkozói kurzus oktatói számára:



Minden diák:

- gondolja végig, hogy milyen kényelmesen elérhető létesítmények állnak rendelkezésükre (közlekedési útvonalak, járművek, egyéb oktatási létesítmények);
- meghatározza a mobilitási lehetőségeik által határolt területet;
- részt vesz a meghatározott elérhető terület érintettjeinek feltérképezésében, az adatbázis kiépítésében.

Megjegyzés: a földrajzi közelség kulcsfontosságú sikertényezője a jó minőségű mentorálásnak

Javasolt a trénereknek és a hallgatóknak közös adatbázist építeni az alábbiak feltérképezésével:

- a kiválasztott terület vállalkozásai;
- vállalkozói akcelerator / inkubátor intézmények (beleértve az egyetem keretei közöttiek) – lista alkalmazottakról és aktív, preferált vállalkozókról;
- üzleti angyal hálózatok – befektetők a hallgatók képzési területén;
- regionális kamarák;
- regionális fejlesztési ügynökségek;

⁷ Uo., 10. o.

⁸ Uo., 11. o.

- start-up programok;
- üzleti versenyek és események (szponzorok, előadók stb. megismerésére);
- női üzleti hálózatok;
- technológiai transzfer hálózatok;
- az egyetem üzletfelei és az egyetemen oktatóként alkalmazott vállalkozók;
- egyetemi alumni hálózatok – lista az érintett egyégekről;
- a fogyatékkal élők társadalmi befogadásával foglalkozó nem kormányzati szervezetek;
- a vállalatok által kínált, már futó gyakornoki programok (ezek a vállalatok nyitottabbak lesznek az ifempower programban való részvételre).

Javasolt tevékenységek listája az ifempower projektagok számára

2.2 Személyre szabott levelezés a hallgatók által készített adatbázis alapján;



Az alábbiakat kell küldeni a helyi üzleti vezetőknek / vállalkozóknak / szervezeteknek:

- Személyre szabott meghívó mentorálásra;
- Hírlevél a mentorálási felhívással és a mentorálás előnyeit összegző brosrával (1.1 + 1.2)

2.3 Kapcsolatépítő esemény szervezése a felhívás népszerűsítésére

A levelezést követően szándéknyilatkozatoknak kell érkeznie a mentoroktól.



„A hálózatépítés első lépése a már megtervezett kick-off (indító) esemény, ami valójában arra szolgál, hogy ismertesse a mentorok különleges támogatói szerepét.”⁹

2.4 Egyéb hirdetési tevékenységek:



Javaslat (A TM3 sevillei meetingje során elfogadva):

- Mentor bemutató az ifempower weboldalon;
- Felhívás a felsőoktatási intézmény honlapján;
- Hallgatói beszámolók a modulban való részvétel motivációjáról;
- Híres mentor-mentorált sikertörténetek.

Ajánlott időszak: a vállalkozói modul első félévének végéig

Javasolt tevékenységek az ifempower stábnak.

⁹ Uo., 13. o.

2.5 Kapcsolatépítő esemény és tájékoztató a mentoroknak



“Az egyetemeknek fel kell ajánlania egy rövid bemutatkozó alkalmat a mentoroknak. Az eligazításon való részvétel azonban nem kell, hogy kötelező legyen.”¹⁰



A mentorok számára a mentorálás megkezdése előtt egy kapcsolatépítő esemény szervezése nagyobb elköteleződést és bizonyos előnyöket biztosít.

Ideális esetben az egyetem szponzorálja a mentorok kapcsolatépítését és eligazítását.

Ebben a lépésben a mentoroknak a következőket kell megkapniuk:

- Az ifempower projekt és követelményeinek bemutatása;
- Az alkalmazandó dokumentumok bemutatása (mentorálti adatlap, mentor-mentorált megállapodás, mentorálási jelentés, mentorálási értékelőlap, az együttműködés lépései stb.)
- **Kapcsolatépítő esemény**



Ajánlás a trénereknek / ifempower stábnak:

- Tájékoztódjanak előzetesen a résztvevők üzleti profiljáról;
- lépjenek fel közvetítőként / házigazdaként, a bemutatkozás és a névjegykártyák cseréje során.

¹⁰ Uo., 10. o.

III. FÁZIS – a mentorálási modul kezdete

3.1 Akkreditációs kérdések



„Az ifempower projekt oktatási modulját teljesítő hallgatókat női vállalkozók fogják mentorálni (néhányik partneregyetemen az egyik kurzus keretében egy vállalkozónál végzett gyakorlatra is lehetőség lesz), így lehetőségük lesz velük dolgozni, segíteni őket, s betekintést nyerni abba, hogy általánosságban milyen egy vállalkozást vezetni.”¹¹



Az egyetemeknek meg kellene vizsgálniuk, hogyan lehet az ifempower projekttől függetlenül díjazni a mentorokat (pl. tanúsítványokkal);

Ha a mentor cégek már rendelkeznek gyakornoki programmal, és az ifempower projekttől függetlenül állítanak ki erről okleveleket.

¹¹ Uo., 8. o.



ifempower

