

## **9 Seznam příloh:**

Příloha č. 1 Tabulka kategorií a kódů

Příloha č. 2 Ukázky přepsaných rozhovorů

## Příloha č. 1 Tabulka kategorií a kódů

(Pozn.: Nejvíce nasycené kódy jsou uvedeny tučně.)

Výzkumná otázka	Dílčí podotázka	Kategorie	Kódy
Přínosy a negativa	Přínosy	Přínosy pro program	Systémové vedení programu Předání zodpovědností
		Přínosy pro lektory	<b>Výchova a rozvoj lektorů</b> Podpora lektorů
	Negativa	Negativa pro vztahy mezi aktéry	<b>Riziko překročení hranic ve vztahu</b> Ukončení spolupráce
Rozvíjené kompetence	Odborné kompetence	Rozvíjené odborné kompetence lektora	<b>Dovednosti v sociální oblasti</b> Organizační a manažerské dovednosti Využívání vhodných metod, forem a přístupů Znalost témat aktuálních pro mládež
	Osobnostní kompetence	Rozvíjené osobnostní kompetence lektora	<b>Stávání se zralou osobností</b> <b>Osobní sebereflexe</b> Vnímavost Autentičnost Vztah s Bohem
Podoby mentorského doprovázení	Funkční podoby	Funkční stránky mentorského vztahu	<b>Otevřenost a autenticita</b> <b>Sebereflexe</b> <b>Důvěra</b> <b>Komunikace</b> Hranice Ochota růst Láska a úcta Společný cíl
		Funkční metody a formy mentorského doprovázení	<b>Otevřená komunikace</b> <b>Pozitivní motivace</b> <b>Reflexe</b> <b>Partnerské rozdělení rolí</b> <b>Skupinový mentoring</b> <b>Učení se akcí</b> Odbornost a profesionalita mentorů
	Nefunkční podoby	Nefunkční oblasti mentorského doprovázení	<b>Zpětná vazba zasahující do osobní roviny</b> <b>Špatná komunikace</b> Rozdělení rolí Písemná zpětná vazba Stereotypy vedení
	Faktory efektivit	Faktory efektivit mentorského doprovázení	<b>Míra ochoty učit se od druhých</b> <b>Míra psychické stability lektorů</b>  <b>Oddělení osobní a profesionální roviny</b> Kvalita mentorského vztahu Lektory vnímaná odbornost mentorů

## **Příloha č. 2 Ukázky přepsaných rozhovorů**

(Pozn.: krátké úryvky z rozhovoru a ohniskové diskuze jsou ponechány v původní podobě.)

### **Úryvek č. 1:**

**Výzkumník:** „Ještě nějaká důležitá stránka toho vztahu?“

**Mentor:** „Právě, že těch stránek je strašně moc.“

**Výzkumník:** „Nějaká, co vystupuje do popředí? Nebo to můžeš vzít od těch, co vidíš jako problematický.“

**Mentor:** „Další důležitá věc je naprostá transparentnost. Musí být zřejmé, co mentor dělá, proč to dělá, co tím sleduje. Tak aby ten tým věřil, že nejde o osobní napadání, že nejde o nechtěnou manipulaci. Stejně tak ten tým musí být transparentní. Mentor musí vědět, že ti lidé v týmu si nehrají svoje soukromé hry, že jim nejde o moc, že jim nejde o plnění svých frustrací, že jim jde opravdu o danou věc.“

### **Úryvek č. 2:**

**Výzkumník:** „A kdy jste teda vnímali, že to k něčemu je?“

**Lektor a:** „Pro mě osobně ta reflexe přímo na místě, takže ta slovní, zhodnocení té práce toho týmu na té akci.“

**Lektor b:** „Souhlasím.“

**Lektor c:** „To je pravda, zpětně už to pro mě nemělo takovej význam, jako když jsem byl přímo v té akci a víc se mě to dotýkalo.“