



JOINT DEVELOPMENT OF A MENTORING SCHEME FOR ENERGY COMMUNITIES IN SLOVAKIA, PP12-NEK

**Spoločný rozvoj mentorskej schémy pre
energetické komunity na Slovensku, PP12-
NEK**

**A.T.3.1 Joint development of a mentoring scheme for
the creation of energy communities**

English language + Slovak language version

Project NRGCOM:

**Creating appropriate operational conditions for renewable energy
communities in the Danube Region**

**This project is supported by the Interreg Danube Region Programme, co-financed by the
European Union and the Ministry of Investments, Regional Development and
Informatization of the Slovak Republic**

Document Content

1. Baseline data on the implementation of the activity	2
2. Concept and methodology of the mentoring scheme PP1	5
2.1. Defining the mentoring approach	6
2.2 Proposal for a Mentoring Scheme for Slovakia	11
2.3 Tabular representation of the main modules and principles of the application of the NEK Mentoring Scheme	14
3. Plan and achieved outcomes in applying the mentoring scheme	27
4. Sources	31

1. Baseline data on the implementation of the activity

1. Východiskové údaje o realizácii aktivity

Organizer and guarantor of activity processing: PP 11 – DIT, Germany

Project manager for Slovakia: PP 12 – NEK

SO3: Enhancing production and use of renewables through pilot testing in potential and existing RECs

A.T.3.1: Joint development of a mentoring scheme for the creation of energy communities

Activity objective: The submitted and solved activity falls under the SO3 working group in the NRGCOM project for the 2nd period from 01.07.2024 to 31.12.2024 and the goal of the PP12 – NEK partner was to create a currently suitable and successfully applicable domestic mentoring scheme for creating energy communities in the regions of Slovakia.

Such a proposed scheme will be used in conjunction with the schemes of other NRGCOM project solvers in other connected activities from the already obtained results A.T.1.1, A.T.1.3 and T.3.2.

The submitted document is a contribution of PP12-NEK to the fulfillment of activity A.T.3.1 in the 2nd period of the NRGCOM project for the guarantor PP11 - DIT within the framework of the preparation and implementation of a joint implementation plan for a successful mentoring pilot action.

Ciel' aktivity: Predložená a riešená aktivita spadá do pracovnej skupiny SO3 v projekte NRGCOM na 2. obdobie od 01.07.2024 do 31.12.2024 a cieľom partnera PP12 – NEK bolo vytvoriť aktuálne vhodnú a do budúcnosti úspešne aplikovateľnú domácu mentorskú schému pre vytváranie energetických komunít v regiónoch Slovenska.

Takáto navrhnutá schéma bude v prepojení so schémami ostatných riešiteľov projektu NRGCOM používaná aj v ďalších prepojených aktivitách z už získaných výsledkov A.T.1.1, A.T.1.3 a aj T.3.2.

Predložený document je príspevkom PP12-NEK k plneniu aktivity A.T.3.1 v 2.perióde projektu NRGCOM pre garanta PP11 – DIT v rámci prípravy a realizácie spoločného implemetačného plánu pre úspešnú pilotnú akciu mentoring.

2. Concept and methodology of the mentoring scheme PP12-NEK

2. Konceptia a metodika mentorskej schémy PP12-NEK

2.1 Defining the mentoring approach

2.1 Definovanie mentorského prístupu

Based on good practices, the results of A.T.1.1 and A.T.1.3, policy recommendations triggering changes in current legislation (D.3.5.1), REC creation strategy (O1.1), engagement strategy (O.2.1) and awareness-raising toolkit (O.2.3), a mentoring system will be developed by the PPs through online partner meetings to help create well-functioning energy communities in the Danube region.

An implementation plan will also be developed, including the steps to be taken to create RECs, and then tested in operation.

During the mentoring process, the participating partners will encourage the population to use the available resources efficiently.

The PPs will be externally supported by REC ambassadors to achieve a successful launch.

These partners will contribute to the development of a mentoring scheme where the establishment of energy communities is feasible in practice and in the social and economic environment, and therefore the mentoring scheme to be developed will be applicable. The activity leader is PP11- DIT, as he already has experience with energy communities and will use the mentoring scheme in implementing the pilot testing of the energy community creation method (A.T.3.2) at the newly established REC.

This input information, in conjunction with PP12 - NEK's own long-term research in this activity and experience with industrial energy clusters and RES-based enterprises, is followed by a developed domestic mentoring scheme for Slovakia.

Na základe osvedčených postupov, výsledkov A.T.1.1 a A.T.1.3, politických odporúčaní spúšťajúcich zmeny v súčasnej legislatíve (D.3.5.1), stratégie vytvárania REC (O1.1), stratégie zapojenia (O.2.1) a súbor nástrojov na zvyšovanie povedomia (O.2.3), systém mentorstva vyvinú PP prostredníctvom online stretnutí partnerov s

cieľom pomôcť vytvoriť správne fungujúce energetické spoločenstvá v podunajskej oblasti.

Taktiež sa vypracuje plán implementácie vrátane krokov, ktoré je potrebné prijať na vytvorenie REC a následne sa otestuje v prevádzke.

Počas procesu mentoringu budú zúčastnení partneri povzbudzovať obyvateľstvo, aby efektívne využívalo dostupné zdroje.

PP budú externe podporované ambasádami REC, aby dosiahli úspešné spustenie.

Títo partneri prispievajú k rozvoju mentorskej schémy tam, kde je zriadenie energetických komunit v praxi a spoločenskom aj ekonomickom prostredí realizovateľné, a preto bude použiteľná mentorská schéma, ktorá sa má vyvinúť. Vedúcou aktivitou je PP11- DIT, keďže už má skúsenosti s energetickými komunitami a zúročí mentorskú schému pri implementácii pilotného testovania metódy vytvárania energetickej komunity (A.T.3.2) na novovzniknutom REC.

Na tieto vstupné informácie v prepojení s vlastným dlhoročným výskumom PP12 - NEKv tejto aktivite a skúsenosťami s priemyselnými energetickými klastrami a podnikmi na báze OZE nadväzuje vypracovaná domáca mentorská schéma pre Slovensko.

When solving and setting up your own home mentoring scheme, it is necessary to clarify the basic and crucial knowledge and terminology for creating a mentoring scheme in practice.

Mentoring is a process in which one person (mentor) shares their knowledge, experience and advice with another person (mentee). A mentor is essentially a guide who draws on their professional and life experiences to support an individual who is developing.

Mentoring is one of the oldest models of human development. It is the key to personal and professional development. It was used by Plato, but also by Harry Potter and Luke Skywalker. But let's find out why it is important for us. It is one of the keys to personal and professional development.

When the researcher reflects on the success of others, he often comes to the conclusion that individual human factors are behind it. However, it is rarely an

individual's independent effort. It is precisely relationships with other people that help in achieving goals.

Nowadays, more and more individuals and organizations are focusing on personal and professional development. Two popular and quite effective organizational, psychological and at the same time personnel methods that contribute to achieving set goals are able to help in this: mentoring and coaching. Although they may seem very similar, for some even identical, both approaches have unique characteristics and bring various different benefits.

In this article, we will discuss the key characteristics of mentoring and coaching, including their goals and benefits. We will also examine the return on investment (ROI) of both approaches and analyze in more detail the situations in which it may be more appropriate to prefer mentoring or coaching.

Mentoring aims to maximize the potential of individuals by developing their personality, self-knowledge, self-confidence and performance.

The goal is to provide specific advice, knowledge and recommendations that can be used in various spheres of the mentee's life, whether in the work environment, personal life, in the academic sphere or in the implementation of their own projects. It is a relationship based on mutual trust where the mentor provides guidance, support and motivation.

Coaching is a method of personal or professional development where an individual is given the opportunity to receive real-time feedback and guidance while working towards achieving specific goals.

This process can cover a wide range of topics, from personal development and skill building to improving performance in specific areas.

Pri riešení a nastavení vlastnej domácej mentorskej schémy je potrebné si ozrejmiť základne a rozhodujúce vedomosti a terminológiu pre vytvorenie mentorskej schémy v praxi.

Mentoring **je proces, v ktorom sa jedna osoba (mentor) delí o svoje vedomosti, skúsenosti a rady s inou osobou (mentee)**. Mentor je v podstate sprievodca, ktorý čerpá zo svojich profesionálnych a životných skúseností, aby podporil jedinca, ktorý sa rozvíja.

Mentoring je jeden z najstarších modelov ľudského rozvoja. Je kľúčom k osobnému a profesionálnemu rozvoju. Využil ho Platón, ale aj Harry Potter a Luke Skywalker. Podme ale zistiť, prečo je pre nás dôležitý. Je jedným z kľúčov k osobnému a profesionálnemu rozvoju.

Keď sa riešiteľ zamýšľa nad úspechom iných, často sa prikloní k záveru, že za ním stoja individuálne faktory človeka. Zriedkavo však ide o samostatné úsilie jednotlivca. Sú to práve vzťahy s inými ľuďmi, ktoré pri dosahovaní cieľov pomáhajú.

V súčasnej dobe sa stále viac jednotlivcov a organizácií zameriava na osobný a profesijný rozvoj. V tom sú schopné pomáhať dve populárne a pomerne účinné organizačné, psychologické a zároveň personálne metódy, ktoré prispievajú k dosiahnutiu stanovených cieľov: mentoring a koučing. Aj keď sa môžu zdať veľmi podobné, pre niektorých až totožné, oba prístupy majú jedinečné charakteristiky a prinášajú rôzne odlišné výhody.

V tomto článku rozoberieme kľúčové charakteristiky mentoringu a koučingu, vrátane ich cieľov **a výhod**. Preskúmame tiež návratnosť investícií (ROI) oboch prístupov a podrobnejšie analyzujeme situácie, v ktorých môže byť vhodnejšie uprednostniť mentoring alebo koučing.

Mentoring si kladie za cieľ maximalizovať potenciál jednotlivcov tým, že rozvíja ich osobnosť, sebapoznanie, sebadôveru a výkonnosť.

Cieľom je poskytnúť konkrétne rady, poznatky a odporúčania, ktoré môžu byť využité v rôznych sférach života mentee, či už v pracovnom prostredí, osobnom živote, v akademickej sfére alebo pri realizácii vlastných projektov. Ide o vzťah založený na vzájomnej dôvere kede mentor poskytuje inštrukcie, podporu a motiváciu.

Koučing je metóda osobného alebo profesijného rozvoja, kde je jednotlivcovi poskytnutá príležitosť získať spätnú väzbu a vedenie v reálnom čase pri práci na dosiahnutí konkrétnych cieľov.

Tento proces môže pokrývať široké spektrum tém, od osobného rozvoja a budovania zručností po zlepšenie výkonnosti v určitých oblastiach.

Coaching is characterized by a collaboration between the coach and the individual, which helps in recognizing strengths and weaknesses, identifying areas for growth, and creating action plans to achieve set goals.

Coaching is particularly useful in situations where individuals are looking for ways to improve their skills, increase their performance, or overcome personal or professional challenges.

It can also be beneficial when an organizer is trying to adapt to new professional roles or when they want to better understand their strengths and weaknesses.

Coaching is often preferred in areas where quick feedback and valuable advice are needed to achieve specific short- or medium-term goals.

Koučing sa vyznačuje spoluprácou medzi koučom a jednotlivcom, čo pomáha v rozpoznávaní silných a slabých stránok, identifikovaní oblastí na rast a vytváraní akčných plánov na dosiahnutie stanovených cieľov.

Koučing je obzvlášť užitočný v situáciách, kde jednotlivci hľadajú spôsoby, ako zlepšiť svoje zručnosti, zvyšovať svoju výkonnosť alebo prekonávať osobné alebo profesijné výzvy.

Môže byť tiež výhodný, keď sa organizátor snaží adaptovať na nové profesijné role alebo keď chce lepšie pochopiť svoje silné a slabé stránky.

Koučing je často uprednostňovaný v oblastiach, kde je potrebná rýchla spätná väzba a cenné rady na dosiahnutie konkrétnych **krátkodobých** alebo **strednodobých cieľov**.

2.2 Proposal for a Mentoring Scheme NEK for Slovakia

2.2 Návrh Mentorskej schémy NEK pre Slovensko

At this point, the author collective of ambassadors, experts and stakeholders for PP12-NEK presents the basic concept of the Mentoring Scheme for the Slovak business environment of energy communities in the form of clear descriptive tables.

The entire proposal created during the 2nd Period of the NRGCOM project will be further consulted with the expert guarantor of activity A.T.3.1, namely PP11 - DIT, and with other cooperating project partners, and is a contribution and a case of good practice.

The result can be expected in the form of a working tool for energy communities in activity A.T.3.1 in the form of output D3.1.1 Mentoring scheme and implementation plan for creating an energy community. It is thus a practical guide to organizing and managing mentoring in the energy community in the future.

Na tomto mieste autorský kolektív ambasadorov, expertov a stakeholderov za PP12-NEK predstavuje základnú koncepciu Mentorskej schémy pre slovenské podnikateľské prostredie energetických komún a to formou prehľadných popisných tabuliek.

Celý návrh vytvorený počas 2. periódy plnenia projektu NRGCOM bude ďalej konzultovaný s odborným garantom activity A.T.3.1 a to PP11 – DIT a aj s ostatnými spolupracujúcimi partnermi projektu a je príspevkom a prípadom dobrej praxe.

Dá sa očakávať výsledok vo forme pracovného nástroja pre energetické komunity v aktivite A.T.3.1 vo forme výstupu D3.1.1 Schéma mentoring a plan implementácie pre vytváranie energetickej komunity. Ide tak o praktickú príručku organizovania ariadenia mentoring v energetickej komunite do budúcnosti.

Any successful implementation of the Mentoring Scheme is built on 4 basic activities, gradually following each other, namely:

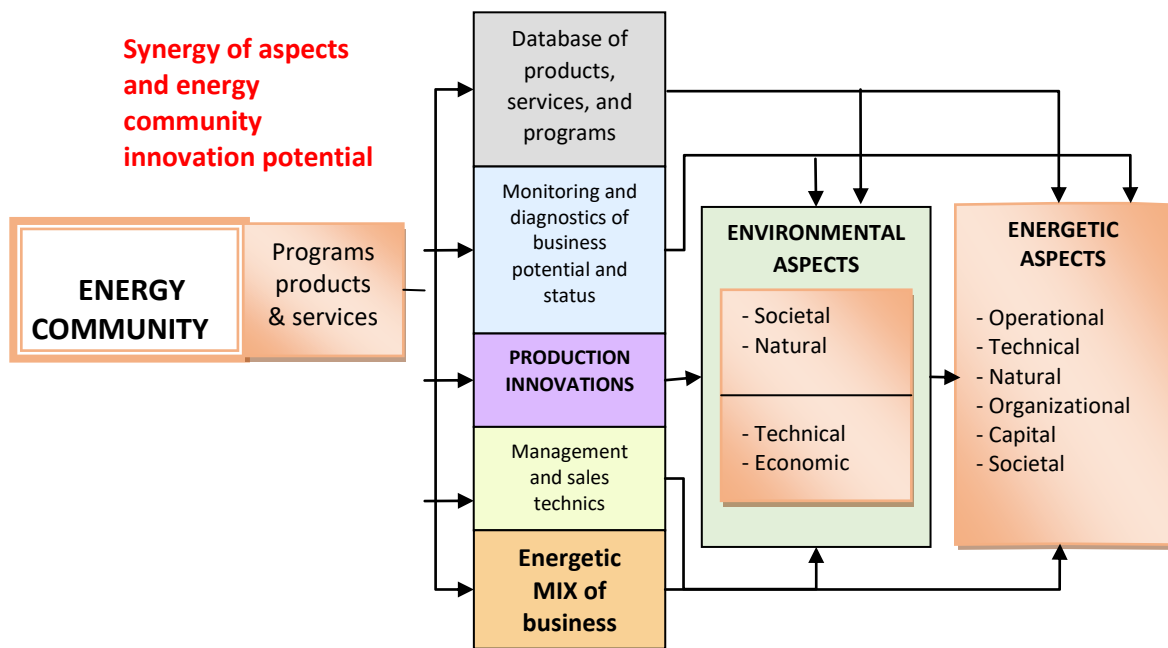
1. Setting goals, operating system and legislative, organizational and operational basis of the energy community.
2. Defining the area and scope of application and needs and expectations of both members of the energy community and its customers/subscribers.
3. Understanding the innovation potential, financial and operational input base and product options within the production and subsequent distribution of energy in the area of operation of the energy community.
4. Defining the professional knowledge and personality base of management and personnel and joint mentoring solutions to potential problems of the development of the energy community in the relevant energy market.

The following diagram illustrates the main components and links for understanding the functioning of the energy community - very important for the preparation and implementation of mentoring activities in the organization.

Akékoľvek úspešné uplatnenie Mentorskej schémy je postavené na 4 základných činnostiach, postupne na seba nadväzujúcich a to:

1. Stanovenie cieľov, system fungovania a legislatívnej, organizačnej a prevádzkovej základne energetickej komunity.
2. Vymedzenie oblasti a rozsahu pôsobnosti a potrieb a očakávaní jednak u členov energetickej komunity a zároveň jej zákazníkov/odberateľov.
3. Poznanie inovačného potenciálu, finančnej a prevádzkovej vstupnej základne a produktových možností v rámci výroby a následnej distribúcie energií v mieste pôsobnosti energetickej komunity.
4. Definovanie odbornej vedomostnej a osobnostnej základne manažmentu a personálu a spoločné mentorské riešenie potenciálnych problémov rozvoja energetickej komunity na relevantnom energetickom trhu.

Nasledujúca schéma ilustruje hlavné komponenty a väzby pre pochopenie fungovania energetickej komunity – veľmi podstatné pre prípravu a realizáciu mentorskej činnosti v organizácii.



2.3 Tabular representation of the main modules and principles of the application of the NEK Mentoring Scheme

2.3 Tabuľkové zobrazenie hlavných modulov a princípov aplikácie Mentorskej schémy NEK

Step 1: Mentoring should be understood as a tool for using people's intellectual abilities to support a knowledge society and is affected by the following main external and internal influences:

Krok 1: Mentoring je potrebné chápať ako nástroj využívania intelektuálnych schopností ľudí pre podporu znalostnej spoločnosti a pôsobia na neho tieto hlavné externé a interne vplyvy:

EXTERNAL INFLUENCES EXTERNÉ VPLYVY	INTERNAL INFLUENCES INTERNÉ VPLYVY
<ul style="list-style-type: none">- business environment - podnikateľské prostredie- globalization symptoms - globalizačné príznaky- energy and technological demands - energetická a technologická náročnosť- climate and environmental requirements - klimatické a environmentálne požiadavky	<ul style="list-style-type: none">- development of energy community capabilities - rozvoj schopností energetickej komunity- development of community member base - rozvoj základne členov komunity- competition for capable personnel - boj o schopný personál- energy distribution planning - plánovanie distribúcie energií

<ul style="list-style-type: none"> - finance - financie - diversity and environmental changes - rozmanitosť a zmeny prostredia - social responsibility - sociálna zodpovednosť 	<ul style="list-style-type: none"> - energy product mix - produktový energetický mix - knowledge management - vedomostný manažment

In the NRGCOM project, the form of mentoring based on personal mentoring is best applied for the Slovak business environment due to the relatively small number of employed and involved persons in the management and production of energy in a given energy community. Typical features of mentoring in practice are: META - reciprocity, encouragement, trust, actions and advice for practice.

Step 2: It is up to the management of a given energy community to decide which form of mentoring to choose in practice from the following options:

V projekte NRGCOM sa pre slovenské podnikateľské prostredie najlepšie uplatňuje forma mentoring postavený na báze osobného mentoring vzhľadom k pomerne malému počtu zamestnaných a zapojených osôb v tej ktorej energetickej komunite pri riadení a produkcii energie. Typickými znakmi mentoringu v praxi pritom sú: META - vzájomnosť, povzbudenie, dôvera, činy a rady pre prax.

Krok 2: Je na zvážení manažmentu danej energetickej komunity, že ktorú formu mentoringu si v praxi zvolí z týchto možností:

TYPES OF MENTORING	CHARACTERISTICS
TYPY MENTORINGU	CHARAKTERISTIKA
Formal and Informal Mentoring	It takes place either as part of a targeted program with prescribed rules in the organization, or on the basis of spontaneous communication on specific problems and solutions.

Formálny a neformálny mentoring	Prebieha buď ako súčasť cieľného programu s predpísanými pravidlami v organizácii, alebo na báze spontánnej komunikácie ku konkrétnym problémom a riešeniam
In-person Mentoring Osobný mentoring	<p>Built on a relationship between two people of unequal levels of education and experience to solve community problems and guide its opinions and attitudes</p> <p>Postavený na vzťahu dvoch ľudí nerovnakej úrovne vzdelania a skúseností pre riešenie problémov komunity a usmerňovaní jeho názorov a postojov.</p>
On – line mentoring Online Mentoring	<p>Implementing communication between multiple organizational units in the internet space, as well as promotional tools using guided questions and alternative answers</p> <p>Uplatňovanie komunikácie medzi viacerými organizačnými zložkami v internetovom priestore, ale aj propagačnými nástrojmi pomocou riadených otázok a alternatívnych odpovedí.</p>
Peer-to-peer Mentoring Mentoring medzi spolupracovníkmi	<p>Peer mentoring is a supportive relationship between personnel at the same work and educational level and at the same stage of solving energy community problems. It is mostly informal communication.</p> <p>Peermentoring predstavuje podporné vzťahy medzi personálom na rovnakej pracovnej a vzdelanostnej úrovni a v rovnakej fáze riešenia problémov energetickej komunity. Ide väčšinou o neformálne komunikácie.</p>
Group Mentoring Skupinový mentoring	<p>Built on the ability of staff to have a dedicated mentoring approach and specialist for each cross-cutting problem area, which will ensure more flexible communication and solving common problems of the energy community</p> <p>Postavený na možnosti personálu mať ku každej prierezovej oblasti problémov osobitne určený mentorský prístup a špecialistu čo zaisťuje flexibilitu</p>

	komunikáciu a riešenie spoločných problémov energetickej komunity.
Reverse Mentoring Reverzný mentoring	<p>It is common in the field of information and so-called highly progressive technologies, where personnel communicate and are also mentored by various SW tools and expert systems with the possibility of a so-called reverse loop of verifying the truthfulness and topicality of their findings based on model outputs.</p> <p>Je bežný v oblasti informačných a tzv. vysoko progresívnych technológií, kde personál komunikuje a je aj mentorovaný rôznymi SW nástrojmi a expertnými systémami s možnosťou tzv reverznej slučky overovania pravdivosti a aktuálnosti svojich zistení na základe modelových výstupov.</p>

Step 3: Requirements for persons providing process mentoring in energy communities:

Krok 3: Požiadavky kladené na osoby zabezpečujúce process mentoring v energetických komunitách:

CHARACTERISTICS OF SUCCESSFUL MENTORING CHARAKTERISTIKA ÚSPEŠNÉHO MENTORSTVA	MENTORING REQUIREMENTS AND CRITERIA POŽIADAVKY A KRITÉRIÁ
<p>A mentor is a person in a work environment or community of colleagues with whom they experience given problems and have an effort to improve the skills, knowledge and abilities of work teams in energy communities. He is an advisor, educator, friend and co-organizer of activities in one person</p> <p>Mentor je osoba v pracovnom prostredí, alebo komunite spolupracovníkov s ktorými</p>	<ul style="list-style-type: none"> - measurable progress should be achieved in the professional activities of the energy community and its staff - má sa dosiahnuť merateľný pokrok v profesionálnej činnosti energetickej komunity a jej personálu - built on trustworthiness and mutuality of people - postavené na dôveryhodnosti a vzájomnosti osôb

<p>prežíva dané problémy a má snahu zlepšovať zručnosti, vedomostí a schopnosti pracovných tímov v energetických komunitách.</p> <p>Je to poradca, vychovávateľ, priateľ a spoluorganizátor činností v jednej osobe</p>	<ul style="list-style-type: none"> - it is a way to gain knowledge and especially inner strength and enthusiasm for creativity, innovation and finding good solutions in the community - je to spôsob ako získať vedomosti a hlavne vnútornú silu a nadšenie pre kreativitu, inovatívnosť a hľadanie dobrých riešení v komunite - demandingness and constructive criticism - náročnosť a konštruktívna kritika - active listening to staff problems and correct evaluation of findings based on monitoring of the given state - aktívne načúvanie problémom personálu a správne zhodnocovanie zistení na základe monitoringu daného stavu - accuracy, punctuality, adherence to deadlines and requiring discipline in mutual communications - presnosť, dochvilnosť, dodržiavanie termínov a vyžadovanie disciplíny pri vzájomných komunikáciách.

Step 4: In the next step of the Mentoring Scheme, it is necessary to establish the minimum requirements for the tasks in the mentoring scheme for application in the energy community in general as follows:

Krok 4: V ďalšom postupe pri Mentorskej schéme je potrebné stanoviť minimálne nároky na úlohy v mentorskej schéme pre aplikáciu v energetickej komunite vo všeobecnosti takto:

EXPERIENCE:	SKÚSENOSTI:
<p>Skills and knowledge</p> <p>Zručnosti a vedomosti</p>	<p>Understanding of the energy sector topic and area. Strong organizational skills. Proficiency in supporting SW and HW tools for energy community management.</p> <p>Pochopenie tematiky a oblasti sektora energetiky. Silné organizačné zručnosti. Ovládanie podporných SW a HW nástrojov riadenia energetickej komunity.</p>
<p>Education and experience in the energy sector</p> <p>Vzdelanie a skúsenosti v energetickom sektore</p>	<p>Education with personal appreciation. Experience working in the energy and customer service sectors. Deep understanding and insight into expertise in one's own specialization.</p> <p>Vzdelanie s dosiahnutím osobného ocenenia. Skúsenosti z práce v sektore energetiky a služieb zákazníkom. Hlboké porozumenie a prehľad o odbornosti vo vlastnej špecializácii.</p>
VALUES:	HODNOTY:
<p>Personal values of the staff</p> <p>Osobné hodnoty personálu</p>	<p>Belief in the power of mentoring. Viewing mentoring as a challenge and a form of social entertainment. Self-study and a commitment to personal development. Ethical behavior and responsibility.</p> <p>Viera v silu mentoringu. Považovanie metódy mentoringu za výzvu a akúsi spoločenskú zábavu. Sebaštúdium a snaha o osobnostný rozvoj. Etické správanie sa a zodpovednosť.</p>

<p>Credibility</p> <p>Dôveryhodnosť</p>	<p>Accuracy, punctuality and meeting agreements and deadlines. Presnosť, dochvilnosť a plnenie dohôd a termínov.</p> <p>Ability to gain the trust of customers and colleagues within the energy community and operating environment. Schopnosť získavať si dôveru zákazníkov a spolupracovníkov v rámci energetickej komunity a prostredia pôsobnosti.</p>
<p>Vision</p> <p>Vízia</p>	<p>Understanding your own vision, premise, goals and strategic tasks for the energy community for the future. Poznanie vlastnej vízie, premisy, cieľov a strategických úloh pre energetickú komunitu do budúcnosti.</p>
<p style="text-align: center;">SKILLS: ZRUČNOSTI:</p>	
<p>Interpersonal skills</p> <p>Medziľudské zručnosti</p>	<p>Good communication skills and abilities. Ability to appropriately and clearly present own proposals and work processes at both management and executive levels in the energy community.</p> <p>Dobré komunikačné schopnosti a zručnosti. Schopnosť vhodne a zrozumiteľne prezentovať vlastné návrhy a pracovné postupy na riadiacej aj výkonnej úrovni v energetickej komunite.</p>
<p>Emotional intelligence</p> <p>Emočná inteligencia</p>	<p>Awareness Emotional resilience Sensitivity Motivation Intuition Determination.</p> <p>Uvedomelosť Emočná odolnosť Citlivosť</p>

	<p>Motivácia Intuitívnosť Odhodlanie.</p>
<p>Influencing solutions by “pull” and “push” Ovplyvňovanie „ťahanim“ a „tlačení“ riešenia vo veciach</p>	<p>“Pull” means encouraging mentees to think about problems and come up with their own ideas and solutions.</p> <p>The mentee is thus responsible for the results.</p> <p>“Push” means challenging employees to think about a given problem differently and get out of their comfort zone and habitual stereotypes.</p> <p>Ťahať “mentorovaných” pracovníkov znamená povzbudzovať aby uvažovali o problémoch a nachádzali vlastné návrhy východísk a riešení.</p> <p>Mentorovaný tak zodpovedá za výsledky.</p> <p>„Tlačiť“ znamená predostierať výzvy zamestnancom aby uvažovali o danom probléme inak a dostali sa zo svojej komfortnej zóny a zaužívaných stereotypov.</p>
<p>Listening and perceiving problems Počúvanie a vnímanie problémov</p>	<p>Active perception, observation, capturing even so-called peripheral information and feelings, and consistent listening and analysis of emerging problems in the energy community.</p> <p>Aktívne vnímanie, pozorovanie, zachytávanie aj tzv. periférnych informácií a pocitov a dôsledné načúvanie a analýza vnikajúcich problémov v energetickej komunite.</p>
<p>Inquiring and observing Dopytovanie sa a pozorovanie</p>	<p>Asking clear, unambiguous and simple questions to the mentored employees with an effort to focus on the creativity of their answers and openness.</p> <p>Kladenie zrozumiteľných, jednoznačných a jednoduchých otázok mentorovaným zamestnancom so snahou zamerať ich na</p>

	kreatívnosť odpovedí a otvorenosť.
<p>Giving and receiving feedback and critical comments</p> <p>Podávanie a prijímanie spätnej väzby a kritických poznámok</p>	<p>Offering new technical, economic, operational and technological perspectives on problems in energy communities and outlining a sequence of steps for possible solutions.</p> <p>Ponúkание nových technických, ekonomických, prevádzkových a technologických pohľadov na problémy v energetických komunitách a načrtnutie postupnosti krokov možných riešení.</p> <p>The contribution of a different way of thinking.</p> <p>Prínos iného spôsobu myslenia.</p> <p>Evaluating currently available, but also imaginary options.</p> <p>Hodnotenie súčasných dostupných, ale aj imaginárnych možností.</p> <p>Balancing the collection of feedback with one's own evaluative analysis and actions.</p> <p>Vyvažovanie zberu spätných informácií vlastnou hodnotiacou analýzou a opatreniami.</p> <p>Self-assessment of mentored workers in practice</p> <p>Sebahodnotenie mentorovaných pracovníkov v praxi.</p>

Step 5: Design and planning of the essential parameters of the mentoring program for energy communities consists in understanding the input needs and expectations of the organization, the needs and motivational ideas of the personnel, and at the same time the goals of mentoring. This is an essential part of the entire Mentoring Scheme in the conditions of the Slovak share in the implementation of the NRGCOM project in the 2-nd period within the framework of activity A.T.3.1 and other follow-up activities in the future.

Krok 5: Návrh a plánovanie podstatných parametrov mentoringového programu pre energetické komunity spočíva v poznaní vstupných potrieb a očakávaní organizácie, potrieb a motivačných predstáv personálu a zároveň aj cieľov mentoringu. Ide o podsttnú časť celej Mentorskej schémy v podmienkach Slovenského podielu na plnení projektu NRGCOM v 2. Perióde v rámci activity A.T.3.1 a ďalších nadväzujúcich aktivít do budúcnosti.

<p>NEEDS AND EXPECTATIONS OF THE ENERGY COMMUNITY</p> <p>POTREBY A OČAKÁVANIA ENERGETICKEJ KOMUNITY</p>	<p>PERSONNEL NEEDS AND MOTIVATIONS</p> <p>POTREBY A MOTIVÁCIE PERSONÁLU</p>	<p>MENTORING GOALS</p> <p>CIELE MENTORINGU</p>
<p>Retaining capable personnel and preventing the outflow of experts also based on adequate personal and financial job evaluation</p> <p>Udržiavanie si schopného personálu a zabránenie odlivu odborníkov aj na základe primeraného osobného a finančného hodnotenia pracovných miest</p>	<p>To be socially valued by the organization and have the prospect of personal growth</p> <p>Byť spoločensky oceňovaní organizáciou a mať perspektívu osobného rastu</p>	<p>Support</p> <p>Podpora</p>
<p>Career development and ability to attract experts to the sector</p> <p>Kariérny rozvoj a schopnosť prilákať odborníkov do sektora</p>	<p>To plan one's own career path and education</p> <p>Plánovať vlastnú kariérnu cestu a vzdelávanie</p>	<p>Support and Management</p> <p>Podpora a manažment</p>
<p>Training and skills training for personnel and maintaining personal values and the motivation system</p>	<p>To adapt to the organizational culture and business policy of the energy community</p> <p>Prispôbiť sa organizačnej kultúre</p>	<p>Learning and Confidence</p> <p>Učenie a</p>

Školenie a tréningy zručností pre personál a udržiavanie osobných hodnôt a motivačného systému	a obchodnej politike energetickej komunity	sebadôvera
Strengthening the ability of executive management for professional continuous growth Posilnenie schopnosti výkonného manažmentu pre odborný trvalý rast	To improve one's own organizational and leadership skills and creative thinking Zlepšovať vlastné organizačné a vodcovské schopnosti a tvorivé myslenie	Learning and Support Učenie a podpora
Improving the performance of the energy community for the implementation of innovative and creative ideas Zlepšenie výkonnosti energetickej komunity pre uplatnenie inováčných a kreatívnych nápadov	Personal growth, task fulfillment and intensive work performance Osobný rast, plnenie úloh a intenzívna pracovná výkonnosť	Learning and Confidence Učenie a sebadôvera
Planning the potential development and strengthening of personnel, technical and product services of the energy community for the future Plánovanie potenciálneho rozvoja a posilnenia personálnych, technických a produktových služieb energetickej komunity do budúcnosti	Career planning and management in the energy sector on a broader scale, fulfillment of one's own personal potential in professional circles of energy and industry Plánovanie a riadenie kariéry v sektore energetiky v širšom meradle, napĺňanie vlastného osobnostného potenciálu v odborných kruhoch energetiky a priemyslu	Guidance Usmerňovanie
Creating a comprehensive system of business policy and personnel background of the energy community	Stabilization of thinking on one's own and existing knowledge and practices within the energy community in practice	Support and Confidence Podpora a

Vytvorenie komplexného systému obchodnej politiky a personálneho zázemia energetickej komunity	Stabilizácia myslenia na vlastných a existujúcich poznatkoch a postupoch v rámci energetickej komunity v praxi	sebadôvera
<p>Building a "learning" organization with the ability to overcome obstacles and learn from solving critical and problem situations</p> <p>Budovanie „učiacej sa“ organizácie so schopnosťou prekonávať prekážky a poučiť sa z riešenia kritických a problémových situácií</p>	<p>Support for professionalization in the energy sphere of activity</p> <p>Podpora profesionalizácie v energetickej sfére pôsobnosti</p>	<p>Learning and Confidence</p> <p>Učenie a sebadôvera</p>
<p>Managing the diversity and variety of interests and requirements of members of the energy community and its customers and clients</p> <p>Manažovanie rozmanitosti a rôznorodosti záujmov a požiadaviek členov energetickej komunity a jej odberateľov a zákazníkov</p>	<p>One's own personal visibility within the energy community and its sphere of activity on the market</p> <p>Vlastné osobnostné zviditeľnenie v rámci energetickej komunity a jej sféry pôsobnosti na trhu</p>	<p>Support and Self-Reliance</p> <p>Podpora a spoliehanie sa na seba</p>

Step 6: In conclusion, it is necessary to state the significant differences and approaches to the proposed mentoring scheme in mentoring versus management and coaching in the process of managing energy communities in Slovak conditions within the framework of PP12-NEK.

Krok 6: Záverom je potrebné k navrhnutej mentorskej schéme uviesť podstatné rozdiely a porástupy pri mentoring verzus manažovaní a koučingu v procese riadenia energetických komunit v slovenských podmienkach v rámci PP12-NEK.

<p style="text-align: center;">MENTORING</p> <p style="text-align: center;">MENTORING</p>	<p style="text-align: center;">COACHING</p> <p style="text-align: center;">KOUČING</p>
<ul style="list-style-type: none"> - relationships between participants - mentor and mentee take place outside the relationship of superiority and subordination - vzťahy medzi účastníkmi - mentorom a mentorovanými sa odohráva mimo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti - can focus either on a substantial work problem or professional personal development - môže sa zameriavať buď na podstatný pracovný problém, alebo profesionálny osobný rozvoj - the relationship is personal and the mentor always provides both personal and professional support - vzťah je osobný a mentor vždy poskytuje osobnú aj profesionálnu podporu - the relationship can be only for a short term, but can also become permanent - vzťah môže byť iba na krátky termín plnenia, ale môže sa stať aj permanentným - the creation of mentor pairs can preferably arise on the basis of the organizational system of the energy community, but also spontaneously between the mentoring participants - vytváranie mentorských dvojíc môže prednostne vznikáť na báze organizačného systému energetickej komunity, ale aj spontánne medzi účastníkmi mentoringu 	<ul style="list-style-type: none"> - managers tend to coach their own employees and this is an essential management approach - manažéri zvyknú koučovať vlastných pracovníkov a to je podstatný prístup manažmentu - focuses on developing staff within their given job position - zameriava sa na rozvoj personálu v rámci ich danej pracovnej pozície - the coach's interest is for the employee to perform at their best - záujem kouča je aby zamestnanec pracoval čo najlepšie - the duration of the coaching relationship is only time-limited - trvanie vzťahu v koučingu je iba časovo obmedzené - the relationship is usually initiated by the energy community manager or a designated professional coach - vzťah obvykle iniciuje manažér energetickej komunity alebo na to určený profesionálny kouč

3. Plan and achieved outcomes in applying the mentoring scheme

3. Plán a dosiahnuté výstupy pri aplikovaní mentorskej schémy

Within the framework of the PP12 project - NEK plans to continuously implement mainly these indicators of the motivation program at the national level, as shown in the following table:

V rámci projektu PP12 – NEK plánuje realizovať priebežne hlavne tieto indikátory motivačného programu na národnej úrovni, tak ako sú v nasledujúcom prehľade v tabuľke:

Motivational Programme indicators on the national level			
Indikátory motivačného programu na národnej úrovni			
PP12 – NEK, Slovakia			
<i>General awareness campaign / Všeobecná osvetová kampaň:</i>			
	TARGET VALUE / CIEĽOVÁ HODNOTA	TOTAL REACH*/CELKOVÝ DOSAH	
*			
Public event / Verejné podujatie	2	30,	2, 2
Educational video / Vzdelávacie video	0	0,	0, 0
Webinar / Webinár	1	20,	2, 2
Handbook / Príručka	1	0,	100, 0
Podcast / Podcast	1	50,	1, 1000
<i>Professional trainings / Odborné školenia:</i>			
Public event / Verejné podujatie	2	30,	2, 2
Educational video / Vzdelávacie video	1	100,	1, 0
Webinar / Webinár	2	20,	2, 2
Handbook / Príručka	0	0,	0, 0
Podcast / Podcast	0	0,	0, 0
* <i>Number of participants, attendees, number of content views, number of content downloads</i>			
* <i>Počet účastníkov, počet účastníkov, počet zobrazení obsahu, počet obsahových stiahnutí</i>			

During the 2-nd period of the implementation of the PP12-NEK project, its teams of ambassadors, experts and stakeholders, but especially emerging and established associations - energy communities, absorbed partial implementation and outputs from the production of PP12-NEK within the framework of a general awareness campaign and professional training.

Specifically, these are the results:

1. **Public event:** Presentation of the policy of building energy communities at the international congress SLOVAKIATECH 2024

2. **Public event:** Presentation of energy communities and work methods for their implementation into practice as part of the PP12-NEK presentation at the conference - Development of energy communities in Slovakia 9/2024

3. Webinar:

Organization of several national workshops with direct participation and also online for participants from Slovakia (published within the joint Google Sharing portal)

4. **Creation** of our own published collection of contributions on energy topics and RES as part of domestic workshop activities entitled: "PROCEEDINGS OF THE 2ND NATIONAL WORKSHOP OF THE SR",

Register: ISBN 978-80-973571-3-9 EAN 9788097357139

5. **Publication** of a professional paper by the PP12-NEK author team with the topic: "SELECTED SLOVAK ASPECTS AND SPECIFICS OF BUILDING A NETWORK OF ENERGY COMMUNITIES WITHIN THE FRAMEWORK OF COOPERATION IN THE DANUBE REGION" at the international conference MMK in 12/2024 in Hradec Králové (Czech Republic). ISBN 978-80-87952-41-2

V období 2. periódy plnenia projektu PP12 – NEK a jeho kolektívy ambasádorov, expertov a stakeholderov, ale hlavne vznikajúce a zakladané združenia - energetické komunity absorbovali čiastočné plnenia a výstupy z produkcie PP12- NEK v rámci všeobecnej osvetovej kampane a aj odborných školenia.

Konkrétne sú to výsledky:

1. **Verejný podujatie:** Prezentácia politiky budovania energetických komunít na medzinárodnom kongrese SLOVAKIATECH 2024

2. **Verejné podujatie:** Prezentácia energetických komunit a metód práce zavádzania do praxe v rámci vystúpenia PP12-NEK na konferencii - Rozvoj energetických komunit na Slovensku 9/2024

3. **Webinár:**

Organizovanie viacerých národných workshopov s priamou účasťou a aj formou online pre účastníkov zo Slovenska (zverejnené v rámci spoločného portal Google Sharing)

4. **Vytvorenie vlastného publikovaného zborníka** príspevkov na energeticko témy a OZE v rámci domácej činnosti na workshopoch s názvom: "ZBORNÍK PRÍSPEVKOV NA 2. NÁRODNÝ WORKSHOP SR". Register: ISBN 978-80-973571-3-9, EAN 9788097357139

5. **Publikovanie** odborného príspevku autorského tímu PP12-NEK s témou: "SELECTED SLOVAK ASPECTS AND SPECIFICS OF BUILDING A NETWORK OF ENERGY COMMUNITIES WITHIN THE FRAMEWORK OF COOPERATION IN THE DANUBE REGION" na medzinárodnej konferencii MMK v 12/2024 v Hradci Králové (Česká republika). ISBN 978-80-87952-41-2

V období 2. periódy plnenia projektu PP12 – NEK a jeho kolektívy ambasádorov, expertov a stakeholderov, ale hlavne vznikajúce a zakladané združenia - energetické komunity absorbovali čiastočné plnenia a výstupy z produkcie PP12- NEK v rámci všeobecnej osvetovej kampane a aj odborných školenia.

4. SOURCES:

1. Judy McKimm, Carol Jollie and Mark Hatter Mentoring: Theory and Practice, 2007
2. Bob Crosby, Matching the Mentor and Mentee, 2012
3. Parsloe, E.; Wray, M. J. Coaching and mentoring: practical methods to improve learning, (2000)
4. Nova Shrm and Dulles SHRM Mentoring Program Toolkit Establishing a Mentoring Program, 2012
5. Mihaly Csikszentmihalyi, Flow and the psychology of discovery and invention, 2008
6. Dale Carnegie, The Art of Public Speaking, 1915
7. Holloway, J.H., The Benefits of Mentoring, Educational Leadership, 2001
8. Peterson, R.W., Mentor Teacher Handbook, 2005
9. Bobb Biehl, Mentoring: Confidence in Finding a Mentor and Becoming One, 1996
10. Roger Fisher, Getting to YES, 1991
11. Belle Rose Ragins, Kathy E. Kram, The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice, 2008
12. Školenie asistentov učiteľov a asistentov učňov v mentoringu: KURIKULUM.
Publication produced by the Consortium of partners in LLP – Leonardo da Vinci Project
Mentor training for learning support assistants and apprentices
Co-financed by EC, DG EAC, LLP under the grant no. 2012-1-TR1-LEO05-35164
13. Praktická príručka pre podnikový mentoring a mentoring v podnikaní.
Sprievodca mentoringom. EU Tuirism Mentoring. 2020
14. Brumovská Tereza, Seidlová Gabriela, Mentoring. Portál.
ISBN: 978-80-7367-772-5. 2022

Project completion date: 01/2024-06/2026 **Project 2st period completion date: 07-12/2024**
Kontakt/Contact: www.nek.sk, info@nek.sk, projekty.nek@gmail.com, tel.: +421 910 961 141