



“Как да бъдете добър ментор за млади хора (18+), работещи като медицински сестри, социални работници и преподаватели ”

Учебна програма на смесения курс за обучение по
метроство и кариерно ориентиране

MENTOR ONLINE
No. 2017-3-RO01-KA205-047183



Принос на пратньорите:

Klára Cozlová
Helena Skalova
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
PhD Irina -Elena Macovei
Liliana Lacramioara Pintilie
PhD Silvia Popovici
Denitza Toptciyska
Simeon Toptchiyski
Maria Petrova
Jerneja Šibilja
PhD Ana Arzenšek

Цел на курса– да помогне за по-добро разбиране за това как да бъдете добри ментори за млади хора (18+), работещи като медицински сестри, социални работници и учители.

Партньори:

1. Asociatia Everest, Румъния
2. STEP Institut, Словения
3. Gender studies, o.p.s, Чехия
4. Balkanplan, България
5. SC Ludor Engineering SRL, Румъния
6. KAI, Литва

Курсът се състои от 6 модула:

Модул	Заглавие	Отговорен партньор
Модул 1	Въведение в менторството и кариерното ориентиране	KAI, Литва
Модул 2	Менторство. Ползи и положителни ефекти от менторството и кариерното ориентиране	Balkanplan, България
Модул 3	Компонентите на процеса на менторство	SC Ludor Engineering SRL, Румъния
Модул 4	Компетенции и качества на ментора	Asociatia Everest, Румъния
Модул 5	Критично мислене, адаптация към честите промени в професионалната сфера в процеса на менторство	STEP Institut, Словения
Модул 6	Емпатия и липса на дискриминация срещу обучаващите се в процеса на менторство	Gender studies, o.p.s, Чехия

Учебната програма за смесения курс на обучение по менторство и кариерно ориентиране са организирани в два вида модули: за онлайн обучение и за курсове „лице в лице”.

Учебната програма се базира на изискванията за академично ниво и на специфични цели, методология, време и нужни ресурси. Методологията включва формални и неформални методи на обучение.

Продължителността на онлайн обучението е 5 часа, а на присъственото обучение – 30 часа.

Модули	Часове „Лице в лице”	Часове Онлайн	Общо
Въведение в менторството и кариерното ориентиране	5 часа	50 минути	5 часа и 50 минути
Менторство. Ползи и положителни ефекти от	5 часа	50 минути	5 часа и 50

менторството и кариерното ориентиране			минути
Компонентите на процеса на менторство	5 часа	50 минути	5 часа и 50 минути
Компетенции и качества на ментора	5 часа	50 минути	5 часа и 50 минути
Критично мислене, адаптация към честите промени в професионалната сфера в процеса на менторство	5 часа	50 минути	5 часа и 50 минути
Емпатия и липса на дискриминация срещу обучаващите се в процеса на менторство	5 часа	50 минути	5 часа и 50 минути
Общо:	30 часа	5 часа	35 часа

Програма:

Модул 1 Въведение в менторството и кариерното ориентиране

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Този модул има за цел да въведе характеристиките на менторството и кариерното ориентиране. Също така ще включва информация за различията между менторството и лидерството в образованието. След обучението, хората ще могат да определят характеристиките и ефективността на менторството и да оценят кариерните промени на ментора.	
Основна цел	Да се осигурят необходимите знания и умения за характеристиките на наставничеството и да се разберат особеностите на кариерното ориентиране, да се анализират и оценят критично. Също така, да се развие способността да се практикуват основните аспекти на планирането и изпълнението на кариерното развитие на ментора.	
Цели	<p>Да поясни понятието менторинг/ менторство.</p> <p>Да се посочат разликите между менторство и образователно лидерство.</p> <p>Да се анализират характеристиките и ефективността на менторството.</p> <p>Представяне на кариерно планиране и употребата му.</p> <p>Да се обяснят особеностите на даването на оценка при кариерните промени в менторстването.</p>	
Методи	<p>Формални методи: Е-слайдове, Лекции, Тестове за самооценка.</p> <p>Информални методи: Практически задачи, Дискусии по групи.</p> <p>Неформални методи: Ролеви игри, практически задачи за повишаване на способностите, саморефлексия</p>	
Ресурси	Компютър (Wi-Fi връзка), Мултимедия, Хартия, Бяла дъска, маркери.	
Други дейности	<p>1 тема. Концепцията за менторство и професионално ориентиране</p> <p>2 тема. Разлики в менторството и образователното лидерство</p> <p>3 тема. Характеристиките и ефективността на менторството.</p> <p>4 тема. Кариерно планиране и осъществяване.</p> <p>5 тема. Оценката на кариерните промени на ментора.</p>	<p>(Онлайн) 50 минути (Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 2 часа (Лице в лице) 1 час</p>
Резултати от обучението	<p>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Представят концепцията за менторството.</p> <p>Да определят основните аспекти на кариерното ориентиране.</p> <p>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Определят различията в менторството и образователното лидерство.</p> <p>Сравнят социално-образователните аспекти на менторството и образователното лидерство.</p> <p>Обсъждат характеристиките и ефективността на менторството.</p> <p>Може да предвидят последиците от ефективността на менторинга.</p> <p>Компетенции - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да може да извършва кариерно планиране и имплементация.</p> <p>Да оценява промените в кариерата като ментор.</p>	
Методи за оценка на постиженията	<p>Текуща оценка по време на практическите задачи.</p> <p>Саморефлексия</p> <p>Въпросник за самооценка.</p>	
Литература	<p>Coaching and Mentoring Course. https://www.impactfactory.com/node/101.</p> <p>Kram K. E. <i>Phases of the Mentor Relationship</i>. Academy of Management Journal. 2017. Vol. 26, No. 4.</p>	

Odell S. J. Mentor Teacher Programs. What Research Says to the Teacher. <https://eric.ed.gov/?id=ED323185>.

Модул 2. Менторство. Ползи и положителни ефекти от менторството и кариерното ориентиране

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Този модул ще разгледа внимателно сферата на менторството, като хвърли светлина върху важните мотивационни и вдъхновяващи аспекти на менторството. Предоставената информация ще развие задълбоченото познаване на положителните аспекти на менторството и ще обясни защо това е жизненоважна част от развитието на кариерата. Модула ще включва и описание на кариерното ориентиране и ролята му при избора на кариера.	
Основна цел	Основната цел на курса е да даде възможност на участниците да проучат точно как менторството засяга не само младите обучаеми, но и самите ментори. Модулът ще се концентрира върху различните предимства на кариерното ориентиране, ще демонстрира процеса на взаимно обучение в областта на менторството и ще покаже колко голяма разлика може да направи.	
Цели	<p>Развиване задълбочени познания за ползите от менторството.</p> <p>Предоставяне на информация за процеса на взаимно обучение.</p> <p>Да се обяснят аспектите на менторския ефект.</p> <p>Да се подчертае колко е важно да са ясни основните ползи от менторството.</p> <p>Да се помогне на менторите да изградят реалистични очаквания за менторския процес и резултатите.</p> <p>Да се постигне задълбочено разбиране и на двете страни в процеса на наставничество.</p>	
Методи	<p>Формални методи: Е-слайдове, Лекции, Тестове за самооценка.</p> <p>Информални методи: Практически задачи, Дискусии по групи.</p> <p>Неформални методи: Ролеви игри, практически задачи за повишаване на способностите, саморефлексия</p>	
Ресурси	Лаптоп или компютър, Интернет, хартия, флипчарт, лепящи листчета, маркери, мултимедия	
Други дейности	<p>1 тема. Ментор ефектът – Стремехи и резултати</p> <p>2 тема. За ментора – ползи и позитивни ефекти</p> <p>3 тема. Пътуването на героя и ролята на ментора</p> <p>4 тема. Взаимно учене или взаимно менторство – Развитие и ефекти</p> <p>5 тема. Кариерно ориентиране – методи и резултати</p>	<p>(Лице в лице) 1 час 30 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час 30 минути</p> <p>(Лице в лице) 30 минути (Онлайн) 50 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час 30 минути</p>
Резултати от обучението	<p>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да разграничават важноста на менторството не само за учещият се, но и за самия ментор.</p> <p>Ще могат адекватно да представят и презентират положителните аспекти на менторството и да обяснят ролята му в кариерното развитие.</p> <p>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да мотивират и да вдъхновяват обучаващите се в кариерата им.</p>	

	<p>Да обогатят прецеса на менторство като си поставят цели за постигане на конкретни ползи.</p> <p>Компетенции - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да използват знанията си така че да успеят да помогнат както на ментора и неговото протеже, така и на организацията, от която те са част.</p> <p>Да персонализират менторската програма, за да постигнат по-добри резултати.</p>
<p>Методи за оценка на постиженията</p>	<p>Текуща оценка по време на практическите задачи.</p> <p>Саморефлексия</p> <p>Въпросник за самооценка.</p>
<p>Литература</p>	<p>Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). <i>The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring</i>. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership. www.civicerprises.net/Education</p> <p>Campbell, Joseph, Cousineau, Phil. (1999) <i>The hero's journey : Joseph Campbell on his life and work ; collected works of Joseph Campbell</i> Shaftesbury : Element</p> <p>Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters</p> <p>M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx#</p> <p>Rhodes, J. & DuBois, D.L. (2006) Understanding and facilitating youth mentoring. <i>Social Policy Report: Giving Child and Youth Development Knowledge Away</i>. Retrieved from http://www.srcd.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf(link is external) (PDF, 20 pages)</p>

Модул 3 Компонентите на менторинг процеса

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Модулът се концентрира върху разкриването на компонентите на менторството, като се започне с характеристиките на отношенията, начина, по който може да бъде изграден по доверителен начин и възможните фактори на влияние. Той също така представя ключовите елементи от провеждането на менторинг процеса по време на срещите, подпомагането на напредъка и оценката му. Модулът подчертава ролята на стиловете на обучение в този процес. В допълнение, той има за цел да развие умения за предлагане и получаване на обратна връзка и използване на определени модели и стратегии за менторство и обучение.	
Основна цел	Да се помогне на участниците да разберат начина, по който могат да изградят доверие в отношенията си с наставляваните, да постигнат модели и стратегии за менторинг, наставничество и кариерно ориентиране и да ги прилагат по време на менторските срещи, както и да посочат как да ги структурират и да подкрепят напредъка на наставляваните. Да се демонстрира, че менторинга е процес на учене и да посочи важността на стиловете на учене. Също така да предоставя информация, знания и умения за правилно предлагане и получаване на обратна информация и за оценка на процеса на наставничество.	
Цели	<p>Да представят характеристиките и фазите на менторските взаимоотношения и начините за изграждането им.</p> <p>Да обясни двата основни модела и стратегиите за менторинг и обучение.</p> <p>Да се подчертае значението на стиловете на обучение в процеса на менторство.</p> <p>Да се идентифицират характеристиките на предлагането и получаването на обратна връзка по подходящ начин.</p> <p>Да се опишат основните елементи от менторските срещи.</p> <p>Да се посочат аспектите, свързани с оценката и кредитирането при процеса на наставничество.</p>	
Методи	<p>Формални методи: Е-слайдове, Лекции, Тестове за самооценка.</p> <p>Информални методи: Практически задачи, Дискусии по групи.</p> <p>Неформални методи: Ролеви игри, практически задачи за повишаване на способностите, саморефлексия</p>	
Ресурси	Лаптоп или компютър, Интернет, хартия, флипчарт, лепящи листчета, маркери, мултимедия	
Други дейности	<p>1 тема. Изграждане на отношенията в менторството</p> <p>2 тема. Модели и стратегии за менторство и коучинг: GROW модел и модел „4 стъпки”</p> <p>3 тема. Стиливе на обучение и менторинг процеса</p> <p>4 тема. Даване и получаване на обратна връзка</p> <p>5 тема. Менторинг срещи и прогрес</p> <p>6 тема. Оценка на менторинг процеса</p>	<p>(Онлайн) 50 минути (Лице в лице) 1 час 15 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час 15 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 1 час 10 минути</p> <p>(Лице в лице) 20 минути</p>
Резултати от обучението	<p>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да се идентифицират фазите на наставническото взаимоотношение.</p> <p>Да се опишат компонентите на оценката на наставничеството.</p> <p>Да сравняват стиловете на обучение.</p> <p>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да се изграждане на добра връзка основана на доверие.</p> <p>Използване на модела GROW в подготовката и менторството.</p> <p>Да насърчават развитието на наставляваните.</p>	

	<p>Компетенции - в края на модула участниците ще могат да: Да ръководят, да направляват и да подкрепят наставяваните по време на менторските сесии. Да осигурява подходяща обратна връзка за наставяваните.</p>
<p>Методи за оценка на постиженията</p>	<p>Текуща оценка по време на практическите задачи. Саморефлексия Въпросник за самооценка.</p>
<p>Литература</p>	<p>Clutterbuck, David. (2004). <i>Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation</i>. London: CIPD Enterprises. Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier. Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). <i>The elements of mentoring</i>. New York: Palgrave Macmillan. Kay, David & Hinds, Roger. (2009). <i>A Practical Guide to Mentoring: How to Help Others Achieve Their Goals</i>. Oxford: Howtobooks. McKimm, Juddy, Jollie, Calril& and Hatter, Mark (2003, revised 2007). <i>Mentoring: Theory and Practice</i>: https://faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_Practice.pdf Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press. Straus, S. E., Johnson, M. O., Marquez, C., & Feldman, M. D. (2013). Characteristics of Successful and Failed Mentoring Relationships: A Qualitative Study Across Two Academic Health Centers. <i>Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges</i>, 88(1), 82–89. Walsh, Danny. (2010). <i>The Nurse Mentor’s Handbook: Supporting Students in Clinical Practice</i>. Berkshire: Open University Press. Whitmore, J. (2002). <i>Coaching for performance: GROWing people, performance and purpose</i> (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey. HSCB (2014). <i>Coaching and Mentoring in Social Work – A Review of the Evidence</i>: http://www.hscboard.hscni.net/download/PUBLICATIONS/SOCIAL-WORK-STRATEGY/Coaching_and_Mentoring_in_Social_Work-Review_of_the_Evidence.pdf. National Center for Women & Information Technology. <i>Evaluating a Mentoring Program Guide</i>: https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoringprogramguide_web.pdf The Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute. (2003). <i>Mentoring Guide: A Guide for Mentors</i>: http://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf</p>

Модул 4 Компетенции и качества на ментора

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Модулът представя профила на добрия ментор по отношение на ключови компетенции и качества за тази роля и предлага контекста, в които да се развиват. След обучението, хората ще могат да определят своите роли и отговорности като наставници и умения, знания, нагласи и поведение, за да се самооценят нивото на компетентност, да намерят начини да ги подобрят и да действат според тези характеристики.	
Основна цел	Да идентифицират и илюстрират характеристиките на добрия ментор, да насочва участниците, да развие ключови умения и компетенции за менторство. Да се подчертае значението на предприемачеството за стартиране на кариерата и да се предоставят основни знания, умения и компетенции за предприемачество за успешна кариера.	
Цели	<p>Да се анализират основните роли и отговорности на добрия ментор и ключовите компетенции, свързани с тях.</p> <p>Да се идентифицират знанията, необходими за добър ментор.</p> <p>Да опишем качествата на добър ментор като нагласи и поведение.</p> <p>Да се наблегне на най-важните умения за комуникация и междуличностни умения в наставничеството.</p> <p>Да се обясни значението на лидерските стилове и ценности в наставничеството на младите хора.</p> <p>Да се определят начините за разработване на основни умения за предприемачество за стартиране на кариерата.</p>	
Методи	Формални методи: Е-слайдове, Лекции, Тестове за самооценка. Информални методи: Практически задачи, Дискусии по групи. Неформални методи: Ролеви игри, практически задачи за повишаване на способностите, саморефлексия	
Ресурси	Лаптоп или компютър, Интернет, хартия, флипчарт, лепящи листчета, маркери, мултимедия	
Други дейности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ключови компетенции, свързани с основните роли и отговорности на ментора 2. Познаване на добър ментор 3. Нагласи и поведение на ментор 4. Комуникационни и междуличностни умения 5. Стиливе на лидерство и ценности в менторството 6. Основни умения за предприемачество за стартиране на кариерата 	<p>(Онлайн)</p> <p>(Онлайн)</p> <p>(Онлайн)</p> <p>(Лице в лице) 2 часа 30 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 1 час30 минути.</p>
Резултати от обучението	<p>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да се изброят и опишат ключовите компетенции на ментора</p> <p>Да се идентифицират правилните нагласи и поведения на наставника</p> <p>Да разбират основните умения за предприемачество за стартиране на кариерата</p> <p>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да оценяват организационната среда и да предлагат конкретни насоки</p> <p>Да мотивира хората да създават и следват кариерни цели</p> <p>Да оценява нагласите и поведението на менторите</p> <p>Компетенции - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да може да предоставя професионални напътствия, съвети и напътствия на наставляваните</p> <p>Да осигури ефективна комуникация, лидерство и мониторинг по време на менторинг процеса</p>	

Методи за оценка на постиженията	Текуща оценка по време на практическите задачи. Саморефлексия Въпросник за самооценка.
Литература	<p>Beggs, Katherine & Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities</p> <p>Jennifer Boddy, Kylie Agllias & Mel Gray (2012) Mentoring in social work: key findings from a women's community-based mentoring program, <i>Journal of Social Work Practice</i>, 26:3, 385-405.</p> <p>Cho, Christine S. et al.(2011). Defining the Ideal Qualities of Mentorship: A Qualitative Analysis of the Characteristics of Outstanding Mentors. <i>The American Journal of Medicine</i>, Volume 124 , Issue 5 , 453 – 458.</p> <p>Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier.</p> <p>Goleman, David (1998). What makes a leader?. <i>Harvard Business Review</i>, 90-103.</p> <p>Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90.</p> <p>P. J. H. Heeralal (2017) Student Teachers' Perspectives of Qualities of Good Mentor Teachers, <i>The Anthropologist</i>, 17:1, 243-249</p> <p>McKimm, Juddy, Jollie, Calril & and Hatter, Mark (2003, revised 2007). Mentoring: Theory and Practice: https://faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_Practice.pdf</p> <p>Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press.</p> <p>Phillips-Jones, Linda (2003). <i>75 Things To Do with Your Mentee: Practical and Effective Development Ideas You can Try</i>: https://my.lerner.udel.edu/wp-content/uploads/75-Things-To-Do-With-Your-Mentees.pdf</p> <p>Walsh, Danny. (2010). <i>The Nurse Mentor's Handbook: Supporting Students in Clinical Practice</i>. Berkshire: Open University Press.</p>

Модул 5 Критично мислене, приспособяване към редовните промени в професионалната област в процеса на менторство

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Този модул има за цел да въведе характеристиките на критическото мислене в процеса на менторинг (на ментора и на наставлявания). Основно ще предостави идеи и методи за развиване на уменията на критичното мислене. Освен това ще представи темата за промените в професионалната област (на работното място, в процеса на менторство, в процеса на стартиране или развитие на кариерата и т.н.) и как да се управляват промените. След обучението, участниците ще могат да насърчават собственото си критическо мислене и да разбират и управляват по-добре промените.	
Основна цел	Да се осигурят необходимите знания за критическото мислене и да се подчертае важността на критическото мислене и осъзнаването кога и как да се използва. Да се усвоят знания за това как се насърчава и как да развиват уменията, необходими за критично мислене. Да се насърчава използването на критическото мислене в процеса на менторство и за оценка на връзката между ментора и наставлявания. Да придобият знания за управлението на промените и да развият умения за успешно приспособяване към промените, особено в сферата на кариерното и професионалното развитие. Да се развие способността (на наставника и наставлявания) редовно да използват критично мислене и ефективно управление на промените, особено в процеса на наставничество, кариерно ориентиране и кариерно развитие. Да се запознаят със защитните механизми в процеса на промяна.	
Цели	<p>Да придобият знания за концепцията за критическо мислене.</p> <p>Да се представят методи и начини за насърчаване и развиване на уменията на критическото мислене.</p> <p>Да се използва критичното мислене в процеса на менторство и професионално ориентиране.</p> <p>Да се разбере повече за управлението на промените.</p> <p>Да се постигне разбиране на промените, за да можем да се адаптираме успешно.</p> <p>Да се запознаят със защитните механизми в процеса на промяна.</p> <p>Да развива умения за ефективно управление на промените (и в процеса на менторство).</p>	
Методи	<p>Формални методи: Е-слайдове, Лекции, Тестове за самооценка.</p> <p>Информални методи: Практически задачи, Дискусии по групи.</p> <p>Неформални методи: Ролеви игри, практически задачи за повишаване на способностите, саморефлексия</p>	
Ресурси	Лаптоп или компютър, Интернет, хартия, флипчарт, лепящи листчета, маркери, мултимедия	
Други дейности	<p>1 тема. Основи на критичното мислене и управлението на промените</p> <p>2 тема. Концепцията за критическо мислене.</p> <p>3 тема. Развиване на умения за критическо мислене.</p> <p>4 тема. Концепцията за управление на промените.</p> <p>Разработване на умения за ефективно управление и приспособяване към промените.</p>	<p>(Онлайн) 50 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 1 час 30 минути</p> <p>(Лице в лице) 1 час</p> <p>(Лице в лице) 1 час 30 минути</p>
Резултати от обучението	<p><i>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</i></p> <p>Разберат и представят понятието критическо мислене.</p> <p>Разбират и представят концепцията за управление на промените.</p> <p><i>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</i></p>	

	<p>Отразяват своя стил на мислене. Насърчават критичното мислене. Мислят критично за различните аспекти на професионалния живот. Се адаптират към промените и ги управляват успешно. Мислят критично за процеса на менторство или кариерно ориентиране. Компетенции - в края на модула участниците ще могат да: Да насърчават и развиват критическото мислене (в професионалния живот и в процеса на менторство или професионално ориентиране). Да управляват и да се приспособяват към промените. Оценяват процеса на менторство и професионално ориентиране с помощта на техники за критично мислене.</p>
Методи за оценка на постиженията	<p>Самооценка преди и след обучението. Устно оценяване: участниците дават примери как могат да използват уменията на критическото мислене и управлението на промените на практика. Въпросник за оценката.</p>
Литература	<p>Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. <i>Nursing Times</i>, 107: 32/33. Available at: https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article Brewer, A.M. (2016). Mentoring from a Positive Psychology Perspective. Learning for Mentors and Mentees. Springer International Publishing Switzerland Becoming Aware – Mentoring and Critical Thinking (2018). http://mentoring-works.com/becoming-aware-mentoring-and-critical-thinking/ Change Management Coach (2018). Available at: https://www.change-management-coach.com Critical Thinking Skills (2018). Available at: https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html De Bono, E. (2017). Six Thinking Hats. UK: Penguin. De Bono, E. (2010). Teach Yourself to Think. UK: Penguin Books Limited. De Bono, E. (2006). Thinking course. UK: Pearson Education Limited. Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association. Management 3.0 (2018). Available at: https://management30.com/ Rose, M. and Best, D. (2005). Transforming Practice through Clinical Education, Professional supervision and Mentoring. UK: Elsevier. Rupnik Vec, T. (2011). Izzivipoučevanja: spodbujanjerazvojakritičnegamišljenja. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije zašolstvo. Travaglia J., Debono D. et al. (2011). <i>Change management strategies and practice development in nursing: a review of the literature</i>. Sydney: Centre for Clinical Governance Research, Australian Institute of Health Innovation, Faculty of Medicine, University of New South Wales. VIA Institute on Character: Character Strengths (2018). Available at: http://www.viacharacter.org/www</p>

Модул 6 Емпатия и недискриминация на обучаващите се в менторния процес

Структура на обучението	Онлайн	50 минути/ модул
	Лице в лице	5 часа/ модул
Описание	Модулът е съсредоточен върху приспособяването на емпатията към различните теми на неравностойно положение, които биха могли да възникнат по време на менторинг процеса. Включва въпроси за пола, възрастта, сексуалната ориентация, хора с увреждане, религията и т.н. Следователно модулът се фокусира върху въпроса за властта в процеса на менторството, властта в подпомагащата професия и неравенствата в отношенията по време на менторинг процеса. Фокусът ще се съсредоточи върху темата за комуникацията, както и върху темата за стереотипите и предразсъдъците в обществото, както и в самите индивиди.	
Основна цел	Основната цел на модула е да подкрепи подхода на съпричастност в менторството. Също така да разработи чувствителността към различните форми на недостатъка. Основната цел на модула е да повиши осведомеността за вътрешните стереотипи на ментора и предразсъдъците, които биха могли да се намесят в процеса на менторство.	
Цели	<p>За да научите за различните форми на недостатъци.</p> <p>Разграничаване на потенциално дискриминационни практики.</p> <p>Да се разбере различията свързани с пола и социалните роли.</p> <p>Да се предоставят повече знания за клопките на силовите връзки.</p> <p>Създаване на недискриминационна среда по време на менторинг процеса.</p> <p>Създаване на среда, която дава възможност на целевите групи и да преодолеят стереотипите и предразсъдъците в обществото, както и вътре в самите индивиди.</p> <p>Да се разберат различните форми на подходи и техники на комуникация, вдъхновени например от терапията на Rogerians и системния подход.</p>	
Методи	Текуща оценка по време на практическите задачи. Саморефлексия Въпросник за самооценка.	
Ресурси	Лаптоп или компютър, Интернет, хартия, флипчарт, лепящи листчета, маркери, мултимедия	
Други дейности	<p>1 тема. Силата, помощта и отговорността</p> <p>2 тема. Дефиниции, дискриминация и антидискриминационен подход</p> <p>3 тема. Различни форми на неравнопоставеност и менторинг процес</p> <p>4 тема. Половите стереотипи и чувствителността към пола</p> <p>5 тема. Комуникационни практики, език, системни подходи, подход Rogerians</p>	<p>Лице в лице – 1 час</p> <p>Онлайн – 50 минути</p> <p>Лице в лице – 1 час</p> <p>Лице в лице – 1 час</p> <p>Лице в лице – 1 час</p>
Резултати от обучението	<p>Знание – в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да се определят основанията за дискриминация и дискриминацията.</p> <p>Знаят за половите стереотипи.</p> <p>Разбират подходите и техниките на участие в комуникацията.</p> <p>Да се запознаят с връзките на властта в обществото и отразяването му в менторските отношения.</p> <p>Умения - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Да използват различните методи, за да се сблъскат със стереотипите.</p> <p>Да предвидят половите стереотипи, с които се сблъскват в процеса на наставничество.</p> <p>Компетенции - в края на модула участниците ще могат да:</p> <p>Създаване на отворена атмосфера на менторинг процес.</p> <p>Улесняване на участието на двете страни на процеса.</p>	

Методи за оценка на постиженията	Самооценка Саморефлексия
Литература	<p>Sosik, John, J. And Veronica M. Godshalk: The Role of Gender in Mentoring: Implications for Diversified and Homogenous Mentoring Relationships. Journal of Vocational Behavior. Volume 57, Issue 1, August 2000. P. 102-122.</p> <p>Diversity Activities Resource Guide Book.</p> <p>MOONEY, C. 2015a. Challenges and tasks for education to democracy. In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000. MOONEY, C. 2015b. Education and ethics: Are they diverging? In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000</p> <p>https://vimeo.com/122906179</p> <p>https://vimeo.com/101730250</p> <p>CEF GEEP. 2009. Promoting gender equality in education through mentoring. Pact Tanzania. Gender Mentoring: A Guide for Strengthening Equality in Communities.</p>