

Intelektinis Produktas 3:

“Kaip jauniems žmonėms (vyresniems nei 18 metų), dirbantiems slaugytojomis, socialiniais darbuotojais ir mokytojais, tapti geru mentoriumi”

Medžiaga kontaktiniam mišriam mentorystės ir karjeros orientavimo įgūdžių mokymo kursui:

ONLINE MENTOR

No. 2017-3-RO01-KA205-047183

Partneriai:

Asociatia Everest, Romania
STEP Institute, Slovenija
Gender studies, o.p.s, Czech Republic
Balkanplan, Bulgaria
SC Ludor Engineering SRL, Romania
KAI, Lithuania

Autoriai:

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

Projekto „ONLINE MENTOR“ IO3 metu partneriai sukūrė vadovą su mokomosiomis medžiagomis, skirtomis mišriam mokymui, susijusiam su mentorystės įgūdžių ugdymu ir karjeros konsultacijomis. Mokytojai galės naudotis šiuo vadovu, kad galėtų įgyvendinti išsamų mokymą, kuriame dalyviai gali konsoliduoti ir papildyti žinias, įgūdžius ir patirtį, įgytą internetinio kurso metu.

Šiame vadove yra įvairi mokomoji medžiaga: vaizdo medžiaga, pristatymai, atvejų analizė, vaidmenų žaidimai, darbas poromis, individualūs pratimai, savirefleksijos ir apmąstymų veikla, diskusijos ir žaidimai. Kiekvieno modulio trukmė – penkios valandos.

Toliau pateiktoje lentelėje pateikiama bendra informacija apie kiekvieną modulį.

Modulis	Kontaktinio mokymo temos	Trukmė	Atsakingas partneris
Modulis 1: Mentorystės ir karjeros orientavimo įvadas	Mentorystės ir vadovavimo skirtumai Mentorystės ypatumai ir efektyvumas Karjeros planavimas ir įgyvendinimas Mentorių karjeros pokyčių vertinimas	5 val	KAI, Lietuva
Modulis 2: Mentorystės sritis. Patyriminio ir profesinio orientavimo nauda ir teigiamas poveikis	Mentorystės efektas - siekiai ir rezultatai Mentoriaus nauda mentorystei Hero kelionė ir mentoriaus vaidmuo Abipusis mokymasis arba tarpusavio mentorystė - plėtra ir poveikis Karjeros gairės - įrankiai ir rezultatai	5 val	Balkanplan, Bulgarija
Modulis 3: Mentorystės proceso komponentai	Mentorystės ir instruktavimo modeliai ir strategijos: GROW modelis ir 4 pakopų modelis Mokymosi stiliai ir mentorystės procesas Atsiliepiamai ir atsiliepiamų gavimas Mentorystės susitikimai ir pažanga Mentorystės proceso vertinimas	5 val	SC Ludor Engineering SRL, Rumunija
Modulis 4: Mentoriaus kompetencijos ir savybės	Komunikacijos ir tarpasmeniniai gebėjimai: aktyvus klausymasis, veiksmingas klausinėjimas, neverbalinis bendravimas, įtikinantis bendravimas Lyderystės stiliai ir vertybės mentorystėje Pagrindiniai verslumo įgūdžiai karjeros pradžiai	5 val	Asociatia Everest, Romania
Modulis 5: Kritiškas mąstymas, prisitaikymas prie profesinės sritys pokyčių mentoriaus procese	Kritinio mąstymo samprata ir savybės Kritinio mąstymo įgūdžiai Pokyčių ir pokyčių valdymo koncepcija Gebėjimų efektyviai valdyti pokyčius kūrimas	5 val	STEP Institut, Slovėnija
Modulis 6: Empatija ir besimokančiųjų nediskriminavimas mentorystės procese	Įvairios nepalankios formos mentorystės procese Lyčių stereotipai ir lyčių jautrumas Lyčių stereotipai padedant profesijoms - galia, pagalba ir atsakomybė Bendravimo praktika, kalba, sisteminiai metodai, Rogerio požiūriai	5 val	Gender studies, o.p.s, Čekijos respublika

MOKYMOSI MEDŽIAGA KONTAKTINIAM KURSUI

MODULIS 1: MENTORYSTĖS IR KARJEROS ORIENTAVIMO ĮVADAS

TEMOS	Mentorystės ir vadovavimo skirtumai Mentorystės ypatumai ir efektyvumas Karjeros planavimas ir įgyvendinimas Mentorių karjeros pokyčių vertinimas
PAGRINDINIS TIKSLAS(AI):	Suteikti reikiamas žinias ir įgūdžius, reikalingus mentorystės charakteristikoms, ir kritiškai vertinti karjeros orientavimo ypatumus, analizuoti ir vertinti. Be to, plėtoti gebėjimą praktikuoti pagrindinius mentoriaus karjeros planavimo ir įgyvendinimo aspektus. Nurodyti skirtumus tarp mentorystės ir švietimo vadovavimo. Analizuoti mentorystės ypatumus ir efektyvumą. Pateikti karjeros planavimą ir įgyvendinimą. Paaiškinti mentoriaus karjeros pokyčių vertinimo ypatumus.
METODAI	Formalūs metodai: paskaita, savianalizės testai. Neformalūs metodai: praktinės užduotys, diskusijos grupėse. Neformalūs metodai: vaidmenų žaidimai, praktinių užduočių kūrimo pajėgumai, modeliavimo situacijos, savirefleksija.
SHORT DESCRIPTION OF ALL THE ACTIVITIES	1 TEMA: Online modulis (padarytas iš anksto prieš mokymus) 2 TEMA: mentorystės ir švietimo vadovavimo skirtumai (1 val.) Grupės vadovas trumpai apibūdina esminius mentorystės ir švietimo vadovybės skirtumus. Vėliau grupinis darbas nagrinėja, kodėl svarbu žinoti aukščiau minėtus skirtumus ir kokią veiklą vykdo pedagogai ir mentoriai. (55 min.) Savirefleksijos klausimai. (5 min.) 3 TEMA: Mentorystės ypatumai ir efektyvumas (1 val.) Komandos vadovas pateikia 2 užduotis sesijos metu: Pirmoji užduotis - „Pagrindinės mentorystės ypatybės“, diskusijos grupių metodu nurodo pagrindines mentorystės ypatybes ir jų savybes: mentoriaus požiūrį ir charakterio savybes, tarpasmeninius įgūdžius, kuriuos turi nustatyti mentorius, specifinius bendravimo įgūdžius, profesinę kompetenciją patirti. (30 min.) 2 užduotis yra teorinė medžiaga (paskaita) „Mentorystės efektyvumas“, kurio tikslas - aptarti esminius efektyvios mentorystės bruožus. Diskusijos temomis, atsakančiomis į klausimus. (25 min.) Savirefleksijos klausimai. (5 min.) 4 TEMA: Karjeros planavimas ir įgyvendinimas (2 val.) Grupės vadovas sesijos metu pateikia keletą skirtingų užduočių: Sesijos pradžioje dalyviams pateikiami savęs vertinimo klausimai, susiję su karjeros planavimo gebėjimais: jie turi įvertinti savo gebėjimus, įvertindami nuo 1 iki 10 taškų. Po to pateikiama trumpoji teorinė informacija apie karjeros perspektyvą ir

	individualią, kūrybinę užduotį. Vėliau analizuojama karjeros plano struktūra ir lentelė „Kas yra jūsų karjeros planas ir kaip planuojate (ar planuojate) savo karjerą“. Trukmė - 55 min. Vėliau karjeros įgyvendinimo sritis sudaro 6 skirtingos grupės užduotys. (1 val.) Savirefleksijos klausimai. (5 min.) 5 TEMA : Mentorius karjeros pokyčių vertinimas (1 val.) Komandos vadovas pateikia 3 dalių užduotį (1 val.) 1. Komandos vadovas pristato užduotį: Kompiuteryje sukurkite nuotraukų temą „Karjera šiandien ir rytoj pagal mane:“. Užbaigus užduotį, kiekvienas dalyvis pristato save grupei. Svarbu, kad dalyviai, naudodamiesi nuotraukomis, mąstyti ir atskleisti tai, kas yra būdinga šiuolaikinei karjerai (pvz., Bendravimo įgūdžiai, kūrybiškumas ir tt) ir kas bus būdinga ateičiai. Užduoties atlikimas grindžiamas individualia patirtimi ir įžvalgomis bei vyraujančiomis tendencijomis. 2. Dalyviai suskirstyti į 2 asmenų grupes ir jie kviečiami aptarti temą: „Kaip aš supratau karjerą prieš mokymo pradžią“ (ką aš žinojau apie karjerą, ką nežinojau, kaip vertinu savo karjerą) karjeros pokyčių metu ir tt) ir kūrybiškai pavaizduoti viską, piešdami schemą, kiekviena grupė pateikia savo brėžinius visai auditorijai 3. Grupės lyderis tvarko dalyvius, turinčius lankstinukų apie mentorius karjeros pakeitimų vertinimus, kuriuos kiekvienas vertina individualiai.
EVALUATION QUESTIONS FOR THE TRAINING (pre-training and post-training short questionnaire)	1. Ar mentorystės ir švietimo lyderystė skiriasi? 2. Kas lemia profesinės srities mentorystę efektyvumą? 3. Kodėl karjeros planavimas ir įgyvendinimas yra svarbūs žmogaus gyvenime? 4. Kas daro įtaką karjeros įgyvendinimui? 4. Kas gali daryti įtaką mentorius karjeros pokyčiams?
MODULIO ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ ĮSIVERTINIMO KLAUSIMAI	Suprantu, kuo skiriasi mentorystė ir švietimo lyderystė Įvertinimas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Aš suprantu mentorystės charakteristikas ir jos efektyvumą. Įvertinimas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Aš žinau, kaip planuoti savo karjerą. Įvertinimas

	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Aš suprantu mentoriaus karjeros pokyčius. Įvertinimas 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
NUORODOS	Abbidin, N. Z. (2012). A Review of Effective Mentoring Practices for Mentees Development. <i>Journal of Studies in Education</i>, Vol. , No. 1, p. 72-89. Anderson, L. (2011). A learning resource for developing effective mentorship in practice. <i>Nursing Standard</i>, Vol. 25, No. 51, p. 48-56. Coaching and Mentoring Course. https://www.impactfactory.com/node/101. Kram K. E. <i>Phases of the Mentor Relationship</i>. <u><i>Academy of Management Journal</i></u>. 2017. Vol. 26, No. 4. Eller, L. S., Lev, E. L., Feurer, A. (2014). Key components of an effective mentoring relationship: A qualitative study. <i>Nurse Education Today</i>, No. 34, p. 815-820. Odell S. J. Mentor Teacher Programs. What Research Says to the Teacher. https://eric.ed.gov/?id=ED323185. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015). <i>Asmeninės karjeros valdymas studentui</i>. Vilnius: Vilniaus universitetas.

MODULIS 2: MENTORYSTĖS SRITIS. PATYRIMINIO IR PROFESINIO ORIENTAVIMO NAUDA IR TEIGIAMAS POVEIKIS

TEMOS	Mentorystės efektas - siekiai ir rezultatai Mentoriaus nauda mentorystei Hero kelionė ir mentoriaus vaidmuo Abipusis mokymasis arba tarpusavio mentorystė - plėtra ir poveikis Karjeros gairės - įrankiai ir rezultatai
PAGRINDINIS TIKSLAS(AI):	Pagrindinis kurso tikslas - suteikti dalyviams galimybę tiksliai iširti, kaip mentorystė veikia ne tik jaunus besimokančiuosius, bet ir patys mentorius. Modulyje daugiausia dėmesio bus skiriama įvairioms karjeros orientavimo teikiamoms galimybėms, parodyti abipusį mokymosi procesą mentorystės srityje ir parodyti, kiek skirtumo ji gali padaryti.
METODAI	Formalūs metodai: „PowerPoint“ pristatymai, savianalizė, paskaitos Neformalūs metodai: diskusijos, grupinė veikla ir praktinės užduotys Neformalūs metodai: vaizdo įrašai, savirefleksija, vaidmenų žaidimai ir psichologiniai žaidimai, smegenų šturmas, gebėjimų ugdymo praktinės užduotys.
TRUMPAS VISŲ MOKYMO VEIKLŲ APRAŠYMAS (pridėti kiekvienos veiklos trukmę)	1 TEMA: Mentorystės efektas - siekiai ir rezultatai 1 dalis: Teorinė (30 min) 2 dalis: Veiklos 1.1. veikla: Mentorystės efektas (30 min) Grupės diskusija, kurioje kiekvienas grupės narys paaiškina, ką, jų manymu, yra mentorystės efektas. Jie aptaria, ką jie daro ir ką jie siekia. Ką jie tikisi įgyti. Tada grupė išrenka lyderį, kuris paaiškina, kokie yra grupės siekiai ir kokių rezultatų jie tikisi gauti. 1.2. veikla Realūs mentorai(30 min) Pagalvokite apie savo gyvenimo mentorius, ne tik iš savo karjeros perspektyvos, bet ir į tuos, kuriuos žiūrėjote ir vedėte. Užsirašykite dvi asmenines savybes ir du įgūdžius, kurie, jūsų manymu, tapo geru mentoriumi. Paaiškinkite grupei, kodėl. 2 TEMA: Mentoriaus nauda mentorystei 1 dalis: Teorinė(10-15min) 2 dalis: Veiklos 2.1 veikla Mentorystės programų pavyzdžiai. (20 min) Perskaitykite įvairius visame pasaulyje naudojamus mentorystės programų pavyzdžius ir pasirinkite vieną ar du, kuriuos norite. Naudokite žemiau pateiktą lentelę, kad užrašytumėte naudą, kurią matote kaip mentorius, globėjas ir mokykla / ligoninė / organizacija, kurioje dirbate. 3 TEMA: Hero kelionė ir mentoriaus vaidmuo 1 dalis: Teorinė(30 min)

	2 dalis: Veiklos 3.1 Veikla: Pažiūrėkite šį video (20 min) https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA Atsakyti į klausimus: Kodėl manote, kad šis modelis pastebimas beveik visuose filmuose ir knygoose? Ar galite pateikti savo mėgstamos istorijos pavyzdį? Ar šis modelis gali būti taikomas realiame pasaulyje? 3.2 Veikla: Perskaitykite apie Hero kelionę. Diskusijoje atsakykite į toliau pateiktus klausimus. (20 min) Ar matėte šią formulę savo gyvenime ar kito asmens gyvenime? Jei taip, prašome pasidalinti ja su grupe. Ar manote, kad kiekvienas turi mentorių savo gyvenime ar įvairiose jų gyvenimo srityse? 3.3 Veikla: Pažiūrėkite šį video (20 min) https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs Ką manote, kokia yra masažo esmė? Kokia yra maisto metafora? 4 TEMA: Abipusis mokymasis arba tarpusavio mentorystė - plėtra ir poveikis 5 TEMA: Karjeros gairės - įrankiai ir rezultatai 1 dalis: Teorinė(30 min) 2 dalis: Veiklos 5.1 Veikla: karjeros gairės (30 min) Atlikite 16 asmenybių testą. Šis testas gali būti atliekamas mokymo metu arba prieš jį. Tokiu atveju dalyviai su jais pateikia mokymus. Peržiūrėkite savo rezultatus ir pagalvokite apie šiuos klausimus. Kaip, jūsų manymu, šie klausimai yra susiję su karjeros orientavimu? Ar naudojatumėte jį ir kodėl? Ar manote, kad tai teisinga? Kai kurios organizacijos naudoja kitus asmenybės testus arba IQ testus ir tt Ar manote, kad jie yra būtini? Kodėl? 5.2. Veikla: Karjeros patarimai (30 min) Atspausdinti ir iškirpti iš karjeros patarimų sąrašo. Leiskite kiekvienam ištraukti 2 iš jų ir tada pristatyti juos prieš grupę, išsakydami savo nuomonę kuris yra naudingas ir dėl kokios priežasties.
VERTINIMO KLAUSIMAI MOKYMUI (prieš mokymus ir po jų, skirti įvertinti)	1. Mano žinios apie mentorystės poveikį yra: Negaliu pasakyti– 1 Ribotos – 2 Vidutinės – 3 Geros– 4 Puikios – 5

žinias prieš ir po mokymo)	2. Mano žinios apie mentorystės naudą mentoriui yra Negaliu pasakyti – 1 Ribotos – 2 Vidutinės – 3 Geros– 4 Puikios – 5 2. Mano žinios apie mentorystės naudą globotiniui yra Negaliu pasakyti – 1 Ribotos – 2 Vidutinės – 3 Geros– 4 Puikios – 5 3. Mano žinios apie mentorystės proceso naudą ligoninei / organizacijai / mokyklai Negaliu pasakyti– 1 Ribotos – 2 Vidutinės – 3 Geros– 4 Puikios – 5 4. Mano patirtis karjeros klausimais yra Negaliu pasakyti– 1 Ribotos – 2 Vidutinės – 3 Geros– 4 Puikios – 5
MODULIO ĮVERTINIMO KLAUSIMAI	1. Koks yra mentorystės efektas? a / įtaka besimokančiajam b / poveikio ataskaita apie jaunų žmonių perspektyvas c / polinkiai, lemiantys konsultavimą 2. Kuri iš toliau išvardytų sričių neturi įtakos mentorystės efektui a/Lyderystė b/ Savanorystė c/Ryšiai d/ Pasitikėjimas savimi 3. Kuris iš šių dalykų yra naudingas mentoriui a/ Sportinės veiklos suaktyvėjimas b/ Geresnė sveikata c/ Lyserystė b/ Savanorystė 4. Susitikimas su mentoriumi yra adekvatus herojaus kelyje: a/ Ribos peržengimas b/ Baimės įveikimas c/ susitaikymas su pasekmėmis d/ atsparumas pokyčiams 5. The Hero's kelionė yra metafora a/ asmeninio gyvenimo b/ mentoriaus gyvenimo c/ iššūkių įveikimo d/ kaip būti herojumi 6. Mentorius hero's kelionėje yra tam, kad: a / kovoti visą laiką b / padėti jam įveikti savo baimes c / naudoti savo galias, kad padėtų jam su iššūkiais d / suteikti jam dovanų 7. Karjeros gairės negali būti naudojamos: a/ karjeros plėtrai b/darbo paieškoms c/ šeimos problemoms d/ nuovargiui

ŠALTINIAI	1. 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.civicerprses.net/Education 2. 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 3. Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters 4. M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx# 5. 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.srce.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf (link is external) (PDF, 20 pages) 6. Stuart Voytilla, Myth and the Movies: Discovering the Mythic Structure of 50 Unforgettable Films, Michael Wiese Productions, 1999 (ISBN 0-941188-66-3) Extracted from http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf 7. "Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers". International Personality Item Pool. http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm 8. Goldberg, Lewis R. "The development of markers for the Big-Five factor structure." <i>Psychological assessment</i> 4.1 (1992): 26. http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26 9. "How Does Career Guidance Support Career Development?" by Down Rosenberg Mckay. Extracted from: https://www.thebalancecareers.com/what-is-career-guidance-525498
-------------------------	--

MODULIS 3: MENTORYSTĖS PROCESO KOMPONENTAI

TEMOS	Mentorystės ir instruktavimo modeliai ir strategijos: GROW modelis ir 4 pakopų modelis Mokymosi stiliai ir mentorystės procesas Atsiliepiamai ir atsiliepiamų gavimas Mentorystės susitikimai ir pažanga Mentorystės proceso vertinimas
PAGRINDINIS TIKSLAS(AI):	Bendrieji veiklos modulio tikslai yra padėti dalyviams įvaldyti mentorystės, instruktavimo ir karjeros orientavimo modelius ir strategijas bei taikyti juos kuravimo susitikimuose, taip pat nurodyti, kaip juos struktūrizuoti ir remti mentorių pažangą. Parodyti, kad mentorystė yra mokymosi procesas ir nurodyti mokymosi stilių svarbą. Taip pat teikti informaciją, žinias ir įgūdžius, kad būtų galima teisingai pasiūlyti ir gauti grįžtamąjį ryšį ir įvertinti mentorystės procesą. Šio veiklos modulio pabaigoje dalyviai galės: • paaiškinti pagrindinius mentorystės ir instruktavimo modelius ir strategijas. • pabrėžti mokymosi stilių svarbą mentorystės procese. • tinkamai nustatyti grįžtamojo ryšio teikimo ir gavimo ypatybes. • apibūdinti pagrindinius mentorystės susitikimų elementus. • atkreipti dėmesį į aspektus, susijusius su mentorystės proceso įvertinimu ir kreditavimu.
METODAI	Paskaita, savianalizės testas, „PowerPoint“ pristatymai, praktinės užduotys, atvejų analizė, grupės diskusijos, interaktyvus vaizdo įrašas, savirefleksija, vaidmenų žaidimai, smegenų šturmas, gebėjimų ugdymo praktinės užduotys.
TRUMPAS VEIKLŲ APRAŠYMAS	1 tema: Mentorystės santykių kūrimas (mokymas internetu) 2 tema: Mentorystės ir instruktavimo modeliai ir strategijos: GROW modelis ir 4 pakopų modelis 1 veikla – Naudokite GROW modelį, kuriant ir mokant (1 val. Ir 5 min.): 1. Mokomojo vaizdo peržiūra ir klausimai, skirti savirefleksijai ir diskusijoms (18 min.). 2. Vaidmenų žaidimo vaizdo įrašo, kur taikomas GROW modelio instruktavimas, peržiūra ir klausimai, susiję su savirefleksija ir diskusija (10 min.). 3. Praktinis GROW modelio pritaikymas konkrečiose situacijose tikslinėms profesinėms kategorijoms (slaugytojams, socialiniams darbuotojams, mokytojams) (27 min.). 4. Galutinės diskusijos (10 min.). 2 veikla – 4 žingsnių modelis mentorystėje (10 min.) 1. Stebimas animacinis vaizdo įrašas, klausimai, diskusijos (10 min.). 3 tema – Mokymosi stiliai ir mentorystės procesas 3 veikla – Mokymosi stilių naudojimas efektyviam konsultavimui (1 val. Ir 15 min.): 1. Grupinė diskusija apie mentorystės proceso ir mokymosi ryšį. (3 min.). 2. Interaktyvi pamoka apie mokymąsi kaip mokymosi procesas (7 min.). 3. Savęs vertinimo testas ir interpretavimas: mokymosi stilių klausimynas (LSQ), siekiant nustatyti dalyvių mokymosi stilius (aktyvistas, pragmatistas, teoristas ir reflektorius) (20 min.). 4. Praktiniai užsiėmimai, siekiant nustatyti strategijas ir metodus, tinkamus kiekvienam mokymosi stiliui (32 min.).

	5. Galutinės diskusijos (13 min.). 4 tema – Siūlomi ir gaunami atsiliepimai 4 veikla – Siūlomi ir gaunami atsiliepimai (1 val) apima: 1. Stebimas animacinis vaizdo įrašas ir klausimai, skirti savirefleksijai ir diskusijoms (15 min.). 2. Interaktyvus „PowerPoint“ pristatymas su pasiūlymais ir patarimais, kaip efektyviai pateikti ir gauti grįžtamąjį ryšį (10 min.). 3. Vaidmenų pratimai, teikiantys grįžtamąjį ryšį (35 min.). 5 tema – Mentorstės susitikimai ir pažanga 5 veikla – <i>Pirmas mentorstės susitikimas</i> (25 min) apima: 1. Interaktyvi paskaita apie pirmąjį mentorstės susitikimą (10 min.). 2. Vaidmenų žaidimas, atliekamas poromis, nustatant lūkesčius ir apibrėžiant ribas (10 min.). 3. Galutinės diskusijos (5 min.). . 6 veikla – <i>Parama mentorstei</i> (15 min.) apima: 1. Interaktyvus „PowerPoint“ pristatymas apie tai, kaip mentoriai gali palaikyti savo mokinių pažangą (15 min.). 7 veikla – <i>Mentorstės santykių pabaiga</i> (30 min) apima: 1. Trumpas įvadas apie tai, kaip svarbu tinkamai užbaigti mentorstės santykius (2 min.). 2. Diskusija apie pirmąjį atvejo tyrimą dėl mentorstės santykių užbaigimo (12 min.). 3. Diskusija apie antrąjį atvejo tyrimą dėl mentorstės santykių užbaigimo (13 min.). 4. Santrauka ir galutinės išvados (3 min.). 6 tema – mentorstės proceso įvertinimas 8 veikla – mentorstės proceso įvertinimas (20 min) apima: 1. Smegenų šturmo pratimas Ką manote, kai galvojate apie mentorstės vertinimą? Grupukite idėjas pagal kategorijas (10 min.). 2. Interaktyvus pristatymas vertinant mentorstės procesą (10 min.).
VERTINIMO KLAUSIMAI MOKYMOUI (prieš mokymus ir po jų, skirti įvertinti žinias prieš ir po mokymo)	1. Pateikite du pavyzdžius, kuriuos galite naudoti norėdami ištirti tikrovę, pagal GROW modelį: 2. Koks yra trečias žingsnis 4 etapų mentorstės modelyje: 3. Nurodykite tris konstruktyvaus atsiliepimo požymius: 4. Kokios yra reflektoriaus mokymosi stiliaus savybės: 5. Sukurkite savo mentorstės santykio ribą: 6. Trumpai apibūdinkite du būdus, kaip palaikyti savo mokinio pažangą: 7. Trumpai paminėkite temas paskutiniame susitikime, kad nutrauktumėte mentorstės ryšius 8. Nurodykite du mentorstės proceso vertinimo būdus:
MODULIO ĮVERTINIMO KLAUSIMAI	<i>Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu jūs galite naudoti</i> <i>Labai didelis pasitikėjimas</i>

*GROW
modelio
mokymą savo
mentorystės
veikloje?
Labai mažas
pasitikėjimas*

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*Skalėje nuo 1
iki 10
nurodykite,
koku mastu
manote, kad
turite žinių,
kad galėtų
naudotis 4
žingsnių
modeliu
mentoriant
?Labai mažas
pasitikėjimas*

*Labai didelis
pasitikėjimas*

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*Skalėje nuo 1
iki 10
nurodykite,
koku mastu
galėsite
pritaikyti
savo
mentorystės
veiklą prie
konkreto
besimokančio
jo mokymosi
stiliaus?Labai
mažas
pasitikėjimas*

*Labai didelis
pasitikėjimas*

1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

*Skalėje nuo 1
iki 10
nurodykite,
koku mastu
galėtumėte
veiksmingai
pasiūlyti ir
gauti*

*Labai didelis
pasitikėjimas*

	atsiliepimus? Labai mažas pasitikėjimas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių mastu galite nustatyti lūkesčius ir ribas pirmajame mentorstės susitikime?La bai mažas pasitikėjimas											Labai didelis pasitikėjimas
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių mastu jūs galite palaikyti savo globotinio pažangą?Laba i mažas pasitikėjimas										Labai didelis pasitikėjimas	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių mastu jūs galite užbaigti mentorstės santykius prasmingai?L abai mažas pasitikėjimas										Labai didelis pasitikėjimas	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10										Labai didelis pasitikėjimas	

	nurodykite, koku mastu manote, kad turite žinių, kad galėtumėte įvertinti mentorstės procesą? Labai mažas pasitikėjimas
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ŠALTINIAI	• 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. • 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. • National Center for Women & Information Technology. <i>Evaluating a Mentoring Program Guide</i>: https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoringprogram_guide_web.pdf

Modulis 4 – Mentorius kompetencijos ir savybės

OBJEKTAS	Komunikavimo ir asmeninės savybės: aktyvus klausymas efektyvus klausinėjimas, neverbalinė komunikacija, įtikinanti komunikacija Lyderystės stiliai ir vertybės mentorystėje Pagrindiniai verslumo įgūdžiai karjeros pradžiai
BENDRAS TIKSLAS IR UŽDAVINIAI	Bendras modulio veiklos tikslas - vadovauti ir prižiūrėti dalyvius, kuriant pagrindinius mentorystės įgūdžius ir kompetencijas, ypač bendravimo ir tarpasmeninius įgūdžius. Be to, šiuo moduliui siekiama pabrėžti verslumo svarbą karjeros pradžiai ir teikti pagrindines verslumo žinias, įgūdžius ir kompetencijas sėkmingai karjerai. Šio veiklos modulio pabaigoje dalyviai galės: • Žnos svarbiausius bendravimo ir tarpasmeninius įgūdžius mentorystėje; • paaiškinti vadovavimo stilių ir vertybių svarbą kuriant jaunus žmones; • apibrėžti pagrindinius verslumo įgūdžius karjeros pradžiai. •
METODAI	Paskaitos, savianalizės testas, „PowerPoint“ pristatymai, praktinės užduotys, grupės diskusijos, vaizdo pristatymai, savirefleksija, vaidmenų žaidimas, „Brainstorming“, praktinių užduočių kūrimo galimybės, interaktyvūs žaidimai
TRUMPAS VEIKLŲ PRISTATYMAS (su veiklų terminais)	1 veikla – <i>Mokymasis girdėti</i> (34 min.) Apima: 1. Interaktyvus „PowerPoint“ pristatymas aktyviam klausymui (7 minutės). 2. Mokomojo vaizdo peržiūra ir klausimai, skirti savirefleksijai ir diskusijoms (7 minutės). 3. Praktinis pratimas: vaidmenų žaidimas mažose trijų dalyvių grupėse, naudojant aktyvų klausymą (15 minučių). 4. Galutinės diskusijos (5 minutės).). 2 veikla. <i>Efektyvi apklausa</i> (45 minutės) apima: 1. Interaktyvi paskaita apie veiksmingą apklausą (8 minutės). 2. Animacinio vaizdo ir klausimų savarankiškai atspindėti ir diskutuoti žiūrėjimas (8 minutės). 3. Praktinis gebėjimų ugdymo ir efektyvaus apklausos įgūdžių ugdymas (26 minutės). 4. Baigiamoji diskusija (3 min). 3 veikla - <i>neverbalinis bendravimas</i> (47 minutės) apima: 1. Stebimas animacinis video apie neverbalinį bendravimą ir klausimai, susiję su savirefleksija ir diskusija (6 minutės). 2. Praktinis pratimas pritaikytas po <i>veiklos žaidimo</i>, norint ugdyti neverbalinius bendravimo įgūdžius ir gebėti atpažinti neverbalinius ženklus (38 minutės). 3. Diskusijos (3 min).

	4 veikla - <i>nuoseklus bendravimas</i> (24 minutės) apima: 1. Interaktyvi paskaita apie savavališką bendravimą (10 minučių). 2. Vaidmenų žaidimas - praktikuoti ryžtingesnis bendravimo įgūdžius ir suprasti jų poveikį, atskiriant nuo agresyvaus ir pasyvaus elgesio (9 minutės). 3. Galutinės diskusijos (5 minutės). 5 veikla - <i>jūsų vadovavimo stilių nustatymas</i> (50 minučių) apima: 1. Smegenų šturmo pratimas <i>Ką galvojate, kai galvojate apie vadovavimą?</i> ir rasti apibrėžimą (4 minutės). 2. Peržiūrėkite vaizdo įrašą apie „8 išskirtinio lyderio savybės,“ ir klausimai savirefleksijai ir diskusijoms (6 minutės). 3. Interaktyvus pristatymas apie emocinį intelektą kaip lyderystės įgūdį (klausimai apie save ir diskusijos (5 minutės). 6. Savęs vertinimo testas, skirtas nustatyti dalyvio vadovavimo stilių, interpretacijos ir grupinės diskusijos (35 minutės). 6 veikla - <i>vadovavimo vertybių svarba mentorystei</i> (20 minučių) apima: 1. Grupinė diskusija apie tai, kaip vertybės formuoja lyderio vaidmenį, taip pat ir mentorius (žr. Kitą skyrių) (5 minutės). 2. Savianalizės vertinimas, siekiant nustatyti asmenines vadovavimo vertybes ir apibrėžti grupės profilį (10 minučių). 3. Galutinės diskusijos (5 minutės). 7 veikla. <i>Pagrindinių verslumo įgūdžių nustatymas karjeros pradžiai</i> (1 val. Ir 20 min.) Apima: 1. Stebėti animacinį vaizdo įrašą apie pagrindines verslininko savybes ir klausimai, kuriuos reikia apsvaistyti ir diskutuoti (8 minutės). 2. Smegenų šturmo pratimas: <i>kokie kiti verslumo įgūdžiai, savybės ir bruožai, jūsų manymu, reikalingi karjeros pradžiai ir kodėl?</i> (5 minutės). 3. Žaidimas, grindžiamas puikaus verslininko vaidmeniu (30 minučių). 4. Praktinė užduotis, įdiegianti verslumo įgūdžius, susijusius su tikslinėmis profesinėmis kategorijomis (slaugytojai, socialiniai darbuotojai ir mokytojai) (27minutės). 5. Galutinės diskusijos (10 minučių).
MOKYMŲ VERTINIMO KLAUSIMAI (prieš ir po mokymų)	1. Nurodykite tris aktyvaus klausymo įgūdžius: 2. Pateikite trijų klausimų pavyzdžius, kurie padėtų jūsų globėjui rasti sprendimus: 3. Prašau įvardinti tris neverbalines pykčio užuominas: 4. Pateikite tris ištikimo elgesio pavyzdžius: 5. Kokie yra vadovo stiliaus bruožai? 6. Trumpai apibūdinkite, kaip viena iš jūsų vadovavimo vertybių įtakoja jūsų kuravimo veiklą: 7. Nurodykite keturis verslumo įgūdžius, kuriuos galite įdiegti jauniems žmonėms savo darbo srityje:
MODULIO ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ VERTINIMO KLAUSIMAI	<i>Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių mastu manote, kad turite aktyvių klausymo įgūdžių?</i> <i>Labai žemas lygis</i> <i>Labai aukštas</i>

	lygis 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu jūs manote, kad galite veiksmingai naudoti patarimus?	
	Labai žemas lygis Labai aukštas lygis	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu manote, kad galite naudoti efektyviai neverbalinį bendravimą ir ar teisingai atpažinti kitų žmonių neverbalinius ženklus?	
	Labai žemas lygis Labai aukštas lygis	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10, nurodykite, koku mastu jūs laikote save tvirta asmenybe?	
	Labai žemas lygis Labai aukštas lygis	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu žinote apie savo vadovavimo stilius ir vertybes bei jų įtaką kuravimo veiklai?	
	Labai žemas lygis Labai aukštas lygis	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu, jūsų manymu, galite prisidėti kuriant verslumo įgūdžius jaunimo karjeros pradžia? i	
	Labai žemas lygis Labai aukštas lygis	
	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	
	NUORODOS	
	Beggs, Katherine & Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: https://www.slideshare.net/lisolheid/leadership-games-and-activities Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier. Goleman, David (1998). What makes a leader?. <i>Harvard Business Review</i>, 90-103. Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90. Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education</i>	

Professionals, Berkshire: Open University Press.

MODULIS 5: KRITINIS MĄSTYMAS, PRISITAIKYMAS PRIE PROFESINĖS SRITIES POKYČIŲ MENTORYSTĖS PROCESĖ

TEMOS	Kritinio mąstymo samprata ir savybės Kritinio mąstymo įgūdžiai Pokyčių ir pokyčių valdymo koncepcija Gebėjimų efektyviai valdyti pokyčius kūrimas
PAGRINDINIS TIKSLAS(AI):	Šis modulis skirtas mokytojams įgyvendinti 5 valandų mokymą apie kritinį mąstymą ir pokyčių valdymą. Modulis yra labai praktiškai orientuotas ir suteikia dalyviams galimybę įgyti teorinių žinių, kurias jie gali taikyti praktiškai per įvairias pratybas, vaidmenų žaidimą, apmąstymus ir diskusijas. Šio mokymo modulio pabaigoje dalyviai galės: • Suprasti ir paaiškinti kritinio mąstymo sampratą. • Išvardyti ir naudoti pagrindinius kritinio mąstymo įgūdžius. • Apmąstyti jų kritinio mąstymo įgūdžius ir situacijas, kuriose jie gali naudoti kritinį mąstymą. • Apmąstyti kritinio mąstymo naudą savo profesiniame gyvenime. Gebėti susieti kritinį mąstymą su konkrečiais pavyzdžiais iš savo darbo ir naudoti kritinio mąstymo įgūdžius, kad būtų sprendžiami skirtingi iššūkiai, problemos arba atsispindėti ir pagalvoti apie situacijas. • Suprasti ir naudoti kritinio mąstymo įgūdžius mentorystės ar tarpusavio mokymo procese. • Suprasti ir paaiškinti pagrindines su pokyčiais ir pokyčių valdymu susijusias patalpas. • Susieti pokyčių patirtį su teorinėmis koncepcijomis. • Suprasti ir naudoti pokyčių valdymo strategijas. • Suprasti ir naudoti pokyčių įgyvendinimo strategijas. • Suprasti ir naudoti pokyčių valdymo įgūdžius mentorystės ar tarpusavio mokymo procese.
METODAI	Paskaita, PPT pristatymas, praktinė veikla ir pratimai, vaidybiniai žaidimai, grupinės diskusijos, darbas poromis, refleksija ir savirefleksija, vaizdo medžiaga, smegenų šturmas
TRUMPAS VEIKLŲ PRISTATYMAS (su veiklų terminais)	1 TEMA: KRITINIO MĄSTYMO IR POKYČIŲ VALDYMO ABC (ONLINE MOKYMAI) 2 TEMA: KRITINIO MĄSTYMO SĄVOKA 1 veikla: Kritinio mąstymo žodžių žaidimas 1. smegenų šturmas – asociacijos su fraze “kritinis mąstymas” (3 min) 2. smegenų šturmas – asociacijos su fraze “kritinio mąstymo nauda” (3 min) 3. Diskucijos ir refleksija (8 min) 4. Kritinio mąstymo privalumai, praktiniai pavyzdžiai (10 min) 5. Diskusijos: kritinio mąstymo taikymas kuravimo / instruktavimo procese?

	(6 min) 2 veikla: Kritinio mąstymo ABC 1. Video: 6 mąstymo kepurų metodas. (3 min) 2. Kritinio mąstymo apibrėžimas. (1 min) 3. Diskusijos: ryšys tarp 6 mąstymo skrybėlių metodo ir kritinio mąstymo. (5 min) 4. Pratimas: 6 mąstymo skrybėlių metodas - praktinis darbo pavyzdys (13 min) 5. Pratimas refleksija (7 min) 6. Diskusijos: kokie kritinio mąstymo elementai yra svarbiausi mentorystės / instruktavimo procese? (6 min) 3 TEMA: KRITINIO MĄSTYMO ĮGŪDŽIŲ LAVINIMAS. 3 veikla: Kritinio mąstymo elementai 1. Kritinio mąstymo elementai (2 + 15 min) 2. Praktinė užduotis: naudojant elementus pagalvoti apie problemą / iššūkį / situaciją darbe (3 + 15 min) 3. dalyvių pristatymai (20 min) 4. Diskusijos ir refleksija (10 min) 4 veikla: Išvados 1. „Pereiti prie išvadų“ (1 min.) 2. Vaizdo įrašas: „pašalinis efektas“ (4 min.) 3. Savirefleksija (7 min.) 4. Pratimai poromis: klausimų pateikimas (7 min.) 5. Pratimų vertinimas (1 min.) 4 TEMA: POKYČIŲ VALDYMO KONCEPCIJA IR 5 DALIS: ĮGŪDŽIŲ PLĖTRA POKYČIŲ VEIKSMINGAM VALDYMUI IR PRITAIKYmui. 5 veikla: Sostų apsikeitimas 1. Trumpas įvadas į pokyčius 2. Pagrindinių taisyklių pristatymas. 3. Karaliaus, karalienės ir asistento pristatymas. 4. Riterių pristatymas. 5. Riteriai kovoja už savo sostus. 6. Karalius, karalienė ir asistentas atitinka riterius. 7. Apklausa. 8. Diskusijos ir koncepcijų pristatymas: pokyčiai, pokyčių baimė, pokyčių valdymas ir pokyčių įgyvendinimas 6 veikla: Vaidmenų žaidimas: Su pokyčiais susiję klausimai 1. Veiklos pristatymas ir individualus apmąstymas (5 min.) 2. Vaidmenų ir vaidmenų žaidimo instrukcijos (10 min.) 3. Savirefleksija ir diskusija (5 min.)
MOKYMŲ ĮVERTINIMO KLAUSIMAI (prieš ir po mokymų)	Pagal PACIER modelį kritinis mąstymas apima šiuos įgūdžius: • problem analizė, informacija ir refleksija • bendravimas, vertinimas ir argumentavimas

	• problemų sprendimas, interpretacija ir analizė • kritinis mąstymas, vientisumas ir empatija Ką reiškia balta mąstymo skrybėlė: • faktai, informacija, duomenys • sprendimas, sunkumai, problemos • kontrolė, procesų valdymas • kūrybiškumas, alternatyvos, naujos idėjos Kurie elementai yra kritinio mąstymo dalis: • klausimo formulavimas, taikant emocijas, atsižvelgiant į kritinius taškus • rinkti informaciją, atsižvelgiant į pasekmes, ištirti skirtingas sąvokas • pateikti hipotezę, išnagrinėti argumentus, formuluoti sprendimą • problemos sukūrimas, informacijos taikymas, skirtingų interpretacijų paneigimas “Stebėtojo efektas” is: • situacija, kai asmenys mažiau nori pasiūlyti pagalbą aukai, kai yra kitų žmonių • situacija, kai asmenys gali labiau padėti aukai, kai yra kitų žmonių Kokie klausimai yra susiję su situacija, kai kažkas bando įgyvendinti pokyčius? • Kodėl mums reikia pokyčių? Kokių išteklius man reikia? Kokie yra pokyčių motyvai? • Kaip įtikinti žmones, kad jiems jų reikia? Kas atsitiks, jei nenoriu keisti? ? • Ką gausime su šiuo pokyčiu? Ką jie tikisi iš manęs? Koks yra mūsų pirmasis žingsnis? • Kaip sunku tai pakeisti? Ką gausiu iš pokyčių? Kada jie atsisakys? Kokie etapai yra pokyčio dalis? • kūrybiškumas, motyvacija, informacija • aiškus, empatija, gebėjimas • emocijos, gebėjimai, žinios • empatija, motyvacija, įgūdžiai
MODULIO ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ ĮSIVERTINIMO KLAUSIMAI	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių žinių turite apie kritinį mąstymą ir kritinio mąstymo įgūdžius? Labai mažai daug 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku laipsniu jūs galite naudoti kritinio mąstymo įgūdžius įvairiose situacijose? Labai mažai Visiškai 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite laipsnį, kuriuo jūs galite naudotis kritinio mąstymo įgūdžiais mentorystės / kolegų mokymo procese? Labai mažai Visiškai

	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, kokių žinių turite apie pokyčius ir pokyčių valdymą? Labai mažai 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
	Skalėje nuo 1 iki 10, nurodykite laipsnį, kuriuo galite keisti valdymo įgūdžius įvairiose situacijose, kai įvyksta pokyčiai? Labai mažai Visiškai 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
	Skalėje nuo 1 iki 10, nurodykite laipsnį, kuriuo galite naudotis pokyčių valdymo įgūdžiais mentorystės / kolegų mokymo procese? Labai mažai 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
NUORODOS	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 De Bono, E. (2006). Thinking course. UK: Pearson Education 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). Izzivi poučevanja: spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo. 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
--	---

MODULIS 6 – EMPATIJA IR BESIMOKANČIŲJŲ NEDISKRIMINAVIMAS MENTORYSTĖS PROCESĖ

TEMOS	Įvairios nepalankios formos mentorystės procese Lyčių stereotipai ir lyčių jautrumas Lyčių stereotipai padedant profesijoms - galia, pagalba ir atsakomybė Bendravimo praktika, kalba, sisteminiai metodai, Rogerio požiūriai
PAGRINDINIS TIKSLAS(AI):	Modulyje daugiausia dėmesio skiriama jautrumo įvairioms nepalankioms temoms, kurios gali atsirasti kuravimo proceso metu, rengimui. Pagrindinis tikslas yra remti empatijos požiūrį į mentorystę ir didinti supratimą apie stereotipų ir šališkumo trikdžius mentorystės procese. Todėl modulis orientuojasi į galios klausimą mentorystės procese, galios pagalbinėje profesijoje ir netolygumų santykiuose mentorystės proceso metu. Be to, modulis siekia išsiaiškinti jautrumą skirtingoms nepalankių sąlygų formoms. Taip pat remti individualų savireflektyvumą ir jautrumą jai. Modulio pabaigoje dalyviai galės: - suvokti savo lyčių stereotipus ir mentorystės metu iškilusius iškraipymus - Nurodykite įvairias nepalankumo ir diskriminacijos formas - Pabrėžti sritis, kurios laikomos etiškais problemomis nediskriminavimo ir nešališkumo atžvilgiu - Kritiškai analizuoti skirtingus metodus, kaip įveikti mentorystės proceso šališkumą
METODAI	Paskaita, Savianalizės testai, Praktinės užduotys, Diskusijos grupėse, Vaidmenų žaidimai, Gebėjimų ugdymo praktinės užduotys, Modeliavimo situacijos, Savirefleksija, Sociologija ir lyčių tarpusavio santykių žemėlapiai
TRUMPAS VEIKLŲ PRISTATYMAS (su veiklų terminais)	1 TEMA – Apibrėžtys, diskriminacija ir nediskriminacinis požiūris (mokymas internetu) 2 TEMA – Įvairios nepalankios formos mentorystės procese 1 veikla – įvairios diskriminacijos formos Apšilimo veikla, skirta susidurti su savo patirtimi su įvairiomis diskriminacijos formomis. Dalyviai gaus dokumentus, kuriuose nurodoma skirtinga diskriminacijos patirtis, nepalanki padėtis paprastų žmonių gyvenime. Jie turės surasti ką nors panašios patirties. Vėliau treneris vadovaus diskusijai apie patirtį, įvairias diskriminacijos formas ir poveikį žmonėms, su kuriais susiduria. Apibendrinant bus naudojami flipchart ir lipdukai. Trukmė: 45 min (20 min diskusijoms poromis, 15 min grupinės diskusijos, 10 min apibendrinimas) 3 TEMA – Lyčių stereotipai ir lyčių jautrumas

	2 veikla - Stereotipai ir šališkumas. Kaip jie veikia ir kas yra stereotipai ir šališkumas. Dviejose veiklose dėmesys bus skiriamas stereotipams kasdieniame gyvenime ir patyrimų individualizavimas bei apibendrinimas per stereotipus. Klausimas, kaip įveikti iškraipymus mentorystės proceso metu, bus padidintas teoriniu ir diskusijos metu. Trukmė: 65 min (35 min darbas su situacijomis; 10 min apibendrinimas; 10 min pristatymai; 10 min diskusijos). 4 TEMA – Lyčių stereotipai padedant profesijoms - galia, pagalba ir atsakomybė 3 veikla – Lyčių stereotipai profesijose Šios dalys atskleidžia pagrindines teorines koncepcijas, susijusias su lyčių stereotipais ir pagalbėmis profesijomis. Atskirais lygmenimis dalyviai dirbs su savo žiniomis apie darbo rinkos stratifikaciją ir pagalbos profesionalams poveikį kasdieniam gyvenimui. Bus atskleistos tokios sąvokos kaip stiklo lubos, stiklo liftas, klijuotos grindys, galia ir pagalba. Trukmė: 60 min (įsivertinimas – 10 min, grupinės diskusijos– 20 min and PPT pristatymas – 30 min). 4 veikla – Etikos problemos Šios veiklos tikslas - didinti sąmoningumą su savo stereotipais, kai jie bendrauja su klientais, ir parodyti tai kaip etiškai problemiška pagalbos profesijų sritis (ŽIV, GLBT +, kultūrinė aplinka ir kt.). Norėdami atskleisti savo ribas, bus naudojamas žaidimas - propagavimas, kuris apjungs skirtingus argumentus ir nuomonę dėl etiškai probleminių klausimų. Bus sprendžiami teigiami ir neigiami stereotipai. Trukmė: 65 min 5 TEMA – Bendravimo praktika, kalba, sisteminis požiūris, Rogerio požiūris 5 veikla - Balsavimas Pateikto vaizdo žodinis, neverbalinis bendravimas ir galios santykis, sąveikos analizė https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U. Dėstytojas parodo vaizdo įrašą ir po to vadovauja diskusijai: kas kalba ir kas nekalba 35 min. Tuomet dėstytojas tęsia PPT pristatymą / paskaitą apie balso ir temos kalbėjimą kitiems kalbant apie lytį, galią ir mažumas, lytį ir ryšių kanalus, naudojant vaizdo įrašą. https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M (30 min) Trukmė: 65 min
MOKYMŲ ĮVERTINIMO KLAUSIMAI (prieš ir po mokymų)	1. Kokie yra didžiausi stereotipai ir šališkumas mūsų visuomenėje pagal jūsų patirtį? 2. Kaip galėtumėte paveikti asmeninį supratimą apie stereotipus? 3. Ar abejojate savo profesijos galios klausimais? Jei taip, kaip ir kokiomis situacijomis? 4. Kodėl nediskriminavimas yra svarbus? 5. Kaip mentorystė padėtų įveikti stereotipus ir šališkumą? 6. Pateikite du teigiamus stereotipus savo profesijoje 7. Pateikite du savo profesijos stereotipų neigiamus.
MODULIO ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ ĮSIVERTINIMO KLAUSIMAI	Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu jaučiatės kompetentinga pasidalinti savo patirtimi su diskriminacija su kitais. 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu suprantate galios ir nepalankios padėties trikdymą mentorystės procese. 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 Skalėje nuo 1 iki 10 nurodykite, koku mastu suprantate, kaip veikia šališkumas ir stereotipai. 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10

NUORODOS	• 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. • Diversity Activities Resource Guide Book. • 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 • https://vimeo.com/122906179 • https://vimeo.com/101730250 • CEF GEEP. 2009. Promoting gender equality in education through mentoring. • Pact Tanzania. Gender Mentoring: A Guide for Strengthening Equality in Communities. • https://www.hrc.org/hei/patient-non-discrimination-resources • Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. • Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. • Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Ribotos, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. • Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003) • Hasenfeld, Yeheskel. (1987). Power in Social Work Practice. Social Service Review - SOC SERV REV. 61. 469-483. 10.1086/644463. • Reiff, R. (1974). The Control of Knowledge: The Power of the Helping Professions. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 10(3),451-461. https://doi.org/10.1177/002188637401000316 • Stephen A. Webb. 2000. The politics of social work: Power and Subjectivity. Critical Social Work, Volume 1, No. 2. Available: http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/the-politics-of-social-work-power-and-subjectivity#top • Caroline Skehill. 2009. An integrative Approach to Teaching Gender and Social Work. In: Vesna Leskošek (ed.). Teaching Gender and Social Work. Athena3, Stockholm. • E. Wayne Hart. 2010. Seven Ways to Be An Effective Mentor. Forbes, online. • https://www.forbes.com/2010/06/30/mentor-coach-executive-training-leadership-managing-ccl.html#78626d673fd3
------------------------	---

MODULIS 1: INTRODUCTION TO MENTORSHIP AND CAREER GUIDANCE

Veiklos pavadinimas	Mentorystės ir švietimo vadovavimo skirtumai (instruktavimas)
Trukmė	1 valr
Reikalingos priemonės	Multimedija, kortelės, paruoštos iš anksto, flipchart
Methods	Smegenų šturmas, Diskusijos, Minčių žemėlapis
Instrukcijos treneriams	Grupės vadovas trumpai apibūdina esminius mentorystės ir švietimo vadovybės skirtumus. Vėliau grupinis darbas nagrinėja, kodėl svarbu žinoti aukščiau minėtus skirtumus, ir kokios veiklos vykdo pedagogai ir mentorai
Instrukcijos dalyviams	Perskaitykite ar klausykite trenerio teorijos apie mentorystę ir instruktavimą. Padalinkite į mažas grupes. Aptarkite mentorystės ir instruktavimo skirtumus ir suskirstykite korteles į dvi grupes: mentorystės ir koučingo funkcijas.
Veiklos aprašymas	1 žingsnis (10 min) Komandos vadovas trumpai apibūdina esminius mentorystės ir instruktavimo skirtumus. 2 žingsnis (30 min) Grupinis darbas nagrinėja, kodėl svarbu žinoti aukščiau minėtus skirtumus, ir kokią veiklą vykdo pedagogai ir mentorai. Mokytojas iš anksto parengia kortelių kostiumą su skirtumais tarp mentorystės ir instruktavimo. Treneris prašo dalyvių, suskirstytų į mažas grupes (3-5 žmones), aptarti skirtumus tarp mentorystės ir instruktavimo. Tada treneris kiekvienai grupei suteikia 1 kortelę. Dalyviai turi diskutuoti apie mentorystės ir koučingo skirtumus ir suskirstyti korteles į dvi grupes: mentorystės ir koučingo funkcijas. 3 žingsnis (15 min) Kiekviena grupė pateikia savo pasirinkimą, suranda klaidas ir aptaria juos.
Klausimai diskusijoms/debriefing	įsivertinimo klausimai (5 min) 1. Ar mentorystė ir instruktavimas skiriasi? 2. Kokio asmeninio tobulėjimo metodas labiau tinka jūsų organizacijai?
Raktiniai žodžiai	Mentorystė, instruktavimas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Daugiau informacijos: https://www.management-mentors.com/resources/coaching-mentoring-differences https://www.youtube.com/watch?v=I0z-bVUk_CU

Differences in mentorship and educational leadership (coaching)

Darbuotojų tobulinimo sritis, kuri sukelia daug painiavos, yra skirtumai tarp verslo instruktavimo ir verslo konsultavimo. Ši painiava dažnai lemia, kad įmonės pasirenka mentorystę ar instruktavimą, nesupranta, kad

jie tarnauja kitokiam tikslui ir vadovaujasi skirtingais keliais į darbuotojų ugdymą. Nesugebėjimas suprasti šių skirtumų dažnai sukelia nuviliantys rezultatai ir (suprantama) klaida kaltinant koučingavimą (ar kuravimą), o ne suvokiant, kad bendrovė sukūrė neteisingą sistemą. Vadovavimo vadovuose dažnai prašome paaiškinti skirtumus. Šis paskaitos tikslas - suteikti jums geresnį supratimą apie instruktavimą ir konsultavimą bei procesą, pagal kurį nustatoma, kuris požiūris geriausiai tinka jūsų organizacijos specifiniams poreikiams. Prieš pradėdami, norėtume pasiūlyti vieną įspėjimą. Nors mentorystė ir instruktavimas yra skirtingi, jie dalijasi bendrais elementais. Dažnai skiriamas dėmesys skiriamas dėmesiui ir rezultatams. Taip pat yra keletas trenerių, kurie gali veikti kaip mentoriai. Taip pat yra mentorių, kurie kai kuriais atvejais veikia labiau kaip treneriai. Ką mes norime pasiekti per šią paskaitą, yra suformuluoti bendruosius diferencius, kurie gali būti netaikomi visais atvejais, bet taikomi daugeliu atvejų.

Mentorystės sistemos yra skirtos skatinti profesinį tobulėjimą susiejant darbuotoją su mentoriumi, kuris suteiks dėmesį į bendrą šio kurso plėtrą. Mentorystė yra transformacinė ir apima daug daugiau nei vien tik tam tikrų įgūdžių ar žinių įgijimą. Mentorystė yra susijusi su santykiais ir apima tiek profesionalų, tiek asmeninį. Daugeliu aspektų mentorystė yra tarsi konsultavimas. Mokymo sistemos yra skirtos darbuotojui suteikti turinio ekspertą, kuris dirba su tuo asmeniu, užtikrindamas, kad darbuotojas išmokyti tam tikrą įgūdį ar žinias. Mokymas yra apie įgūdžių ir žinių įgijimą. Nors tai gali būti asmeninis, pagrindinis dėmesys skiriamas profesionaliam. Mokymas daugeliu atvejų yra panašus į mokymą.

Kada naudojamas instruktavimas:

- Kai įmonė siekia paruošti savo darbuotojus konkrečiomis kompetencijomis, naudodama veiklos valdymo priemones ir įtraukdama tiesioginį vadovą
- Kai įmonė turi daug talentingų darbuotojų, kurie neatitinka lūkesčių
- Kai įmonė diegia naują sistemą ar programą
- Kai įmonė turi nedidelę asmenų grupę (5-8), kuriems reikia didesnės kompetencijos konkrečiose srityse
- Kai lyderis ar vykdomoji valdžia turi papildomos atsakomybės, reikia gauti naują įgūdį

Kada naudojama mentorystė:

- Kai bendrovė siekia plėtoti savo lyderius ar talentų grupę kaip paveldėjimo planavimo dalį
- Kai įmonė siekia plėtoti įvairius darbuotojus, pašalina kliūtis, trukdančias jų sėkmei
- Kai įmonė siekia visapusiškai plėtoti savo darbuotojus būdais, kurie papildo specifinių įgūdžių / kompetencijų įgijimą
- Kai bendrovė siekia išlaikyti savo vidinę patirtį ir patirtį, gyvenančią savo kūdikių bomo darbuotojams ateities kartoms
- Kai įmonė nori sukurti darbo jėgą, kuri subalansuotų profesionalų ir asmeninį

mentorystės ir instruktavimo skirtumai (atspausdinkite kiekvieną savybę skirtingose kortelėse):

1. orientuotas į tikslą
1. orientuotas į santykius
2. Trumpalaikis
2. Ilgalaikis
3. Orientuotas į veiklą
3. Orientuotas į plėtrą
4. nereikia dizaino
4. Reikalingas projektavimo etapas
5. Tiesioginis vadybininkas yra svarbus partneris

5. Netiesioginis dalyvis yra netiesiogiai įtrauktas
6. Lengviau vertinama kaip investicijų grąža (IG)
6. Sunkiau kiekybiškai įvertinti
7. remiasi veiklos valdymo sistemomis, pvz., 360s ir našumo apžvalgomis
7. Nereikia naudoti tokių veiklos valdymo sistemų
8. Pateikia atsiliepimą vadovui
8. Draudžia tiesioginį grįžtamąjį ryšį tiesioginiam valdytojui
9. Mokama už jų paslaugas
9. Niekada negauna kompensacijos už savo paslaugas
10. Veikia savarankiškai
10. veikia kaip sistemos dalis
11. Nereikia mokytis suprasti santykius
11. reikalauja mokytis tiek mentoriui, tiek mentoriui, kad jie suprastų verslo mentorystės dinamiką
12. Daugiausia dėmesio skiriama verslo klausimams
12. subalansuoti verslo ir asmeniniai klausimai
13. Apima mažesnes pinigines investicijas
13. Įtraukia didesnę pinigų investicijų dalį, tačiau laikui bėgant kainuoja mažiau
14. Dažnai remiasi programine įranga ir internetinėmis sistemomis
14. Paprastai jis atsitinka akis į akį, tačiau kai kurios užduotys, susijusios su programos kūrimu ir rungtynių nustatymu, gali būti naudingos internetinėms sistemoms.
15. Palieka organizaciją, kai užduotis bus atlikta
15. Būna organizacijos viduje ir yra įmonės talentų grupės dalis
16. dažniausiai „išorės ekspertai“.
16. Vidaus ekspertai
17. Gali būti padaryta taisymo tikslais
17. Niekada neištaisoma
18. Nėra prijungtas prie organizacijos vadovų
18. yra organizacijos dalis ir dažnai yra iš vadovų
19. Pagrindinis dėmesys skiriamas asmeniui, kad jis įgytų didesnę patirtį savo darbe
19. mentoriaus ir mentoriaus sąveika lemia abipusius pokyčius, taigi ir daugiau tiesiogiai veikia kultūrą
20. Gali būti sudedamoji dalis, kaip spręsti įvairovės klausimus
20. Visada apima įvairovę, nes dialogo, vykstančio tarp mentoriaus ir mentoriaus, dalis priklauso nuo jų skirtumų
21. Mokytojai yra ekspertai konkrečiose srityse
21. Treneris yra besivystantis tarpininkas
22. Treneris taip pat gali būti stažuotojų vadovas
22. Treneris visada yra už savo tiesioginės priežiūros linijos ribų, o treneris niekada formaliai nekviesti vieno iš savo darbuotojų.
23. vienakryptis
23. Yra dvikryptis
24. Turi turinį ir kompetenciją
24. yra susirūpinęs tiek verslo, tiek asmeniniu požiūriu
25. yra susirūpinęs dėl elgesio transformacijos
25. yra susirūpinęs dėl asmeninės transformacijos

Here's a helpful chart that summarizes the differentiators:

Treniravimas	Mentorystė
Orientuota į Užduotis	Orientuotas į santykius
Trumpalaikis	Ilgas terminas
Veiksmingumas	Vystomasis vystymasis
Galima padaryti, jei reikia; jokio dizaino nereikia	Programos kūrimas reikalingas efektyviai programai sukurti
Vadovas tiesiogiai dalyvauja	Vadybininkas dalyvavo tik netiesiogiai
Lengviau įvertinti ir įvertinti IG	Mažiau lengva matuoti IG
Pasitikėjimas našumo valdymo sistemomis, pvz. atsiliepimai, 360-ųjų ir kt	Nepriklauso nuo veiklos valdymo sistemų
Trenerio atsiliepimai vadybininkui apie pažangos pažangą	Mentoriaus atsiliepimai vadybininkui
Autobusas mokamas už paslaugas	Mentoras negauna jokios kompensacijos
Treneris veikia nepriklausomai	Mentoriai dirba su Mentorystės programos vadovo pagalba
Nereikia mokyti koacheo	Mokytojai ir mentoriai mokomi
Daugiau dėmesio skiriama verslo klausimams nei asmeniniam	Dėmesys skiriamas asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui
Mažesnės pradinės investicinės išlaidos	Didesnės pradinės investicinės išlaidos (mažesnės per tam tikrą laiką)
Suteikia internetinę programinę įrangą	Mentorystės programos valdymas yra tinkamas
Autobusai išvyksta iš organizacijos, kai tai daroma	programinės įrangos, bet ne pačių santykių
Parengė vidinis arba išorinis turinio ekspertas	Mentoriai ir mentoriai lieka organizacijoje ir gali tęsti mokymą kitiems
Gali būti padaryta ištaisymo tikslais	Mentoriai paprastai yra įmonėje
Vidaus politika paprastai nėra paveikta	Niekada neištaisyskite
Kultūriniai pokyčiai gali / gali nevykti	Vidaus politika atsižvelgiama į programos kūrimą
Įvairovė gali būti arba negali būti įtraukta	Mentoriavimas yra transformacinis ir daro įtaką kultūrai
Treniruotės atliekamos 1-on-1	Įvairovė yra mentorystės dalis
Turinio kompetencija yra svarbesnė instruktavimo metu	Mentorystė dažniausiai atliekama 1-to-1, tačiau gali būti naudojami ir kiti modeliai
Vadybininkas gali būti savo darbuotojo treneris	Tarpasmeniniai įgūdžiai yra svarbesni kuriant
Treniravimas yra vienos krypties	„Mentor“ yra tiesioginio stebėjimo linijos išorėje
Mokymas sutelktas į verslo asmenį	Mentorystė yra dvikryptis
Elgesio transformacija	Mentorystė apima visą asmenį

Veiklos pavadinimas	Mentorystės ypatumai ir efektyvumas				
Trukmė	1 val				
Reikalingos priemonės	Dideli balti popieriaus lakštai, spalvoti pieštukai ar veltiniai, kreidelės, pieštukai, spalvoti lipdukai, kompiuteris.				
Instrukcijos treneriams	Grupės vadovas pristato veiklos tikslą: atskleisti mentorystės ypatybes ir efektyvumą. Komandos vadovas sesijos metu pristatys 2 užduotis: Pirmoji užduotis yra „Pagrindinės mentorystės ypatybės“; 2 užduotis - teorinė medžiaga „Mentorystės efektyvumas“ ir savirefleksijos klausimai (iki 3 min.).				
Instrukcijos dalyviams	1 užduotis Užduoties atlikimo trukmė – 30 min. Užduoties tipas. grupinė, kūrybinė. Priemonės. Dideli balti lapai, spalvoti pieštukai arba flomasteriai, kreidelės, pieštukai, spalvoti lipdukai. 2 užduotis Tikslas – pristatyti mentorystės veiksmingumą. Užduoties atlikimo trukmė – 25 min. Užduoties tipas. Paskaita, savikontrolės klausimai. Priemonės: kompiuteris.				
Veiklos aprašymas	1 užduotis <i>Kiekvienas išsitrauksite po lapelį, kuriame bus parašyta skaičius nuo 1 iki 4. Pagal skaičius susiraskite savo grupės narius ir susėskite kiekviena grupe ratu. Kiekviena grupė gaus baltą lapą, kurioje ras lentelę pavadinimu „Pagrindinės mentorystės charakteristikos“, kuri suskirstyta į 4 dalis: Nuostatos ir charakterio savybės, Tarpasmeniniai įgūdžiai, Informacijos perdavimo įgūdžiai ir Profesinė kompetencija ir patirtis.</i> <i>Kiekviena grupė turės išdiskutuoti pateiktais punktais: kokios yra pagrindinės mentoriaus nuostatos ir charakterio savybės, kokiais tarpasmeniniais įgūdžiais turi pasižymėti mentorius, kokius turi turėti informacijos perdavimo įgūdžius, kokia turėtų būti mentoriaus profesinė kompetencija ir patirtis? Užduočiai skiriama 15 minučių. Po skirto laiko visos 4 grupės pristato savo parengtus lapus auditorijai, kiekvienai grupei skirta iki 5 min.</i> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> MENTORIAUS Nuostatos ir charakterio savybės </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> MENTORIAUS Tarpasmeniniai įgūdžiai </td> </tr> <tr> <td style="vertical-align: top;"> MENTORIAUS Informacijos perdavimo įgūdžiai </td> <td style="vertical-align: top;"> MENTORIAUS Profesinė kompetencija ir patirtis </td> </tr> </table>	MENTORIAUS Nuostatos ir charakterio savybės	MENTORIAUS Tarpasmeniniai įgūdžiai	MENTORIAUS Informacijos perdavimo įgūdžiai	MENTORIAUS Profesinė kompetencija ir patirtis
MENTORIAUS Nuostatos ir charakterio savybės	MENTORIAUS Tarpasmeniniai įgūdžiai				
MENTORIAUS Informacijos perdavimo įgūdžiai	MENTORIAUS Profesinė kompetencija ir patirtis				

Kai visos grupės pristatys savo parengtus projektus, grupės vadovas pateikia mokslininkų surinktą informaciją „Pagrindinės mentorystės charakteristikos“ baltame dideliame lape bei užduoda klausimus:

1. Ar matote skirtumus tarp savo parengto projekto ir mokslininkų?
2. Kaip manote, ar tai yra pagrindinės mentorystės charakteristikos?
3. Ar atliekant užduotį, susidūrėte su sunkumais? Įvardinkite juos?
4. Apibendrinant išskirkite svarbiausius mentorystės charakteristikos bruožus?

2 užduotis

Grupės vadovas pristato auditorijai skaidres apie „Mentorystės veiksmingumą“ (trukmė iki 5 min.) (skaidrės paruoštos Multi Media formatu).

SAVIKONTROLĖS KLAUSIMAI

Grupės vadovui pristačius mentorystės veiksmingumo požymius, pateikiami savikontrolės klausimai:

1. Ar mentorystė yra dinaminis procesas, vykstantis įvairiuose kontekstuose, apibūdinamas reguliariais mentoriaus ir globotinio susitikimais?

☒ Taip.

☐ Ne.

☐ Nežinau.

2. Ar motyvacija yra pagrindinė asmeninė mentoriaus savybė veiksmingoje mentorystėje?

☒ Taip.

☐ Ne.

☐ Nežinau.

3. Kas sudaro galimybes plėtoti veiksmingą mentorystę profesinėje srityje?

☐ Asmeninės savybės.

☐ Gebėjimai.

☒ Didesnė mentoriavimo patirtis ir mentoriaus profesionalumas.

☐ Asmeninis tobulėjimas.

4. Kuriant palankią mokymo (si) aplinką yra svarbūs:

☒ Pozityvūs mentoriaus ir globotinio santykiai.

☐ Gebėjimai ir motyvacija.

☐ Procesas.

☐ Visi atsakymai teisingi.

5. Ar mentoriaus temperamentas įeina į mentoriaus charakteristikos bruožus?

☒ Taip.

☐ Ne.

☐ Nežinau.

6. Kiek iš viso yra pagrindinių mentorystę apibūdinančių charakteristikų?

☐ 2.

	○ 3. ○ 4. ○ 5. ○ Nežinau 7. Ar kantrybė yra priskiriama prie mentoriaus tarpasmeninių įgūdžių? ○ Taip. ○ Ne. ○ Nežinau. 8. Ar veiksmingam mentorystės procesui svarbus abipusis grįžtamasis ryšys? ○ Taip. ○ Ne. ○ Nežinau. 9. Ar mentorius siekdamas veiksmingesnio mentoriavimo turi planuoti mentorystės veiklą? ○ Taip. ○ Ne. ○ Nežinau. 10. Ar mentoriaus profesinė kompetencija yra svarbesnė nei mentoriaus nuostatos ir charakterio savybės? ○ Taip. ○ Ne. ○ Nežinau.
Klausimai diskusijoms	<i>Kiekvienas grupės dalyvis individualiai įvertina save, vadovaudamasis žemiau pateikta skale:</i> Šio užsiėmimo metu supratau, kokios yra pagrindinės mentorystės charakteristikos ir jo veiksmingumas! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 <i>Po individualaus įsivertinimo grupės vadovas paprašo grupės dalyvių atsakyti į klausimą: kas norėtų pristatyti savo įvertinimą ir pagrįsti jį? (trukmė iki 3 min.)</i>
Raktiniai žodžiai	Lyčių lygybė / kultūrinis jautrumas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Pagrindinės sąvokos: Dalyvis - veikloje dalyvaujantis asmuo. Grupė - dalyvių grupė, lankanti mokymus toje pačioje vietoje. Grupės vadovas - svarbiausias asmuo grupėje, galintis organizuoti visos grupės veiklą. Veikla - tam tikra veikla, vykdoma grupėje. <u>Pagrindinės mentorystės charakteristikos</u> (pagal to Eller, Lev, Feurer, 2014) Nuostatos ir charakterio savybės

	Noras būti vaidmens modeliu Įsipareigojimas profesijai Įsitikinimas, kad mentorystė pagerina mokymąsi Noras palaikyti kolegų nuomonę Noras mokytis ir tobulinti mentorystės įgūdžius Tęstinio mokymosi pripažinimas ir vertinimas Reflektyvumas ir gebėjimas mokytis iš klaidų Noras dalytis informacija ir idėjomis su kolegomis Lankstumas, greitas atsitiesimas po nesėkmių, atkaklumas, atvirumas Geras humoro jausmas ir išradingumas Naujų iššūkių siekimas, noras spręsti problemas Tarpasmeniniai įgūdžiai Sugebėjimas išsaugoti pasitikėjimu pagrįstus santykius Žinojimas, kaip išreikšti rūpestį naujo darbuotojo emociniais ir profesiniais poreikiais Dėmesingumas kalbant jautriais politikos klausimais Sugebėjimas sutarti su skirtingų kultūrų žmonėmis Draugiškumas, lengvas santykių su kitais užmezgimas Kantrybė Informacijos perdavimo įgūdžiai Sugebėjimas tinkamai perteikti instrukcijas Dėmesingas klausymasis Klausimų, kurie skatina refleksiją ir supratimą, teikimas Konstruktyvi kritika Tinkama komunikacija raštu Tinkamas laiko išnaudojimas Entuziazmas, noras mokytis Atsargumas, konfidencialumo užtikrinimas Profesinė kompetencija ir patirtis Kolegų nuomone, savo srities profesionalas Puikios savo srities žinios Pasitikėjimas savo gebėjimu instrukuoti kitus Grupės valdymo gebėjimai Gera savijauta, kai yra stebimas kitų Kontaktų su kitais profesionalais palaikymas Organizacijos politikų ir procedūrų supratimas Sutarimas su kolegomis ir administracija Noras išmokyti naujų dalykų iš savo ugdytinių NUORODOS: 1. Abbidin, N. Z. (2012). A Review of Effective Mentoring Practices for Mentees Development. Journal of Studies in Education, Vol. , No. 1, p. 72-89. 2. Anderson, L. (2011). A learning resource for developing effective mentorship in practice. Nursing Standard, Vol. 25, No. 51, p. 48-56. 3. Eller, L. S., Lev, E. L., Feurer, A. (2014). Key components of an ineffective mentoring relationship: A qualitative study. Nurse Education Today, No. 34, p. 815-820.
--	--

	4. Jokelainen, M., Tossavainen, K., Jamookeah, D., Turunen, H. (2013). Seamless and committed collaboration as an essential factor in effective mentorship for nursing students: Conceptions of Finnish and British mentors. Nurse Education Today, No. 33, p. 437-443. Priedas Power point skaidrės
--	--

Veiklos pavadinimas	KARJEROS PLANAVIMAS IR ĮGYVENDINIMAS	
Trukmė	2 val	
Reikalingos priemonės	Spalvoti ir balti lapai, spalvoti pieštukai arba flomasteriai, kreidelės, iškarpos su paveikslėliais iš žurnalų, laikraščių, kompiuterinė klasė.	
Instrukcijos treneriams	Karjeros planavimas 1 val Karjeros įgyvendinimas 1 val	
Instrukcijos dalyviams	1 užduotis Tikslas – lavinti gebėjimą formuluoti karjeros viziją. Užduoties atlikimo trukmė – 30 min. Užduoties tipas. Individuali, kūrybinė.	
	2 užduotis Tikslas – lavinti gebėjimą rengti karjeros planą ir jį atnaujinti. Užduoties atlikimo trukmė – 15 min. Užduoties tipas. Individuali, kūrybinė.	
Veiklos aprašymas	<i>Savianalizės klausimai.</i> Užsiėmimo pradžioje dalyviams pateikiami įsivertinimo klausimai: jie turi įsivertinti savo gebėjimus balais nuo 1 iki 10, kai 1 balas reiškia „visiškai nesugebu“; 10 balų – „puikiai sugebu“ (iki 3 min.).	
	Gebėjimai	Vertinimas balais
	Gebu suprasti, kas yra karjeros planavimas.	
	Gebu paaiškinti karjeros planavimo komponentus.	
	Gebu atskirti sąvokas: misija ir vizija	
	Gebu suprasti karjeros tikslus.	
	Gebu apibūdinti kas yra karjeros vizija.	
	Gebu pateikti karjeros vizijos pavyzdžių.	
	Gebu suformuluoti karjeros tikslą (karjeros viziją).	
	Gebu paaiškinti, kas yra karjeros planas.	

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="454 282 1129 338">Gebu sudaryti karjeros planą.</td><td data-bbox="1129 282 1444 338"></td></tr> <tr> <td data-bbox="454 338 1129 427">Gebu tinkamai taikyti karjeros plano sudėtines dalis.</td><td data-bbox="1129 338 1444 427"></td></tr> <tr> <td data-bbox="454 427 1129 483">Gebu atnaujinti karjeros planą.</td><td data-bbox="1129 427 1444 483"></td></tr> </table> <i>Grupės vadovas taikydamas metodą „Minčių lietus“, grupei pateikia klausimą „Kas yra karjeros planavimas?“ (iki 2 min.). Po minčių lietaus užsiėmimo grupės vadovas pristato užsiėmimo tikslą (iki 1 min.)</i> Šio užsiėmimo tikslas – susipažinti su karjeros planavimo procesu. Anot Valicko, Chomentausko, Dereškevičiūtės, Žukauskaitės, Navickienės (2015) karjeros planavimas - tai karjeros tikslų, strategijos, sprendimų ir karjeros plano sudarymas ir atnaujinimas. Karjeros planavimas – tam tikra veiksmų seka, įgyvendinama siekiant karjeros tikslų tam, kad asmuo gautų trokštamą išsilavinimą ir jį tenkinantį darbą. Karjeros tikslas apibrėžiamas kaip trokšamas, su karjera susijęs rezultatas, kurį žmogus ketina pasiekti. Žmogus kuria savo karjerą konstruodamas galimybes ir ieškodamas būdų jomis pasinaudoti. <i>Po tikslo pateikimo pateikia teorijos tema „Karjeros vizija“ (iki 3 min.)</i> Vienas iš svarbiausių ir sudėtingiausių dalykų, kurį turime padaryti planuodami savo karjerą – apibrėžti karjeros viziją. Misija – asmens paskirtis, tai, dėl ko jis gyvena. Vizija – patrauklus siekiamos ateities vaizdinys, idealas, kurio žmogus įsipareigoja siekti, geriausiai tai apibūdina klausimu „Ką aš noriu pasiekti?“. Karjeros vizija – patrauklus ateities karjeros vaizdinys, idealas, kurio siekiame, perspektyva, kurią norėtume įgyvendinti. Karjeros vizija rodo pagrindinį tikslą, kurį norime pasiekti savo karjeros kelyje. Tai drauge ir galutinis kelionės tikslas, tai, kur norėtume pateikti. Karjeros vizija padeda tikslingai priimti darbinius sprendimus, pasirinkti studijas, profesijas, darbus. Karjeros vizijos pavyzdžiai: • <i>Aš padėsiu smurtą patyrusioms moterims susikurti laimingą gyvenimą, įveikti neigiamas fizines ir psichologines smurto pasekmes, įgyvendindamas specializuotos psichologinės pagalbos programą.</i> • <i>Įsidarbinti vienoje iš geriausių mokyklų valstybėje ir per 3 metus tapti geriausiu valstybės mokytoju.</i> 1 užduotis Užduoties atlikimo procedūra <i>I etapas.</i> Dalyviai prašomi patogiai atsisėsti ir užsimerkti; kai visi yra užsimerkę, mokytojas supažindina su instrukcija: „Atsipalaiduokite ir	Gebu sudaryti karjeros planą.		Gebu tinkamai taikyti karjeros plano sudėtines dalis.		Gebu atnaujinti karjeros planą.	
Gebu sudaryti karjeros planą.							
Gebu tinkamai taikyti karjeros plano sudėtines dalis.							
Gebu atnaujinti karjeros planą.							

	leiskite sau pasvajoti. Jūs turite neribotus išteklius (finansų, laiko ir kt.). Žinote, kad jums tikrai pasiseks... Įsivaizduokite savo karjerą kaip kelionę, kurios pagrindinis herojus esate jūs: • Kur jūs keliaujate, koks jūsų karjeros kelionės galutinis tikslas – pabandykite pajusti, kokioje vietoje (šalyje, aplinkoje) jis yra, kokios spalvos, kvapai, garsai, žmonės jus supa (mokytojas padaro 1-2 min. pauzę, kad dalyviai turėtų pakankamai laiko įsivaizduoti); • Ką jūs veikiate šioje kelionėje (mokytojas padaro 1-2 min. pauzę, kad dalyviai turėtų pakankamai laiko įsivaizduoti); • Kokie jūsų karjeros kelionės rezultatai, jums reikšmingi pasiekimai (mokytojas padaro 1-2 min. pauzę, kad dalyviai turėtų pakankamai laiko įsivaizduoti)“ (iki 5 min.). <i>II etapas.</i> Dalyviai prašomi pavaizduoti savo karjeros viziją, t.y. ką „pamatė“ I užduoties etapu (nupiešia ar padaro koliažą; jei yra kompiuterinė klasė tai gali piešti kompiuteriu); užduočiai vykdyti duodamos reikalingos priemonės – spalvoti ir balti popieriaus lapai ir t.t. (iki 10 min.). <i>III etapas.</i> Užduotis aptariama bendroje grupėje, kiekvienas dalyvis pristato savo piešinį – karjeros viziją (vieno dalyvio karjeros vizijos pristatymui skirkite 45 sek. – 1 min.). <i>Klausimai aptarimui</i> Paprašykite, kad dalyviai piešinio (kūrinio) apačioje užrašytų žodžiais nusakytą karjeros viziją ir atsakytų į klausimus: 1. Kaip sekėsi vykdyti užduotį? 2. Įvertinkite balais nuo 1 iki 10 savo vizijos realumą (1 – nereali, neįgyvendinsiu, 10 – reali, įgyvendinsiu) (iki 14 min.). II UŽDUOTIS. Tikslas – lavinti gebėjimą rengti karjeros planą ir jį atnaujinti. Užduoties atlikimo trukmė – 15 min. Užduoties tipas. Individuali, kūrybinė. Priemonės. Spalvoti ir balti lapai, spalvoti pieštukai arba flomasteriai. <i>Grupės vadovas supažindina su Karjeros plano sudarymo samprata ir struktūra (trukmė iki 2 min.).</i> Karjeros plano sudarymas karjeros valdymo procese seka po savęs pažinimo ir karjeros galimybių tyrinėjimo etapų. Karjeros planavimo rezultatas yra karjeros planas. Grupei pristatomas „Mano karjeros planas“ struktūra: <i>Žinios apie save</i> (mano vertybės, mano interesai, mano stipriosios pusės, mano asmenybės bruožai, karjerai reikšminga patirtis, kita karjerai svarbi informacija), <i>Mano gyvenimo misija</i>, <i>Mano karjeros vizija</i>, <i>Mano karjeros</i>
--	---

svajonės, tikslai, Karjeros kryptys, kuriose galėčiau realizuoti savo svajones, Mano tikslai pasirinktoje karjeros kryptyje, Mano kitų gyvenimo sričių tikslai.

Grupės dalyviams pateikiama užduotis: ***Užpildyk lentelę ir atsakyk į klausimą, kas tau yra karjeros planas ir kaip žadi planuoti (ar planuoji) savo karjerą (trukmė – 10 minučių).***

<i>Koks mano karjeros plano tikslas, kam jį naudosiu?</i>	
<i>Iš kokių dalių susidarys mano karjeros planas, koki</i>	
<i>Kokią vietą mano gyvenime užima šeima?</i>	
<i>Kokie dalykai man suteikia daugiausia džiaugsmo?</i>	
<i>Mano pagrindinės vertybės</i>	
<i>Mano pagrindinės stiprybės</i>	
<i>Kokie žmonės man imponuoja ir kodėl? (Prisimink bent tris sau svarbius žmones ir pagalvok, kas juose tave žavi).</i>	

Po individualaus darbo užduoties grupės vadovas pateikia **SAVIKONTROLĖS KLAUSIMUS** dalyviams: (iki 5 min.)

- 1. Kas man yra karjeros planas?*
- 2. Kas man yra karjeros planavimas? Ar man reikia planuoti karjerą? Kodėl?*
- 3. Kiek toli į priekį man prasminga planuoti karjerą?*
- 4. Koks galėtų būti protingas balansas tarp griežto planavimo ir gyvenimo be jokio plano?*

Užpildoma užsiėmimo pabaigoje lentelę kaip užsiėmimo pradžioje: jie turi įsivertinti savo gebėjimus balais nuo 1 iki 10, kai 1 balas reiškia „visiškai nesugebu“; 10 balų – „puikiai sugebu“ (iki 3 min.).

Gebėjimai

Vertinimas balais

	Gebu suprasti, kas yra karjeros planavimas.	
	Gebu paaiškinti karjeros planavimo komponentus.	
	Gebu atskirti sąvokas: misija ir vizija	
	Gebu suprasti karjeros tikslus.	
	Gebu apibūdinti kas yra karjeros vizija.	
	Gebu pateikti karjeros vizijos pavyzdžių.	
	Gebu suformuluoti karjeros tikslą (karjeros viziją).	
	Gebu paaiškinti, kas yra karjeros planas.	
	Gebu sudaryti karjeros planą.	
	Gebu tinkamai taikyti karjeros plano sudėtinės dalis.	
	Gebu atnaujinti karjeros planą.	
	Karjeros įgyvendinimas 1 val. Pagrindinės sąvokos: <i>Grupės vadovas</i> – svarbiausias grupės žmogus, galintis organizuoti visos grupės veiklą. <i>Grupė</i> – dalyvių grupė, vienu metu vienoje vietoje dalyvaujanti mokymuose. <i>Dalyviai</i> – asmuo, dalyvaujantis užsiėmimo veikloje. <i>Užsiėmimas</i> – vykdoma tam tikra veikla grupėje. Grupės vadovas pristato užsiėmimo tikslą dalyviams: <i>išmokyti taikyti ir tobulinti karjerai svarbiausias bendrąsias kompetencijas, sėkmingai pereiti į kitą karjeros (mokymosi ar darbo) aplinką, efektyviai ieškoti darbo.</i> Pasak Valicko, Chomentausko, Dereškevičiūtės, Žukauskaitės, Navickienės (2015), karjeros įgyvendinimas apima šias sritis: • Asmeninių finansų valdymas; • Mokymosi proceso valdymas; • Darbo paieškos proceso valdymas; • Įsitvirtinimas organizacijoje; • Karjeros pokyčiai; • Karjeros derinimas su kitomis gyvenimo užduotimis (iki 2 min.) Grupės vadovas pateikia užduoties atlikimo instrukciją: Ant jūsų kėdžių	

yra padėtos žalios, raudonos, mėlynos, geltonos, baltos ir violetinės spalvos kortelės, pagal rastą spalvą susiraskite savo grupės narius ir susėskite grupelėje. Kiekviena grupė gaus po užduotį, kuriai bus skirta 20 minučių. Po atlikimo kiekviena grupė pristatys auditorijai, pristatymui skiriama iki 5 minučių.

I GRUPĖS UŽDUOTIS.

TEMA: Asmeninių finansų valdymas.

Karjera ir pajamos. Pasirinkite 6 savo planuojamos karjeros galimybes (kryptis, profesijas) ir paskaičiuokite, kokias, tikėtina, metines pajamas gautumėte iš kiekvienos jų.

Karjeros kryptis arba profesija	Tikėtinos vidutinės metinės pajamos (eurais)

Klausimai:

1. Ar pasirinktos karjeros kryptys/profesijos leidžia man gauti norimas pajamas?
2. Kokiais šaltiniais remdamasis įvertinau tikėtinas pajamas, kurias gaučiau pasirinkęs vieną ar kitą karjeros kryptį/profesiją?
3. Kokie tikėtini pokyčiai laukia mano pasirinktoje karjeros kryptyje/profesijoje, kaip jie siesis su uždarbiu – jis augs ar mažės?

II GRUPĖS UŽDUOTIS.

TEMA: Mokymosi proceso valdymas.

Mano mokymosi planas. Pateiktoje lentelėje įrašykite mažiau nei 6 dalykus, kuriuos norėtumėte išmokti. Parašykite, kokius veiksmus turėtumėte atlikti, kad to pasiektumėte, ir apsibrėžkite laiką, per kurį planuojate tai padaryti.

	Mokymosi tikslai (ko norėčiau išmokti?)	Veiksmai (ką turiu daryti, kad pasiekčiau išsikeltą mokymosi tikslą?)	Pradžia	Pabaiga

Klausimai:

1. Ar mokymosi tikslai pakankamai konkretūs, motyvuoti? Ar žinome tiksliai, ko norime išmokti?
2. Ar veiksmai logiškai paskirstyti laike? Ar jiems atlikti pakaks numatyto laiko?
3. Su kokiais sunkumais susidūrėte rengdami mokymosi planą ir kaip galėtumėte juos įveikti?

III GRUPĖS UŽDUOTIS.

TEMA: Darbo paieškos proceso valdymas.

Mano darbo paieškos barjerai. Surašykite į lentelę, kokie barjerai, jūsų manymu, trukdo efektyviai ieškoti darbo ir apgalvokite strategijas jiems įveikti.

Kas trukdo (gali trukdyti) man ieškoti darbo?	Strategijos darbo paieškos barjerams įveikti

Klausimai:

1. Kas labiausiai trukdo (ar gali sutrukdyti) ieškoti darbo?
2. Kokios turimos stiprybės gali pagelbėti kovojant su darbo paieškos barjeriais?
3. Kaip aplinkiniai gali padėti įveikti šiuos barjerus?

IV GRUPĖS UŽDUOTIS.

TEMA: Įsitvirtinimas organizacijoje.

Mano įsitvirtinimo darbe sėkmės kriterijai. Pabandykite kiekvienas atskirai parašyti, ką tau reiškia sėkmingas įsitvirtinimas naujame darbe, kokiais kriterijais ar požymiais jį būtų galima apibūdinti (pvz., savo sėkmę matuosiu pasitenkinimu darbu ir galimybe darbą derinti su kitomis gyvenimo sritimis). Aptarkite savo pavyzdžius grupėje.

Mano įsitvirtinimo darbe sėkmės kriterijai

--

Klausimai:

1. Kas turėtų nutikti mano darbe, kad vieną dieną paskalyčiau: „Nuo šiandien jaučiuosi esąs visavertis komandos narys“?
2. Ką turėčiau padaryti, kad tą sėkmę pasiekčiau greičiau?
3. Su kokiais sunkumais susidūrėte atlikdami šią užduotį?

V GRUPĖS UŽDUOTIS.

Karjeros pokyčiai.

Kas man trukdo ar trukdytų ryžtis karjeros pokyčiams? Parašykite, kad trukdo ar gali sutrukdyti ateityje ryžtis karjeros pokyčiams, net jei ir suprantate, kad jie reikalingi sėkmingesnei karjerai. Pagalvokite, kaip galėtumėte įveikti potencialias kliūtis.

Kliūtys atlikti karjeros pokyčius

Būdai kliūtims įveikti

--	--

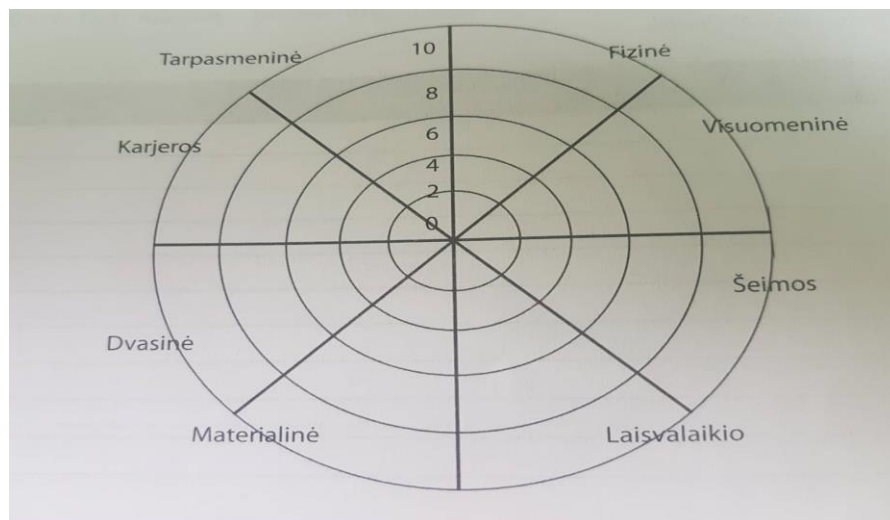
Klausimai:

1. Kokios kliūtys atrodo sudėtingesnės – vidinės (t.y. nerimas, pyktis, baimė, nusivylimas ir pan.) ar išorinės (kitų įtaka, spaudimas, abejingumas ir pan.)?
2. Kas galėtų sutrukdyti įveikti šias kliūtis ir kas padėti?
3. Kuri kliūtis būtų esminė, pati sudėtingiausia? Kaip ją įveikčiau?

VI GRUPĖS UŽDUOTIS.

TEMA: Karjeros derinimas su kitomis gyvenimo užduotimis.

Gyvenimo sričių balansas. Kiekvienas apmąstykite savo dabartinę situaciją ir pateiktame paveikslėlyje nuspalvinkite gyvenimo srities pasiekimo lygį. 10 reiškia, kad visiškai realizuojate save šioje gyvenimo srityje, o 2 – kad realizuojate menkai, ši sritis apleista. Pristatykite tai savo grupėje individualiai.



Klausimai:

1. Kurias gyvenimo sritis esu apleidęs?
2. Kokios priežastys galėtų lemti, kad kai kurios sritys yra menkai plėtojamos?
3. Ką reikėtų daryti, kad mano gyvenimo sritys būtų labiau subalansuotos?

SAVIKONTROLĖS KLAUSIMAI: grupės nariai susėda poromis ir

	<i>atsako į pateiktus klausimus vienas kitam:</i> 1. Kas yra karjeros įgyvendinimas? 2. Kuo jis svarbus žmogaus gyvenime? 3. Kas įtakoja karjeros įgyvendinimą? 4. Su kokiais sunkumais susidūrei atlikdamas užduotis? <i>Tai atlikę, grupės vadovas pateikia klausimą: Kas norėtų pristatyti, kaip sekėsi šios dienos mokymai? Ką sužinojo naujo: kokius išskirtų asmeninius privalumus ir trūkumus iš šio užsiėmimo?</i>
Klausimai diskusijoms	Paprašykite dalyvių užrašyti karjeros perspektyvą apibrėžiančius žodžius brėžinyje (darbe) ir atsakyti į klausimus: 3. Kaip atlikote užduotį? 3. 4. Įvertinkite nuo 1 iki 10 savo vizijos realybę (1 - nerealu, neįgyvendins, 10 - realus, įgyvendins) (iki 14 min.).
Raktiniai žodžiai	Karjeros planavimas, karjeros įgyvendinimas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	NUORODOS: 1. Chomentauskas, G., Balaiša, L., Dereškevičiūtė, E., Burokas, J., Platūkytė, E. ir kt. (2015). Studentų karjeros valdymo gebėjimų lavinimas dėstytojui. Vilnius: Vilniaus universitetas. 2. Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. Verslas: teorija ir praktika, 15-1, 89-92. 3. Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015). Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilnius: Vilniaus universitetas.

Veiklos pavadinimas/exercise	Mentorship career changes assessment
Trukmė	1 val
Reikalingos priemonės	Spalvoti ir balti popieriaus lapai, spalvoti pieštukai ar veltiniai, kreida, kompiuterių klasė.

Instrukcijos treneriams	Pagrindinės sąvokos: <i>Dalyviai</i> – asmuo, dalyvaujantis užsiėmimo veikloje. <i>Grupė</i> – dalyvių grupė, vienu metu vienoje vietoje dalyvaujanti mokymuose. <i>Grupės vadovas</i> – svarbiausias grupės žmogus, galintis organizuoti visos grupės veiklą. <i>Užsiėmimas</i> – vykdoma tam tikra veikla grupėje. Grupės vadovas užsiėmimo pradžioje ant lentos parašo sentenciją: <i>Karjeros pokyčiai, kuriuos matau savyje nuo mokymų pradžios iki dabar.</i> Laiko apmąstymui skiriama iki 2 min. ir po to prašoma jų pasisakyti (visos užduoties atlikimo trukmė 5 min.) Grupės vadovas pristato užsiėmimo tikslą: įsivertinti mentoriaus karjeros pokyčius.
Instrukcijos dalyviams	I UŽDUOTIS. Tikslas – įsivertinti mentoriaus karjeros pokyčius. Užduoties atlikimo trukmė – 50 min. Užduoties tipas. Individuali, grupinė, kūrybinė.
Veiklos aprašymas	<i>I etapas.</i> Grupės vadovas pateikia užduotį: <i>Sudarykite kompiuteryje iš raukų muliažą tema „Karjera šiandien ir rytoj mano atžvilgiu:“.</i> Laiko skiriama šiai užduočiai iki 8 min. Atlikus šią užduotį vienas dalyvis pristato grupei (visos užduoties atlikimo trukmė iki 15 min.). <i>II etapas.</i> Dalyviai suskirstomi į grupes po 2 asmenis (pvz. pagal akių spalvą, gimimo datą sezono laikotarpiu: pavasaris, vasara, ruduo, žiema) ir jų uždavinys padiskutuoti tema: <i>„Kaip suvokiau karjerą prieš mokymų pradžią“ (kaip aš suvokiau karjerą, ko nežinojau, kaip vertinu savo asmenybę kintant aplinkai ir pan.)</i> ir kūrybiškai visą tai pavaizduokite nupiešę piešinį, kiekviena grupė pristato visai auditorijai savo piešinius (visos užduoties atlikimo trukmė iki 20 min.). <i>III etapas.</i> Grupės vadovas dalyviams išdalina lapus su mentoriaus karjeros pokyčių vertinimo teiginiais, paaiškindamas, jog susipažinome su karjeros planavimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo aspektais ir pan., po to kiekvienas dalyvis perskaitys teiginius ir prie kiekvieno teiginio turės pasirinkti vieną iš atsakymų variantų. Atlikus tai, auditorija bus suskirstyta zonomis pagal atsakymo variantus „Taip“, „Neutrali zona“ ir „Ne“, tuomet grupės vadovas paskaitys po vieną teiginį ir dalyviai turės prieiti prie vieno iš jų. Kai dalyviai priims savo zoną, grupės vadovas paprašys argumentuoti, kodėl pasirinko tai ir tuomet aptarus visus pasirinkimo variantus, grupės vadovas paklaus: Gal turėtumėte apsigalvoti ir pereiti prie kito atsakymo varianto? Jei atsiras tokių dalyvių, tuomet grupės vadovas paprašys argumentuoti, kodėl suabejojo ir pateiktą nuomonę (visos užduoties atlikimo trukmė iki 20 min.). Mentoriaus karjeros pokyčių teiginiai

	Teiginys	Taip	Neutrali zona	Ne
	Aš gebu paaiškinti, kas yra mentorystė ir karjeros valdymas			
	Aš gebu padėti kitiems planuoti karjerą			
	Aš gebu išryškinti karjeros įgyvendinimo komponentus			
	Aš gebu apibūdinti pagrindines mentorystės charakteristikas			
	Aš gebu sukurti pagrindines tezes apie mentorystės veiksmingumą			
	Aš gebu išryškinti mentorystės ir ugdomojo vadovavimo skirtumus			
Klausimai diskusijoms	Grupės vadovas ant balto popieriaus lapo užrašo sentencijas, kurias reikia įgti: (visos užduoties atlikimo trukmė iki 5 min.): „Šiandien iš užsiėmimo sužinojau“ „Buvo įdomu“ „Šiandien man sekėsi“ Praėjus 2 min. grupės vadovas paprašo dalyvių pasidalinti mintimis.			
Raktiniai žodžiai	Mentorystė, karjeros pokyčiai			
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	<i>Dalyviai</i> – asmuo, dalyvaujantis užsiėmimo veikloje. <i>Grupė</i> – dalyvių grupė, vienu metu vienoje vietoje dalyvaujanti mokymuose. <i>Grupės vadovas</i> – svarbiausias grupės žmogus, galintis organizuoti visos grupės veiklą. <i>Užsiėmimas</i> – vykdoma tam tikra veikla grupėje.			

MODULIS 2: MENTORYSTĖS SRITIS. PATYRIMINIO IR PROFESINIO ORIENTAVIMO NAUDA IR TEIGIAMAS POVEIKIS

1 TEMA: MENTORYSTĖS EFEKTAS - SIEKIAI IR REZULTATAI

Buvo atlikta daug tyrimų, susijusių su mentorystės teikiamais privalumais, ir buvo užduota daug klausimų, tačiau vieną iš didžiausių pranešimų apie mentorystės naudą atliko MENTOR: Nacionalinė mentorystės partnerystė. Jie yra vienijantis čempionas, besiplečiantis kokybiškų jaunimo konsultavimo ryšių su Jungtinėmis Amerikos Valstijomis. Jau daugiau nei 25 metus MENTOR tarnavo mentorystės sričiai teikdamas viešą balsą; kuriant ir teikiant išteklius mentorystės programoms visoje šalyje; ir skatinant konsultavimo kokybę remiantis įrodymais pagrįsti standartai, novatoriški moksliniai tyrimai ir pagrindinės priemonės.

Mentoriaus efektas - tai ataskaita apie jaunimo perspektyvas apie mentorystės rezultatus ir prieinamumą. Šiame skyriuje apžvelgsime ataskaitos atnaujinimą ir svarbiausius rezultatus. Ataskaitoje matyti ne tik reprezentatyvi 18–21 metų amžiaus apklausa, bet ir atsispindi diskusijos su pagrindiniais verslo, filantropijos, vyriausybės ir švietimo lyderiais, ir mentorystės srities literatūros ir kraštovaizdžio apžvalga.

1.1 veikla – Mentorystės efektas

Grupės diskusijų veikla, kurioje kiekvienas grupės narys paaiškina, ką, jų manymu, yra mentorystės efektas. Jie aptaria, ką jie daro ir ką jie siekia. Ką jie tikisi įgyti. Tada pasirinkite vedėją, kad paaiškintumėte, kokie yra grupės siekiai ir kokių rezultatų jie tikisi gauti.

Štai keletas svarbių išvadų apie tai, kaip mentorystė veikia jaunus suaugusiuosius ir kaip tai gali padėti.

Tvirta mokslinių tyrimų bazė remia kokybės mentorystės efektyvumą. Naujausi daugiau kaip 73 nepriklausomų mentorystės programų meta-analizė rodo teigiamus rezultatus tarp socialinių, emocinių, elgesio ir akademinio jaunimo raidos sričių. Trumpai tariant, apklausa rodo, kad jaunimas su mentoriais dažniau praneša apie teigiamą elgesį.

• Tikslai ir siekiai

Jaunuoliai, turintys mentorių, pranešė apie didesnį norą dalyvauti kolegijoje ir nustatyti aukštesnius švietimo tikslus, palyginti su tais, kurie neturi mentorių. Skaičiuojant, pagal apklausą daugiau nei trys ketvirtadaliai (76 proc.) Rizikos jaunų suaugusiųjų, kurie turėjo mentorių, siekia įstoti į koledžą ir baigti jį, palyginti su puse (56 proc.) Rizikos jaunų suaugusiųjų, kurie neturėjo mentoriaus.

• Įsitraukimas ir sėkmė

Tyrimas parodė, kad rizikingi jauni suaugusieji su mentoriais taip pat yra labiau linkę įsitraukti į koledžą nei tie, kurie neturi mentoriaus. Skaičiai rodo, kad 45 proc. Visų rizikos grupių jaunuolių, turinčių mentorių, yra įtraukiami į tam tikro tipo vidurinį išsilavinimą, palyginti su 29 proc. Rizikos grupėje dalyvaujančių jaunuolių, kurie niekada neturėjo mentoriaus.

• Savigarba ir pasitikėjimas savimi

Jauni suaugusieji, turintys mentorių, ypač tų, kuriems gresia pavojus, yra labiau linkę pranešti apie aktyvią ir naudingą veiklą nei jaunimas be mentorius. Šie veiksmai verčia į didesnę savigarbą ir pasitikėjimą savimi, kurie yra būtini jaunimo dalyvavimo komandiniame darbe ir bendruomenės darbe bruožai, ir sėkmingi gyvenime.

• **Sportas ir kita veikla**

67 proc. Rizikos grupės jaunų su mentoriumi dalyvaujančių jaunų žmonių dažniau praneša apie reguliary dalyvavimą sporto ar užklausinėje veikloje. Tik 37 proc. Be mentorių dalyvauja tokiose veiklose.

• **Vadovavimas**

Atsižvelgiant į vadovavimo veiksmus, pastebėta, kad 51 proc. Rizikos grupės jaunų suaugusiųjų su mentoriumi dažniau vadovauja klubui, sporto komandai, mokyklos tarybai ar kitai grupei, palyginti su 22 proc.

• **Savanoriška veikla**

Pavojus, kad jauni suaugusieji su mentoriumi yra labiau linkę nuolat dirbti savose bendruomenėse (48 proc., Palyginti su 27).

• **Ilgalaikiai santykiai = Reikšmė**

Tyrimas patvirtino, kad mentorystės santykių trukmė yra tiek struktūrizuotose, tiek neformaliuose mentorystės santykiuose. 67 proc. Jaunų suaugusiųjų surado savo struktūrizuotą mentorystės ryšį labai naudingai, jei jis truko metus ar ilgiau, palyginti su 33 procentais, kai santykiai truko mažiau nei metus.

• **Rezultatai**

Jauni žmonės, turintys ilgesnį mentorystės ryšį, praneša apie geresnius rezultatus nei jaunimas, turintis trumpesnius mentorystės ryšius tokiose srityse kaip aukštojo mokslo siekiai:

- o 86 proc. jaunų suaugusiųjų santykių daugiau nei metus, palyginti su 77 proc. tų, kurie metų ar mažiau santykiuose yra nuolat planavę įstoti į koledžą ir baigti jį;
- o sporto dalyvavimas (77 proc., palyginti su 70 proc.),
- o vadovavimo pareigos (61 proc., palyginti su 50 proc.),
- o Nuolatinė savanoriška veikla (61 proc., palyginti su 53 proc.).

1. 2. veikla Realūs mentoriai

Pagalvokite apie savo gyvenimo mentorius, ne tik iš savo karjeros perspektyvos, bet ir į tuos, kuriuos žiūrėjote ir vedėte. Užsirašykite dvi asmenines savybes ir du įgūdžius, kurie, jūsų manymu, tapo geru mentoriumi. Paaiškinkite grupei, kodėl.

Papildomai:

https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf

Veiklos pavadinimas	1.1 veikla: Mentorystės efektas
Trukmė	30 min
Reikalingos priemonės	Rašiklis, popieriaus lapelis ar nešiojamas kompiuteris, balta lenta ar lenta

Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - ištirti, kiek dalyviai žino apie mentoriaus efektą. Taip pat reikia pristatyti kursą ir pristatyti grupę vienas kitam. Tai turi būti padaryta nedidelėje 2-4 žmonių grupėje. Svarbiausi dalykai yra aptarti: ką jie mano, kad mentoringas poveikis yra; ką jie daro ir ką jie siekia būti čia; ko jie tikisi iš to gauti, kokie jų lūkesčiai. Tada kiekviena grupė turi pasirinkti prezentaciją, kad paaiškintų, kokie yra grupės siekiai ir kokie yra jų tikisi gauti rezultatai.
Instrukcijos dalyviams	1. Paprašykite jų pasidalinti į mažas 2-4 žmonių grupes. 2. Papasakokite jiems tik pirmosios sekcijos pavadinimą ir pateikite klausimus, kuriuos jie turi atsakyti grupėje. 3. Pasakykite jiems, kad jie turi paskirti vedėją - vieną asmenį po grupės veiklos pristatyti kitoms grupėms. 4. Leiskite jiems žinoti, kad turi 10 minučių atsakyti į visus klausimus. 5. kiekvienam pristatymui yra apie 3 min.
Veiklos aprašymas	1. Pirmiausia padalinkite dalyvius į mažas 2-4 žmonių grupes (2-4 min.) 2. Papasakokite jiems tik pirmosios sekcijos pavadinimą ir pateikite (arba pristatyme arba parašykite juos ant laive) klausimus, į kuriuos jie turi atsakyti grupėje. (1 minutė) 3. Pasakykite jiems, kad jie turi paskirti vedėją - vieną asmenį po grupės veiklos pristatyti kitoms grupėms. Įsitikinkite, kad jie paskyrė vedėją, nes jis turi užsirašyti. (3 min.) 4. Leiskite jiems 10 min. Ir patikrinti, ar jie yra pasiruošę, ir visi grupės nariai išreiškė savo nuomonę. (10 min.) 5. Kai jie užrašo (pvz., Lentoje), jūsų iškeltus siekius ir lūkesčius. (3 min. Grupėje)
Klausimai diskusijoms	1. Ar kada nors girdėjote apie mentorystės poveikį? Jei taip, pasidalinkite su grupe. 2. Jei ne, ką, jūsų manymu, gali būti mentorystės efektas? 3. Kaip manote, kad mentorystės poveikis yra susijęs su skirtingais siekiais? 4. Kokie jūsų siekiai? Kas tave siekė čia? 5. Ką manote, kad mentoriaus efektas yra? 6. Kokia yra jūsų manymu nauda? 7. Ar yra kokių nors lūkesčių dėl mentorystės?
Raktiniai žodžiai	Mentorystės efektas, siekiai, lūkesčiai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf
Veiklos pavadinimas	1.2 veikla: Realūs mentoriai
Trukmė	30 min
Reikalingos priemonės	Rašiklis, popieriaus lapelis ar nešiojamas kompiuteris, balta lenta ar lenta
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - leisti dalyviams susieti temą ne tik iš profesionalo, galinčio padėti kitam, bet ir kaip asmeniui, kuris kadaise buvo mokomas.

Instrukcijos dalyviams	1. Paaiškinkite, kad kita veikla apima tam tikrą savirefleksiją. 2. Paprašykite jų galvoti apie žmones, kurie buvo jų mentoriai. 3. Pateikite jiems klausimus, kurie jiems padės. 4. Pasakykite jiems, kad jie apie 5 min. apie tai galvotų. 5. Paprašykite jų pristatyti ją prieš kitus. 6. Įsitinkinkite, kad jie žino, kad jiems nereikia pateikti konkrečių duomenų, kaip šis asmuo jiems padėjo, tik kokias savybes jis turėjo, kad jis taptų pavyzdžiu ar mentoriumi.
Veiklos aprašymas	1. Paaiškinkite, ką apima veikla (1 min.) 2. Parodykite jiems paramos klausimus ir paaiškinkite, kad jie neturi atsakyti į juos, bet jie yra ten, kad jiems vadovautų. (2 min.) 3. Leiskite jiems 10 min. galvoti ir tada paklausti, kas nori pradėti. (10 min.) 4. Pristatymas. Jei jie nesako, įsitinkinkite, kad paprašykite jų, kokių asmeninių savybių jie norėtų įgyvendinti, ir kad jie būtų kuriami kitam. (3 min. vienam asmeniui)
Klausimai diskusijoms	• Pagalvokite apie asmenį, kuris jus palaikė ir padėjo jums per sunkų laiką. • Ką manote apie jį kaip mentorių? • Kokias asmenines savybes jis turėjo? • Kokių įgūdžių jis turėjo? • Ar vis dar palaikote ryšį su šiuo asmeniu?
Raktiniai žodžiai	Mentoriai, savirefleksija, asmenybė, įgūdžiai

2 TEMA: Mentorius teikiama nauda mentorystei

Mentorystė gali turėti daug naudos ir mentoriumi ir jo mokiniui. Štai keletas patarimų teikiamų privalumų pavyzdžių:

(Pažvelkite į visus pavyzdžius atskirai, aptarkite visus juos su dalyviais ir paprašykite, ar jie kada nors matė šį pavyzdį - ar tai lengva ar sunku pasiekti, ar jie yra naudos, kurią jie ieško?)

- **GALIMYBĖ** pasiūlyti galias, praktines, pedagogines, turinio ir patirties žinias. Pasidalijimas gali būti labai naudingas ir abipusiai naudingas veiksmingo kuravimo aspektas.
- **PROFESINIS AUGIMAS.**
- **TOBULĖJIMAS.** Mentorystės procesas sukelia daug savirefleksijos, kai reikia paaiškinti savo pačių patirtį, kad juos paverstų mokymu. Žinoma, tai apima ir problemų sprendimo įgūdžius, kuriuos reikia perduoti ir globėjui. Tai taip pat padidina pasitikėjimą, savigarbą, moralę ir tapatybės jausmą
- naujų įgūdžių, mokymo strategijų ir bendravimo metodų **MOKYMAS.** Mokymosi galimybės yra neribotos ir apima, kaip įsitraukti į griežtus įrodymais pagrįstus pokalbius.
- **BENDRADARBIAVIMAS,** bendri iššūkiai ir pasiekimų jausmas, atsirandantis sėkmingai dirbant tokiomis problemomis
- **ĮŽVALGA.** Mentoravimas suteikia daug galimybių stebėti ir analizuoti mokinių mokymosi įrodymus, kurie naudingai padeda įgyti vertingos profesionalios įžvalgos.
- **PAGALBA.** Mokymosi / ligoninės / organizacijos ir jos bendruomenės priklausomybės jausmo kūrimas.
- **MOKYMASIS.** Mentorystė nėra be abejonės dėl to, kad yra visiškai įsitikinusi, kad jie yra profesionalūs asmeniniai gebėjimai, o tai, kas manoma, tampa gerosreminder ir savęs mokymo forma.
- **PERSPEKTYVA.** Mentorystės metu dažnai mokinyi turi probleminį klausimą, kuriam reikia atsakymo. Paprastai mentorius yra trečioji šalis, kuri tik stebi ir paprasčiausiai vadovauja besimokančiajam. Tai yra būdas, kuriuo mentorius gali gauti kitokią perspektyvą, tačiau mentorius taip pat gali tai taikyti „himslef“, grįždamas atgal ir bandydamas kitokią perspektyvą.
- **STUDENTO ĮGYVENDINIMAS.** Būdamas mentoriumi, jūs nežinote, bet jis tikrai suteikia jums galimybę įgyti daugiau žinių. Iš tiesų, mokiniai taip pat gali išmokyti jus daug dalykų. (Abipusis mokymasis abiem kryptimis išsamiau aptariamas informacinių ir ryšių technologijų srityje)
- **VADOVAVIMAS.** Būnant mentoriumi, ugdomi kritiniai įgūdžiai, kurie pagerina asmenį kaip lyderį. Išskirkite statymą kitose, išsiaiškinkite silpnąsias ir stipriąsias jėgas ir pan. Kaip mentorius yra ne tik pavyzdinis, bet ir lyderis.

Papildoma literatūra:

- <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>
- <https://smallbusiness.chron.com/top-10-benefits-mentoring-25779.html>

Veiklos pavadinimas	Activių 2.1: Mentorstės programų pavyzdžių transformavimas.
Trukmė	20min
Reikalingos priemonės	Visame pasaulyje naudojamų mentorstės programų pavyzdžiai, kuriuos reikia atspausdinti ir perduoti dalyviams. „Partneriai švietime“ (PIE) yra projektas, kuris bendradarbiauja su Vidutiniais moksleiviais mokymo ar paskaitų aplinkoje darbo tobulinimo įgūdžių srityje. Ji pateikia svetainę, kurioje yra Puikūs internetinių formų pavyzdžiai. Vienas iš jų yra mentorių užpildymas, jei jie yra suinteresuoti dalyvauti, o kitas - tai individualus studentas arba mokytojas, kuris ieško mentoriaus. Savanorių studentų mokymo asociacija yra konsultavimo ir mentoriaus organizacija, kurią inicijavo Mičigano universiteto teisės studentai. 1–12 klasių studentai mokomi vienas su vienu, mokydamiesi Mičigano universiteto studentų. Kompiuterių klubas @ Kompiuterių muziejus Bostone. Klubui namai - tai kompiuterinė muziejaus bendruomenės švietimo programa, sukurta bendradarbiaujant su MIT žiniasklaidos laboratorija. Klubui namas yra mokymosi aplinka, kurioje jauni besimokantieji dirba su patyrusiais besimokančiais. Mentorai yra treneriai, katalizatoriai ir konsultantai. Klubui namas skatina jaunimą dirbti su jais dominančiais projektais, sukuria bendruomenės jausmą ir yra pasiryžęs pasiūlyti išteklius bendruomenei. Elektroninis Emissary inicijuotas Teksaso universiteto Austin. Puiki vieta rasti mentorių ir turi didžiulę ieškančių duomenų bazę. Taip pat gali prisijungti ir savanoriai. Mokytojų mentoriai mokytojai Mokytojams, turintiems kompiuterinių įgūdžių, prašoma, kad jie būtų vasaros mentoriai mokytojams, kurie yra nauji kompiuteriuose. Kiekvienas gali užsiregistruoti kaip mentorius ar globėjas Kompiuterių klubas @ Kompiuterių muziejus Bostone. Klubui namai - tai kompiuterinė muziejaus bendruomenės švietimo programa, sukurta bendradarbiaujant su MIT žiniasklaidos laboratorija. Klubui namas yra mokymosi aplinka, kurioje jauni besimokantieji dirba su patyrusiais besimokančiais. Mentorai yra treneriai, katalizatoriai ir konsultantai. Klubui namas skatina jaunimą dirbti su jais dominančiais projektais, sukuria bendruomenės jausmą ir yra pasiryžęs pasiūlyti išteklius bendruomenei. Informacinių technologijų valdymo programa „Ecole Phoenix“ vidurinėje mokykloje, „Campbell River“, BC. Tai bendradarbiavimas tarp mokyklos / bendruomenės / verslo. Tai puikus pavyzdys, kaip bendruomenė gali auklėti vaikus. „Sanchez“ pradinės mokyklos internetinė mentorstės programa

	Bendradarbiaudama su „Virtual Volunteering“ projektu, ši programa sujungia internetinius mentorius iš viso JAV su ketvirtais greideriais šioje pradinėje mokykloje Austine, Teksase. Veiklos internete metu daugiausia dėmesio skiriama skaitymui ir rašymui, taip pat teigiamų, pasitikinčių santykių tarp suaugusiųjų savanorių ir studentų santykiams. Taip pat yra nuolatinis mokytojų ir mentorių bendravimas, kuriame siūlomos diskusijos su studentais temas ir įtraukiami el. Laiškų rašymas mentoriams į studento klasės darbą ir kompiuterių laboratorijos laiką. Stewartas ir Carpenteris (2009) atliko tyrimą dėl veiklos, susijusios su fizinių terapeutų, dirbančių izoliuotose kaimo vietovėse, vertinimo metodu. Jų pagrindinės išvados buvo susijusios su e. Mentorstės veiksmingumu, kaip priemone įveikti profesinę izoliaciją ir gerinti darbuotojų išlaikymą. Thorndyke ir kt. (2008) pateikia mokymąsi iš funkcinės mentorstės programos tolesniam medicininiam ugdymui. Funkcinis kuravimas yra tas, kur yra pasirenkamas mentorius, nes jie turi specialių įgūdžių ir žinių, kurių mentoriai reikalauja, kad užbaigtų konkretų projektą. Veiksmingumo vertinimas apėmė 18 mėnesių stebėjimą ir išilginį karjeros eigos stebėjimą iki 5 metų po programos. Didelio pasitenkinimo lygio (90%) buvo pranešta tiek mentoriams, tiek mentoriams, kurie matė, kad jų rezultatai yra naudingi tiek kaip karjeros, tiek ir organizacinės naudos jiems. Mertz (2004) sukūrė koncepcinį modelį, kuris išskyrė mentorstę, naudodamas esamas literatūros esamas funkcijas ir funkcijas. Sistema yra piramidė, atspindinti skirtingus mentorstės santykių tikslus, kai ji juda iš bazės į viršūnę. Sistema suskirsto tris tikslus, kurie yra susiję su mentoriais, kaip paramos formos: psichosocialinis vystymasis, profesinis tobulėjimas ir karjeros pažanga. Tai gali būti susieta su besimokančiojo vystymosi etapu, t. Y. Formuojančiu specialistu, patyrusiu gydytoju ir tada valdymu.
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - leisti dalyviams matyti mentorstės programos pavyzdį vienoje aplinkoje, tai gali būti mokykla, kuri gali būti verslo ar ligoninė. Leiskite jiems sudaryti programos ir profesionalų sąrašą. Tada paprašykite jų transformuoti juos taip, kad jie norėtų jį naudoti. Šios veiklos tikslas - paskatinti savo dalyvius išsiaiškinti, kas gali būti naudinga bet kokios rūšies žiniomis ir pritaikyti savo darbui.
Instrukcijos dalyviams	1. Pasiskirstykite į grupes po 2. 2. Pažymėkite ant popieriaus lapo, kurį pamatysite kaip pavyzdį apie naudojamą mentorstės programą. 3. Perskaitykite ir pasidalykite savo nuomone su savo partneriu šia tema. 4. Kartu sukurkite programos privalumus ir trūkumus. 5. Pakalbėkite apie tai, kas daro šią programą veikiančią ir ar yra kažkas, kas, jūsų manymu, nebus naudinga 6. Ar galite jį naudoti savo darbe? Kodėl ir kodėl gi ne? 7. Kaip tai pakeistumėte taip, kad galėtumėte padėti savo bendraamžiams? Ar

	visai reikia pertvarkymo?
Veiklos aprašymas	1. Suskirstykite dalyvius poromis (4 min.) 2. Leiskite jiems pasirinkti atsitiktinę mentoriaus programą. (2 min.) 3. Paaiškinkite taisykles ir leiskite jiems aptarti. (10 min diskusija) 4. 4Paprašykite jų pateikti programą ir paaiškinti, kokie yra programos privalumai ir trūkumai. (5 min. Poroje) 5. Galų gale paklauskite jų, ar jie patys jį naudos. Ir jei taip, kaip jie ją pakeistų (2 min. Poroje)
Klausimai diskusijoms	1. Kokie yra šių pavyzdžių privalumai 2. Kokie yra trūkumai? 3. Ar galite ją įgyvendinti savo darbe? 4. Kaip galėtumėte tai pakeisti? 5. Ar tai taikoma jūsų socialiniam ir ekonominiam kontekstui?
Raktiniai žodžiai	Socialinis ir ekonominis kontekstas, darbo linija, mentoriaus programos ir pavyzdžiai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	http://www.tnellen.com/cybereng/mentor/exam.html

3 TEMA: Hero kelionė ir mentoriaus vaidmuo

Prieš pradėdami šią mokymo dalį, vadovaukitės 3 veikla.

Peržiūrėkite vaizdo įrašą ir atsakykite į klausimus. Šis vaizdo įrašas turi subtitrus daugeliu kalbų.

3.1 veikla: Pažiūrėkite šį video

<https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA>

Atsakykite į klausimus:

- Kodėl manote, kad šis modelis yra pastebimas beveik visuose filmuose ir knygose? Ar galite pateikti savo mėgstamos istorijos pavyzdį?
- Ar šis modelis gali būti taikomas realiame pasaulyje?

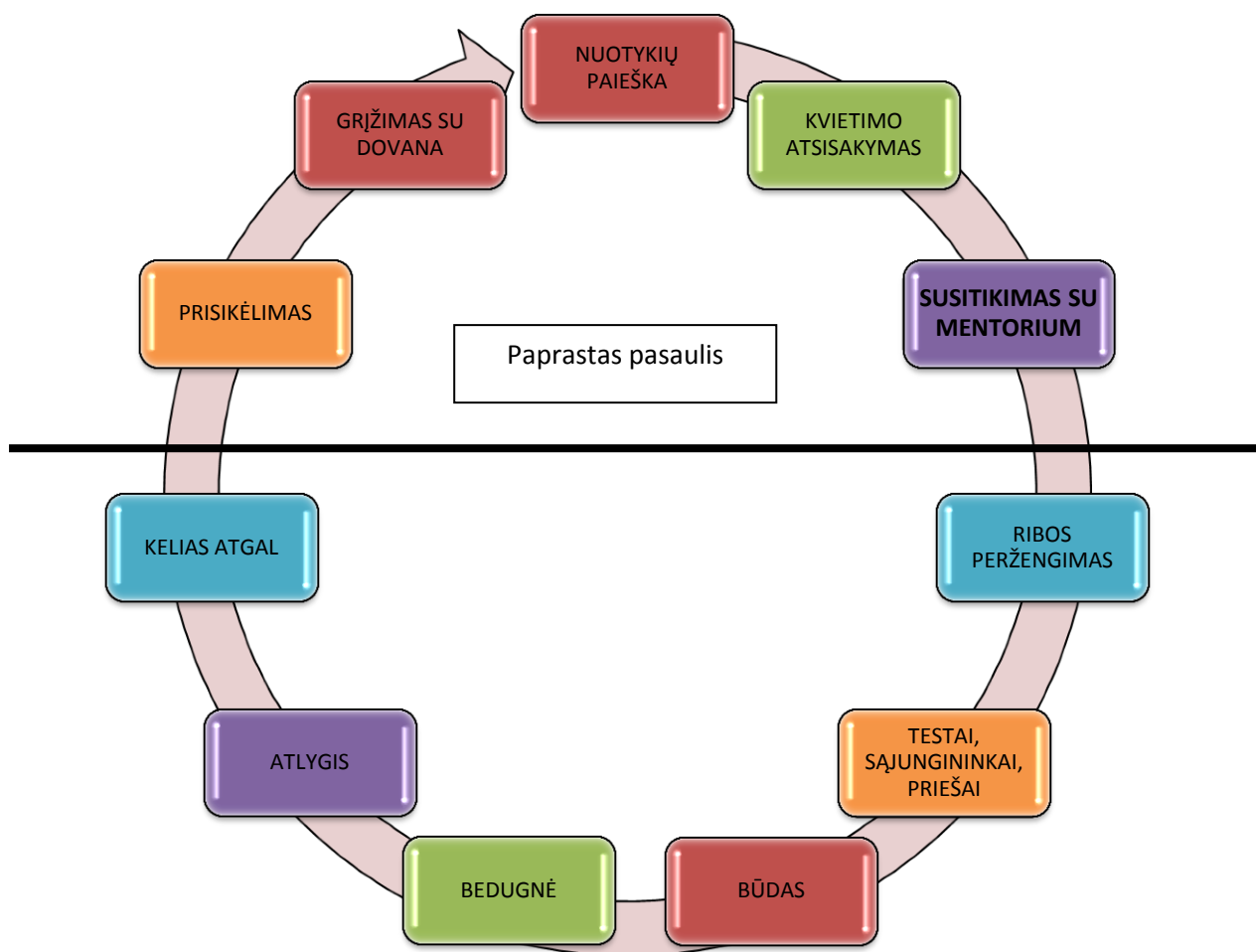
Visa herojaus kelionės idėja yra tai, kad tai yra gyvenimo patirties metafora. Gyvenimas yra herojaus kelionė. Gyvenime yra aiškių pavyzdžių, kaip mus orientuoti, pavyzdžiui, gimimą, vaikystę, paauglystę, suaugusumą ir mirtį. Kaip suaugusieji, mes einame per nuotykius. Mes kovojame su vidiniais konfliktais, o galiausiai tapome herojais, kai mums pavyks atskleisti visus demonus.

Kaip tarsi žmonių gyvenimo atspindys, galime pažvelgti į didžiausius literatūros kūrinius, matome, kaip jie visi turi tą patį modelį. Pagalvokite apie Star Wars, Matrix, Harry Potter, Oz vedlį.

Joseph Campbell pavadino jį „herojaus kelione“. Jis buvo rašytojas, mokytojas, mitologijos mokslininkas ir pasakotojas. Jo mėgstamiausia mitologija buvo gimtoji amerikietė, kurią jis įsimylėjo kaip vaikas. Jis tapo jo aistra. Jis taip pat buvo filosofas, tyręs žmogiškąją patirtį. Jis atidžiai stebi šią frazę „Sekite savo palaimą“.

Studijavo ir išanalizavo visas mūsų laikų istorijas, filmus, mitus, literatūrą, religiją, romanus ir romansus. Išskaidydamas juos visus, jis atrado, kaip šios istorijos buvo žmogaus patirties atspindys. Jis pradėjo suvokti, kad iš visų istorijų buvo vienas, kad visi žmonės gali susieti nesvarbu, iš kur jie atvyko.

Čia yra vizualus apskritimas, kurį herojus eina per istoriją.



1 Pav. Herojaus kelionė

Trumpai tariant, herojaus kelionės etapai gali būti tokie tikslūs filmuose ir fantastiškuose pasauliuose, kurie yra mūsų pačių realybėje. Toks požiūris ir šis perdavimas yra svarbūs, kad galėtume matyti didelį vaizdą ir tiksliai sužinoti, koks yra mentoriaus vaidmuo ir kaip jo veiksmai naudingi ne tik karjerai, bet ir jo gyvenimui. Yra 12 žingsnių. Pagal „Oracle Education Foundation“ biblioteką šie veiksmai yra tokie:

1. **Paprastas pasaulis:** Tai iliustruoja normalų gyvenimą, ramybę prieš audrą, akimirką prieš problemą ar situaciją arba tiesiog tą laiką, kol prasideda nuotykis.
2. **Nuotykių paieška:** Išsiaiškinta problema ar iššūkis, o herojus susiduria su kažkuo, dėl kurio jis pradeda savo nuotykius.
3. **Kvietimo atsisakymas:** ateina baimė, kad stengtųsi sustabdyti didvyriui nepradėti judėti, paprastai tai sustabdo jį.
4. **Susitikimas su mentorium:** Tai yra momentas, kai kažkas panašaus į Gandalfą pasirodo norėdamas pakeisti herojaus protą pasiruošti jam nuotykių skelbimui, suteikdamas jam drąsos. Pasak Christopher Vogler, rašytojo kelionės „mitinė struktūra“ autorius, mentorius herojui suteikia reikmenis, žinias ir pasitikėjimą, reikalingą jo baimei įveikti ir patirti nuotykius.

5. **Ribos peržengimas:** Herojus palieka savo įprastą pasaulį pirmą kartą ir kerta slenkstį į nuotykius. Nors Mentorius vadovauja herojui prie slenkščio, herojus turi jį peržengti.
6. **Testai, sąjungininkai, priešai:** Herojus tyrinėja šį naują ir nežinomą pasaulį ir per šią nepažįstamą aplinką vykdo bandymus ir bandymus. Per šį laiką jis išgyvena testo jėgos testus, susitinka su draugais, ir ateina į akis į priešą. Jis išmoko naujų dalykų ir įgūdžių, kurie jam pasirodė ateinančiam Ordealui.
7. **Būdai:** Atsiranda nesėkmių, tačiau šį kartą kartu su savo draugais - susiduriant su didesniais iššūkiais ir sunkesnėmis kliūtimis bei globėjais, jis ruošiasi didesniai iššūkiui išbandyti naują požiūrį arba priimti naujas idėjas.
8. **Bedugnė** Herojus patiria didelę kliūtį ar kliūtį, pavyzdžiui, gyvybės ar mirties krizę. Ir tai yra ten, kur jis susiduria su mirtimi ar jo giliausia baime.
9. **Atlygis:** Išgyvenęs mirtį, herojus gauna atlygį. Būtent tai jisėjo ieškoti to, ką jis siekė.
10. **Kelias atgal:** Tai reiškia kelią atgal į savo įprastą gyvenimą.
11. **Prisikėlęs herojus:** Herojus susiduria su galutiniu testu, kur viskas yra pavojuje, ir jis turi naudoti viską, ką išmoko.
12. **Grįžimas su eliksiuru:** Herojus atneša savo žinias arba „eliksiurą“ į įprastą pasaulį, kur jis jį naudoja, kad padėtų visiems, kurie pasilieka ten.

3.2 veikla: Skaitykite apie Herojaus kelionę. Diskusijoje atsakykite į toliau pateiktus klausimus.

Ar matėte šią formulę savo gyvenime ar kito asmens gyvenime? Jei taip, prašome pasidalinti ja su grupe.

Ar manote, kad kiekvienas turi mentorių savo gyvenime ar įvairiose jų gyvenimo srityse?

Pagalvokite, kodėl herojaus santykiai su mentoriumi ar mentorais yra svarbūs istorijai. Viena iš priežasčių yra tai, kad skaitytojai gali susieti su patirtimi. Jie mėgaujasi emocinio santykio tarp herojaus ir mentoriaus dalimi. Kaip matote antrajame paveikslėlyje, susitikimo su mentoriumi laikas tinka įveikti baimę. Ir net jei negalime atkreipti dėmesio į tai, kad tai yra vienas iš svarbiausių žingsnių, kurių dažnai nesiimama. Baimė gali būti labai geros motyvacijos, kad galėtų kažką daryti, tačiau tai taip pat yra didžiausia kliūtis, į kurią mes įtraukiame savo gyvenimą. Ir ypač kai kalbama apie jaunas žmones, baimės dėl nežinomų ir netgi baimės dėl sėkmės gali būti didžiulis nugalėtojas.

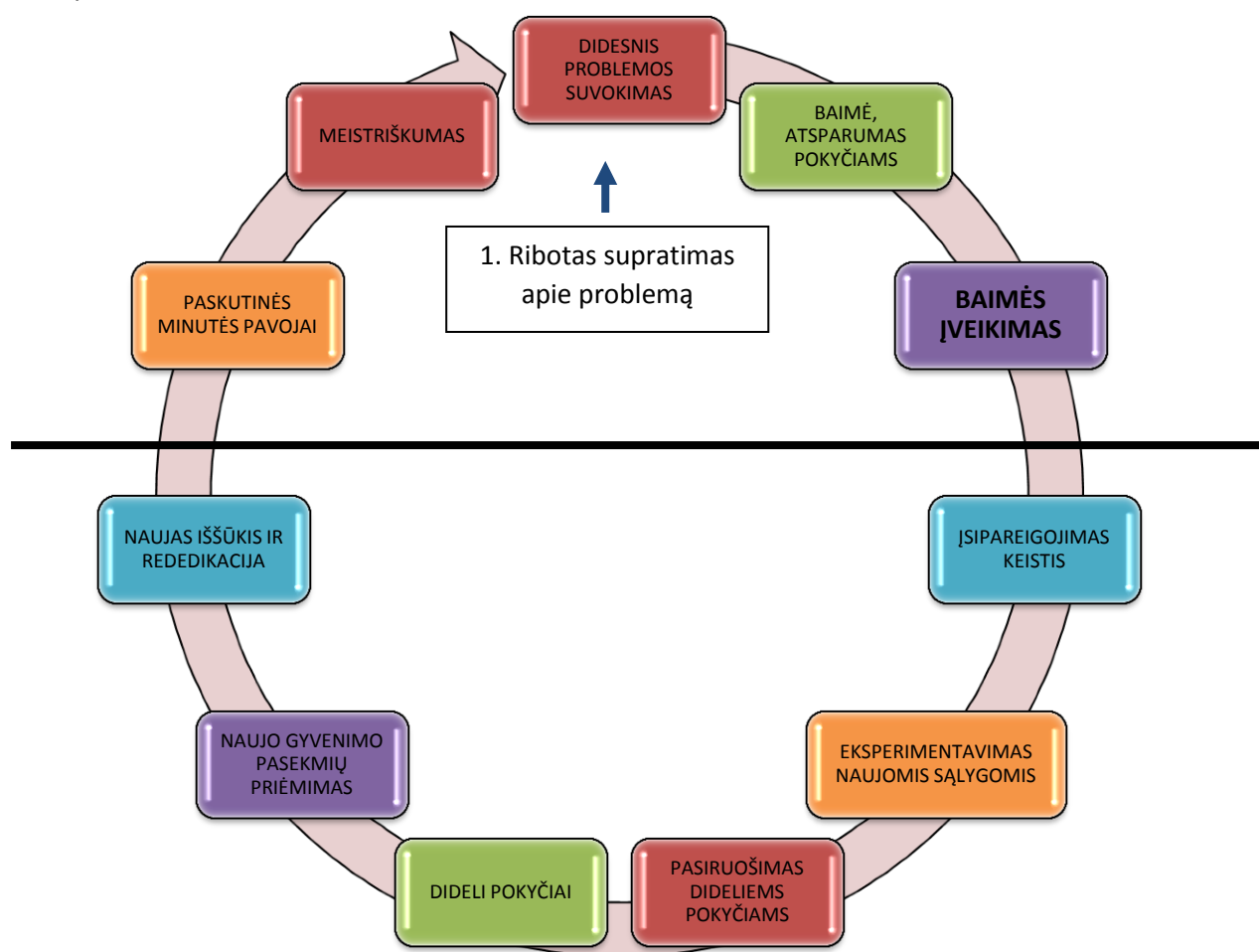
Metoriams tai yra didžiausias iššūkis. Vienas dalykas yra duoti jums žinias ir vadovauti žmogui ant uolų kelio į savo karjerą, tačiau jei asmuo bijo, jis niekada nesikels į tą kelią, o tada visos žinios ir patirtis taps nenaudinga.

Čia atsiranda įgūdžių, tokių kaip problemų sprendimas, lyderystė, empatija, pasitikėjimas kitomis. Ir kaip tai buvo įrodyta mythology filmuose ir kiekviename kitame apmąstyme, žmonės sukuria savo realybę - mentorius gali mokytis tiek iš abipusių santykių, kiek gali ir globėjas.

3.3 veikla: Pažiūrėkite šį video:

<https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs>

- Koks, jūsų manymu, yra masažo esmė?
- Kokia yra maisto metafora?



2 Pav. Herojaus kelionė atskleidė

Papildoma literatūra:

- <http://therapyoflife.com/?p=459>
- <https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html>
- <http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf>
- <https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages>

Veiklos pavadinimas	3.1 veikla: pažirėkite šį video
Trukmė	20 min

Reikalingos priemonės	Interneto ryšys, nešiojamas kompiuteris, multimedija. https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA
Instrukcijos treneriams	Šioje veikloje pagrindinis dėmesys skiriamas įvesti į kitą kurso dalį. Ji taip pat neria į mitiškesnį būdą pažvelgti į daiktus, suteikti vizualinį gyvenimo ciklo ir jo mentorystės perspektyvą.
Instrukcijos dalyviams	1. Prieš pradėdami veiklą, atkurkite vaizdo įrašą arba paprašykite jų žiūrėti. Paklauskite jų, ar jie kada nors girdėjo apie herojaus kelionę. 2. Po to atkurkite vaizdo įrašą. 3. Paprašykite jų atsakyti į klausimus.
Veiklos aprašymas	1. Paklauskite jų, ar jie žino, kas yra herojaus kelionė. (2 min.) 2. Leiskite vaizdo įrašą (5 min.). 3. Paklauskite jų, ką jie apie tai galvoja (2 min.) 4. Aptarkite su jais pateiktus klausimus (15 min.)
Klausimai diskusijoms	1. Kodėl manote, kad šis modelis pastebimas beveik visuose filmuose ir knygoose? Ar galite pateikti savo mėgstamos istorijos pavyzdį? 2. Ar šis modelis gali būti taikomas realiame pasaulyje? Kodėl ir kodėl gi ne? 3. Koks yra mentorius vaidmuo? 4. Ar fantazijos pasauliai, kuriuos mes sukuriame, atspindi mūsų tikrovę?
Raktiniai žodžiai	Gaining perspective
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	• http://therapyoflife.com/?p=459 • https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html • http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf • https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages

Veiklos pavadinimas	3.2 veikla: Skaitykite apie Hero kelionę. Atsakykite į klausimus.
Trukmė	20 min
Reikalingos priemonės	Kurso medžiaga
Instrukcijos treneriams	Šioje veikloje daugiausia dėmesio skiriama tam, kad būtų pateikta tam tikra informacija apie tai, kaip pristatoma herojaus teorija, ir patikrinkite, kiek dalyviai yra su juo susiję.
Instrukcijos dalyviams	Užduokite toliau pateiktus klausimus, leiskite jiems diskutuoti ir tiesiog domėkitės jų nuomone.
Klausimai diskusijoms	• Ar matėte šią formulę savo gyvenime ar kito asmens gyvenime? Jei taip, prašome pasidalinti ja su grupe. • Ar manote, kad kiekvienas turi mentorių savo gyvenime ar įvairiose jų gyvenimo srityse? • Ar turite daugiau nei vieną mentorių ir kaip jie skiriasi • Ar žinote, kokiame kelionės etape esate? • Ar kada nors praėjote visą ciklą?
Raktiniai žodžiai	Hero kelionė, mentoriai, iššūkiai, savirefleksija
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	• http://therapyoflife.com/?p=459 • https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html • http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf • https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages

Veiklos pavadinimas	3.3 veikla: Diskusijos
Trukmė	20 min
Reikalingos priemonės	Internetas multimedija, https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs
Instrukcijos treneriams	Įdomus pavyzdys, kaip baimė veikia mus ir kaip motyvacija gali priimti įvairias formas. Jis taip pat suteikia mentoriui nuomonę, kad nors dauguma žmonių motyvuojasi tais pačiais daiktais, kiti turi asmeninį pNUORODOS ir turi būti elgiamasi skirtingai.
Instrukcijos dalyviams	Užduokite toliau pateiktus klausimus, leiskite jiems diskutuoti ir tiesiog domėkitės jų nuomone
Klausimai diskusijoms	• Ką manote, kokia yra masažo esmė? • Koks yra maisto metafora? • Kaip jūs nugalėsite savo baimes? • Ar kada nors buvote tokioje situacijoje? • Ar kada nors reikia surasti kažkieno asmeninį motyvatorių jiems padėti? • Pateikite pavyzdžių iš savo patirties.
Raktiniai žodžiai	Hero kelionė, mentoriai, iššūkiai, savirefleksija

4 TEMA: Abipusė mentorystė - plėtra ir poveikis

Mentorystė tradiciškai buvo apibrėžta pagal „iš viršaus į apačią“, „vienas su vienu“ ryšį, kuriame vienas turi daugiau patirties vadovų ir remia karjerą kuriant naują komandą ar asmenį, kuris dar yra karjeros pradžioje.

Abipusė mentorystė

„**Abipusė mentorystė**“ skiriasi nuo tradicinio modelio, skatindamas plėtoti platesnį, lankstesnį paramos tinklą, atspindintį realaus gyvenimo mentorystės įvairovę, kurioje nė vienas asmuo neturi reikalauti ar neturėtų turėti daugelio žinių.

Abipusės mentorystės Modelis

Yun ir Sorcinellid sukūrė lankstų, tinklu pagrįstą modelį fakulteto kontekste, vadinamą „Abipusė mentorystė“, kurioje dėstytojai dirba su keliais mentorais, kurie teikia paramą savo atitinkamose kompetencijos srityse, o ne vieninteliu mentoriumi, kuris mažiau linkęs įveikti įvairios galimybės ir iššūkiai, su kuriais susiduria įvairūs mokslininkai šiuolaikinėje akademinėje karjeroje.

Aprašytos penkios pagrindinės charakteristikos.

Pirmasis esminis mentorystės partnerystės bruožas yra įvairių asmenų, tarp jų ir bendraamžių, šalia bendraamžių, valdomų fakultetų, kėdžių, administratorių, profesionalių darbuotojų ir bibliotekininkų, studentų ir neuniversitetinių mentorystės partnerių įvairovė.

Taip pat yra skirtingų mentorystės metodų, kurie atitinka partnerių asmeninius, drausminius ir kultūrinius kontaktus:

- vienas prie vieno,
- maža grupė,
- didelė grupė,
- el. Paštas, pokalbiai

Žinoma, yra partnerysčių, kurios daugiausia dėmesio skiria konkrečioms (-oms) patirties ir kompetencijos sritims (pvz., Mokymui), o ne apibendrintoms, „visiems tinkančioms“ žinioms;

Modelis turi naudos ne tik asmeniui, kuris tradiciškai vadinamas globėju, bet ir asmeniui, kuris tradiciškai vadinamas mentoriumi.

Toliau yra įgaliojimas - ankstyvosios karjeros ir nepakankamai atstovaujantys žmonės komandoje nėra matomi ar traktuojami tik kaip mentorystės gavėjai, bet kaip aktyvūs, tyčiniai savo karjeros plėtos agentai.

Mentorių Tinklas

Tipinis Abipusėsmentorystės tinklas gali įtraukti partnerius, atstovaujančius skirtingus vaidmenis akademinėje bendruomenėje.

Tai trumpa Abiopusio mokymosi skyriaus apžvalga ir daugiau informacijos bei pratimų rasite mūsų platformoje.

5 TEMA: Karjeros gairės - įrankiai ir rezultatai

Karjeros orientavimas - tai paslaugos, kurios padeda žmonėms sėkmingai valdyti savo karjerą. Karjeros vystymasis, žmogiškojo vystymosi aspektas, yra procesas, kurio metu atsiranda asmens darbo tapatybė.

Svarbu pastebėti, kad karjeros konsultavimas nesuteikia jai paslaugų tik tada, kai kas nors turi pasirinkti karjerą pirmą kartą arba kai vyksta perėjimas. Jis taip pat naudojamas siekiant suteikti paramą karjeros metu ir net visą jų gyvenimą. Štai kaip karjeros patarimai gali būti naudingi tais atvejais, kai ne taip dažnai minimi:

1. Vidutinės karjeros patarimai

Karjeros konsultavimo paslaugų teikimas taip pat apima padėti asmenims siekti karjeros ir spręsti darbo vietos problemas. Atsakant į klausimus apie karjeros raidą, ką daryti, kad būtų skatinama, ar kelti paklausą, o kai kuriais atvejais net patartina asmeniui nutraukti darbą. Tai taip pat naudinga, kai kalbama apie ryšį - santykius su savo viršininku, bendradarbiais ir, žinoma, valdant stresą ir perdegimą.

2. Darbo paieška

Kartais nepakanka pasirinkti karjerą, ypač jei nežinote, kaip rasti viryklę. Karjeros orientavimas taip pat apima pagalbą ieškant darbo, kai ieškote savo pirmojo darbo ar bet kokio kito. Svarbu, kad mentoriai nuolat atnaujintų informaciją apie geriausius darbo paieškos metodus ir būtų atviri naujoms galimybėms. Mentorius turėtų turėti išteklių, kad galėtų rasti darbo skelbimus ir suteikti pagalbą rašant veiksmingą atnaujinimą. Kita svarbi karjeros orientavimo dalis yra mokyti mokytoją, kaip naudotis savo tinklu ir kaip derėtis dėl darbo pasiūlymų.

3. Darbo praradimas

Darbo praradimas gali turėti tam tikrų pražūtingų pasekmių tiek finansiškai, tiek emociškai. Jis dažnai lyginamas su jūsų tapatybės dalies praradimu. Tačiau labiausiai apčiuopiamas rezultatas yra pajamų praradimas. Vienas iš karjeros orientavimo komponentų, padedant naujiems bedarbiams ir padedant jiems susidoroti su praktiniais klausimais, pvz., Kreipiantis dėl nedarbo išmokų ir tęstinio sveikatos draudimo. Tokiose situacijose mentoriai turėtų galėti paskatinti ir konsultuoti patarėjus.

4. Motyvavimas

Kai kurie karjeros patarimai iš mentoriaus ir profesionalo gali motyvuoti asmenį, kai viskas nepasiekia taip, kaip jie norėtų. Mentorius turėtų galėti suteikti mentoriui realistišką vaizdą, ko tikėtis, pasakyti jiems, ar jie priima protingą sprendimą.

5.1 veikla: Karjeros patarimai

- Atspausdinkite ir iškirpkite žemiau pateiktą karjeros patarimų sąrašą. Leiskite visiems traukti 1 iš jų ir juos pristatyti prieš grupę. Leiskite jiems pareikšti savo nuomonę apie šį patarimą, ar jis yra naudingas ir koku būdu.

- Ar duotumėte šį patarimą kam nors? Kodėl taip ar kodėl ne?
- Jei kalbate apie šį patarimą, ar manote, kad to pakanka? Ar reikia daugiau konteksto?

Beth Matteyis yra Nacionalinės mokyklų slaugytojų asociacijos prezidentas. Ir ji turėjo patarimų dėl karjeros, kurios gali padėti bet kuriai karjerai:

1. Raskite savo aistrą ir mėgaukitės tuo, ką darote.
2. Išeikite iš savo komforto zonos ir būkite atviras naujoms galimybėms.
3. Būkite tikri savimi ir atsiskaitykite kitiems.
4. Prisijunkite prie savo profesinės organizacijos ir dalyvaukite.

5. Sukurkite ir bendrinti profesionalioje mokymosi bendruomenėje socialinėje žiniasklaidoje („Twitter“ ir „Blogging“)
 6. Aktyviai klausykitės ir domėkitės žmonėmis savo gyvenime.
 7. Negalima teisti kitų ir nedvejokite.
 8. Vertinkite savo komandą; kiti nemano, kaip jūs manote, ir atnešite skirtingų gyvenimų, požiūrių, idėjų ir minčių. Tai galiausiai lems geriausias komandas ir geriausius sprendimus.
 9. Paprastai yra daugiau nei vienas būdas kažkam daryti.
 10. Kažkas visada bus protingesnis, aiškesnis, vyresnis ir išmintingesnis, labiau nusimanantis, labiau patyręs, turi daugiau laipsnių ir tt Visuomet vertinkite tai, ką atneša prie stalo. Jūsų požiūris yra svarbus ir reikalingas, tačiau būtinai pasimokykite iš tų, kurie kerta jūsų kelią! Jūs turite kitų, ką neturite - jūs esate vienintelis.
 11. Jūs visada galite tobulinti ir sužinoti daugiau.
 12. Skirkite laiko, kad perkurtumėte save ir užduokite klausimą: „Kodėl aš tai darau?“ Visada pradėkite nuo kodėl.
 13. Praleisk prasmingą laiką su savo šeima ir draugais.
 14. Rūpinkitės savimi. Pratimai, sveika mityba ir pakankamai miego.
- Šaltinis: <https://nurse.org/articles/career-advice/>

Jrankiai

Kalbant apie karjeros konsultavimą, visada galite naudoti kai kurias priemones, kad padėtų jums. Pateikiame keletą įrankių, kurie gali būti naudingi:]

[MyNextMove](#)

MAPP Test

[Myers-Briggs](#)

:<http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes2.asp>

[Keirsey Temperament Sorter](#)

[MyPlan.com](#)

[Big Five](#)

[iSeek “Clusters”](#)

[16personalities](#)

5.2 veikla: Karjera

- [Atlikite 16 asmenybių testą.](#)
- Šis testas gali būti atliekamas mokymo metu, jei kiekvienam studentui yra pakankamai nešiojamųjų kompiuterių ar kompiuterių. Tuo atveju, jei neturite įsitikinti, kad turite išsiųsti testą ir paprašyti, kad jie tai padarytų prieš mokymą, kad vėliau jie galėtų dalytis rezultatais.

- Peržiūrėkite savo rezultatus ir pagalvokite apie šį klausimą.
- Kaip, jūsų manymu, šie klausimai yra susiję su karjeros orientavimu?
- Ar naudojatumėte jį ir kodėl?
- Ar manote, kad tai tiksli?
- Kai kurios organizacijos naudoja kitus asmenybės testus ar IQ testus ir tt Ar manote, kad jie yra būtini? Kodėl?

Papildoma literatūra:

- <https://www.impactfactory.com/library/use-mentor-your-career-success>
- <https://www.entrepreneur.com/article/295654>
- <https://www.nexgoal.com/the-importance-of-mentorship-for-career-development/>
-

Veiklos pavadinimas	5.1 veikla: karjera
Trukmė	20 min testui + 10 -15 diskusijoms
Reikalingos priemonės	Internetas, kompiuteris Prieiga Do the 16 personalities test.
Instrukcijos treneriams	Naudodamiesi karjeros orientavimo priemonėmis geriausia, kad mes juos išbandytume pirmiausia, kad galėtume būti patikimi ir būti tikru pavyzdžiu. Mentorius taip pat turėtų žinoti, kad jis taip pat pateikiamas kaip geros savęs refleksijos priemonė. Jei pats bandymas neatliekamas.
Instrukcijos dalyviams	1. Įsitikinkite, kad kiekvienas turi įrenginį, kuriuo jie dirba. 2. Jei jie nesistengia paprašyti visų dalyvių atlikti testą prieš atvykstant į mokymą. 3. Pateikite šiek tiek informacijos apie testą, pasakykite jiems, ką paaiškinti ir kiek laiko tai užtruks 4. Leiskite jiems atlikti testą - * tik jei įmanoma, vietoje. 5. Paprašykite savanorių pasidalinti savo rezultatais. Tai neturi būti visi jie ir jie neturėtų būti naudojami tik tada, kai jie nori. 6. Jei jie ne tik tęsia savo nuomonės apie testą apžvalgą ir užduoda toliau pateiktus klausimus.
Description of the activity	Versija 1: 1. Įvadas į testą (2 min) 2. Sprendimas (15-20 min) 3. Paklauskite, kad kas nors nori pasidalinti ir suteikti jiems apie 3-4 min. 4. Toliau aptarkite toliau pateiktus klausimus. Versija 2: 1. Įvadas į testą (2 min) 2. Paklauskite, kas nori dalintis savo rezultatais 3. Įsitikinkite, kad bent 3-4 žmonės dalijasi, arba jei norite pasirinkti tik kai kurias testo dalis, kad galėtumėte komentuoti. Jei pats bandymas neatliekamas.

Klausimai diskusijoms	1. Peržiūrėkite savo rezultatus ir pagalvokite apie šiuos klausimus. 2. Kaip, jūsų manymu, šie klausimai yra susiję su karjeros orientavimu? 3. Ar naudojatumėte jį ir kodėl? 4. Ar manote, kad tai teisinga? 5. Kai kurios organizacijos naudoja kitus asmenybės testus ar IQ testus ir tt Ar manote, kad jie yra būtini? Kodėl?
Raktiniai žodžiai	savirefleksija, asmenybė, mentorystė, asmenybės tipai

Veiklos pavadinimas	5.2 veikla: Karjeros patarimai
Trukmė	30 min
Reikalingos priemonės	Beth Matthey, Nacionalinės mokyklų slaugytojų asociacijos prezidento patarimai: 1. Raskite savo aistrą ir mėgaukitės tuo, ką darote. 2. Išeikite iš savo komforto zonos ir būkite atviras naujoms galimybėms. 3. Pasilikite savo žodžiu ir atsiskaitykite kitiems. 4. Prisijunkite prie savo profesinės organizacijos ir dalyvaukite. 5. Sukurti ir bendrinti profesionalioje mokymosi bendruomenėje socialinėje žiniasklaidoje („Twitter“ ir „Blogging“) 6. Aktyviai klausykitės ir domisi žmonėmis savo gyvenime. 7. Negalima teisėti kitų ir nedvejokite. 8. Vertinkite savo komandą; kiti nemano, kaip tiksliai manote, ir atnešite skirtingą gyvenimą, požiūrį, idėjas ir mintis. Tai galiausiai lems geriausias komandas ir geriausius sprendimus. 9. Paprastai yra daugiau nei vienas būdas kažkam daryti. 10. Kažkas visada bus protingesnis, aiškesnis, vyresnis ir išmintingesnis, labiau nusimanantis, labiau patyręs, turi daugiau laipsnių ir tt Visuomet vertinkite tai, ką atneša prie stalo. Jūsų požiūris yra svarbus ir reikalingas, tačiau būtinai pasimokykite iš tų, kurie kerta jūsų kelią! Jūs turite kitų, ką neturite - jūs esate vienintelis. 11. Jūs visada galite tobulinti ir sužinoti daugiau. 12. Skirkite laiko, kad perkurtumėte save ir užduokite klausimą: „Kodėl aš tai darau?“ Visada pradėkite nuo kodėl. 13. Praleisk prasmingą laiką su savo šeima ir draugais. 14. Rūpinkitės savimi. Pratimai, valgykite mitybos požiūriu mitybą ir gaukite pakankamai miego.
Instrukcijos treneriams	Atspausdinti ir iškirpti iš karjeros patarimų sąrašo. Leiskite kiekvienam traukti 1 ar 2 iš jų ir tada pateikti juos prieš grupę, išsakydami savo nuomonę apie orą, kuris yra naudingas ir dėl kokios priežasties.
Instrukcijos dalyviams	1. Paprašykite jų atsitiktinai traukti iš patarimų krūvos 2. Leiskite jiems jį perskaityti 3. Paprašykite jų įvertinti, kiek naudinga patarimai yra nuo vieno iki dešimties. 4. Paprašykite po vieną paaiškinti savo atsakymą ir pateikti patarimus kitiems. 5. Įsitinkinkite, kad jie atsakys bent į kai kuriuos žemiau pateiktus klausimus.
Veiklos aprašymas	1. Paaiškinkite taisykles (1 min) 2. Paimkite iš krūvos (1 min) 3. Perskaitykite ir galvokite apie aprašymą (3 min) 4. Pateikite nuomonę (4 min asmeniui) 5. Baigiamoji diskusija su visais dalyviais (10 min)

Questions for reflection/ discussion	1. Ar šis patarimas yra kažkas, ko norite, kad kažkas jums pasakytų? Kodėl? Kokioje situacijoje? 2. Ar kada nors girdėjote šį patarimą? 3. Ar naudojatumėte jį kitam? 4. Ar jums reikia daugiau šio patarimo konteksto? 5. Ar jis gali būti naudojamas bet kokiai situacijai, ar manote, kad tai griežtai specifinė?
Raktiniai žodžiai	savirefleksija, asmenybė, mentorystė, asmenybės tipai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	https://nurse.org/articles/career-advice/

MODULIS 3: MENTORYSTĖS PROCESO KOMPONENTAI

Veiklos pavadinimas	GROW modelio naudojimas mentorystės ir koučingo metu
Trukmė	1 val and 5 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, interneto ryšys, naudojama nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM , https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q , klausimai savirefleksijai ir diskusijoms, projektorius, flipchartas, popierius, pieštukai.
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - supažindinti dalyvius su GROW instruktavimo modeliu ir tuo, kaip jie gali jį taikyti savo mentorystės veikloje. Jie praktikuos šį modelį naudodami grupinį pratimą, kuriame yra vaidmenų žaidimo komponentas.
Instrukcijos dalyviams	1. Pradžioje žiūrėsime vaizdo įrašą, kad susipažintume su GROW modeliu, o tada aptarsime, kaip galite jį taikyti. 2. Dabar matysime GROW modelį ir aptarsime daugiau. 3. Mes atliksime praktinį darbą. Aš padalysiu jus į tris grupes, kad kiekvienoje iš jų būtų bent vienas tikslinių profesinių kategorijų atstovas (slaugytojai, socialiniai darbuotojai, mokytojai). Ši pirmoji grupė atstovauja profesinei slaugytojų kategorijai. Ši antroji grupė atstovauja profesinių socialinių darbuotojų kategorijai. Ši trečioji grupė atstovauja profesinei mokytojų kategorijai. Slaugytojų grupei reikės dirbti su tokia situacija: Jūsų globėjas yra darbas, perkrautas ligoninėje. Socialinius darbuotojus atstovaujanti grupė turės dirbti tokioje situacijoje: Jūsų globėjas turi dilemą dėl netvarkingos šeimos. Mokytojams atstovaujanti grupė turės dirbti su tokia situacija: Jūsų mokinys turi konfliktą su studentu. 4. Jūs turite 10 min., Kad diskutuotumėte grupėje ir užrašytumėte, kaip apibūdinti, kaip galite naudoti GROW modelį tam tikroje situacijoje ir sukurti vaidmenų žaidimą. 5. Kiekviena grupė dabar pasirenka du atstovus, kurie atlieka mentoriaus ir globėjo vaidmenis, taikydami GROW modelį konkrečiai situacijai. 6. Galų gale aptarsime daugiau.
Veiklos aprašymas(preparation part, implementation part, debriefing part) - step by step implementation, process, apx. Trukmė of each step ...	1. Žiūrėkite mokomąjį vaizdo įrašą apie tai, kaip naudoti GROW modelį mentorystėje ir mokyme: https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM (11 min.). 2. Treneris netrukus apibendrina informaciją apie GROW modelį ir naudokite flipchart popierių, kuris yra teorinis pagrindas (išsamesnė informacija pateikta skyriuje teorinis pagrindas) (3 min.). 3. Dalyviams pateikiami klausimai (kitame skyriuje) savirefleksijai ir diskusijoms (4 min.). 4. Žiūrėkite vaizdo įrašą, kuriam taikomas GROW modeliavimo modelis: https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q (7 min.). 5. Dalyviams pateikiami klausimai (kitame skyriuje) savirefleksijai ir diskusijoms (3 min.). 6. Praktiniai užsiėmimai: treneris dalija dalyvius į 3 grupes, kad kiekvienoje iš jų būtų bent vienas tikslinių profesinių kategorijų atstovas (slaugytojai, socialiniai darbuotojai, mokytojai). Be to, kiekviena grupė atstovauja profesinei kategorijai. Mokytojas nusprendžia, kuri grupė atstovauja tam tikrą profesinę kategoriją ir kuria Instrukcijos mokytojams(2 min).

	Kiekviena grupė gaus konkrečią darbo situaciją: - grupei, atstovaujančiai slaugytojų grupei: Jūsų globėjas yra darbas, perkrautas ligoninėje. - grupei, atstovaujančiai socialiniams darbuotojams: Jūsų globėjas turi dilemą dėl netvarkingos šeimos. - mokytojų kategoriją atstovaujančiai grupei: Jūsų mokinys turi konfliktą su studentu. 1. Dalyviai turi 10 min., kad aptartų grupę ir užrašytų, kaip jie gali naudoti GROW modelį tam tikroje situacijoje ir sukurti vaidmenų žaidimą. 2. Kiekviena grupė pasirenka du atstovus, norinčius atlikti mentoriaus ir globėjo vaidmenis konkrečioje situacijoje. Šie kiekvienos grupės atstovai atliks savo vaidmenis (5 min.). 3. Galutinės diskusijos (klausimai kitame skyriuje) (10 min.).
Klausimai diskusijoms	Klausimai po pirmojo vaizdo įrašo ir jo santraukos: 1. Kaip šis modelis jums atrodo? 2. Ar manote, kad yra sunku arba lengva jį taikyti? Kodėl? 3. Ar galite pateikti pavyzdžių, kai taikytumėte? Klausimai po antrojo vaizdo įrašo: 4. Ką stebėjote šiame vaizdo įraše? 5. Ar jūs ką nors pakeisite taip, kaip mentorius kreipėsi į problemą? 6. Ką jūs sužinojote iš vaizdo įrašo? Baigiamosios diskusijos 7. Kaip jūs tai padarėte, kad apibūdintumėte GROW modelio taikymo būdą? Ar naudojote tam tikrą strategiją? 8. Kaip jaučiatės mentoriaus vaidmeny? Ar ką nors sužinojote? 9. Kaip jaučiatės mokinio vaidmeny? Ar ką nors sužinojote? 10. Tiems, kurie pastebėjo vaidmenų spektaklį: ar galėtumėte nustatyti visus tris vaidmenų spektaklius? 11. Ar galite ką nors pakeisti bet kuriame iš trijų situacijų būdų? Pateikite išsamią informaciją.
Raktiniai žodžiai	instruktavimo modelis, svajonių tikslas, galutinis tikslas, veiklos tikslas, realybė, galimybės, alternatyvos
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Reikia apibendrinti pirmąją vaizdo informaciją. Jūs turite užpildytus popieriaus lapus. 1 lapas: G – tikslų nustatymas (sesijos tikslas, svajonių tikslai, pabaigos tikslai, veiklos tikslai) R – tikrinti tikrovę, siekiant iširti dabartinę padėtį O – nustatyti galimybes, alternatyvas, galimus veiksmų būdus W – nustatykite, kas turi būti padaryta, kada ir kieno • Svajonių tikslas - norimas ilgalaikis idealas (pvz., Norint pakeisti pasaulį). • Baigti tikslą - ką nori siekti mokytojas (pvz., Tapti vadybininku) • Veiklos tikslas - žingsnis galutinio tikslo link (pvz., Norint gauti darbą per

	dvejus metus). 2 lapas: G - tikslų nustatymas: • Ką norėtumėte gauti iš šios sesijos? • Ką norėtumėte kad būtų kitaip, kai baigsime šią sesiją? • Kokia tavo svajonė? • Koks yra jūsų tikslas? • Ką jūs siekiate pasiekti? • Kokio tikslo tikslas būtų pasiekti šį tikslą? • Kas yra jūsų kontrolė, kuri padės jums pereiti prie tikslo? 3 lapas: R – tikrinti tikrovės klausimus: • Kokius rezultatus dabar gaunate? • Kas yra dabartinis veiklos lygis? • Kaip apibūdintumėte dabartinę padėtį? • Kas vyksta dabar? / Kas vyksta šiuo metu? • Kaip žinote, kad tai yra tikslai? • Kai žiūrite į situaciją, ką matote? • Kaip manote apie dabartinę padėtį? • Ka tu iki šiol bandei? • Koks yra jūsų rezultatų poveikis kitiems? Kas nukentėjo? • Jei nieko nepasikeis, kas nutiks? 4 lapas: O – nustatyti galimybes, alternatyvas, galimus veiksmų būdus: • Kokios galimybės yra? • Kokias alternatyvas galima taikyti, kad išspręsti šią problemą? • Ką galėtumėte padaryti, kad pakeistumėte situaciją? • Kokių veiksmų galima imtis, kad gautumėte kitą rezultatą? • Kokius kitus būdus galima pasiekti? • Kaip tai būtų padaryta tobulame pasaulyje? • Kas dar gali jums padėti? 5 lapas: W – nustatykite, kas turi būti padaryta, kada ir kieno: • Ką ketinate daryti? • Kada ketinate tai padaryti? • Ar šis veiksmas atitinka jūsų tikslą? • Kokias kliūtis galėtumėte pasiekti kelyje? • Kas turi žinoti? • Kokią paramą Jums reikia? • Kaip ir kada ketinate gauti šią paramą? • Kokias kitas aplinkybes turite? daugiau apie GROW modelį: Whitmore, J. (2002). <i>Coaching for performance</i>:
--	---

	<i>GROWing people, performance and purpose</i> (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey.
--	---

Veiklos pavadinimas	4 žingsnių modelis mentorystėje
Trukmė	10 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, interneto ryšys, nuoroda, kurią reikia naudoti: https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg , klausimai apie save ir diskusijas, projektorius.
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - pristatyti mentorystės 4 etapų modelį, kai dalyviai nori mokytis konkrečią užduotį savo darbo vietoje. Jie galės nustatyti situacijas, kai šis modelis yra veiksmingas. Be to, dalyviai atranda būdą, kaip taikyti 4 pakopų modelį, iliustruodami jį su jų patirties pavyzdžiais.
Instrukcijos dalyviams	1. Pirmiausia pažiūrėsime vaizdo įrašą, kuriame pristatomas 4 etapų mentorystės modelis. 2. Tada aptarsime daugiau apie tai, kada tai yra tinkama, ir kaip tai padaryti.
Veiklos aprašymas	1. Pažiūrėkite animacinį vaizdo įrašą keturių etapų mentorystės modeliu (žiūrėkite 2 min. Ir 10 sekundžių ir sustabdykite vaizdo įrašą): https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg (2 min). 2. Dalyviams pateikiami klausimai (kitą skyrių) dėl savirefleksijos ir diskusijų (8 min.).
Klausimai diskusijoms	1. Kaip šis modelis jums atrodo? 2. Ar manote, kad yra sunku arba lengva jį taikyti? Kodėl? 3. Ar galite pateikti pavyzdžių, kai taikytumėte? 4. Ar manote, kad šis mentorystės modelis yra efektyvesnis mokant įgūdžius ar pobūdį? 5. Ką, jūsų nuomone, turėtumėte įtraukti savo globėjo augimo planą? 6. Ką, jūsų manymu, lengviau mokytis: įgūdžių ar pobūdžio? Kodėl? 7. Ar galite pateikti pavyzdį, kai mokėte įgūdžius? 8. Ar galėtumėte pateikti pavyzdį, kai mokėte personažą?
Raktiniai žodžiai	įgūdžiai, pobūdis, mokymasis, augimo planas

Veiklos pavadinimas	Mokymosi stilių naudojimas efektyviam mentoriavimui													
Trukmė	1 valand 15 min													
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, savirefleksijos klausimai, projektorius, mokymosi stilių darbo lapai Klausimynas, pieštukai, 4 nedideli popieriaus lapai / kortelės su mokymosi stiliais, flipchartas, žymekliai, „PowerPoint“ puslapis su išsamiomis mokymosi stiliais.													
Instrukcijos mokytojamsfor the trainers	Ši veikla yra orientuota į mokymosi kaip mokymosi proceso supratimą. Dalyviai atranda savo dominuojančius mokymosi stilius. Jie taip pat žinos savo mokinių mokymosi stilių svarbą mentorystės procese ir galės priimti jiems tinkamus mokymosi metodus.													
Instrukcijos dalyviams	1. Pirmiausia aptarsime ryšį tarp mentorystės ir mokymosi. 2. Mokymosi procese svarbu, ką mes išmoksime, bet dabar sutelksime dėmesį į tai, kaip mes galime išmokti. Žmonės turi skirtingus pNUORODOS, kai mokosi kažką ir jie yra mokymosi stiliai. Mes galime naudoti įvairius metodus, o mokymosi efektyvumas priklauso nuo jų ir nuo to, koku mastu jie atitinka mūsų mokymosi stilių. Todėl užpildysite klausimyną, kad nustatytumėte savo mokymosi stilių derinį. 3. Dabar kartu atliksime aiškinimą ir aptarsime daugiau. 4. Toliau vykdysime praktinį darbą. Aš padalysiu jus iš 4 grupių ir atsitiktinai pasirinkite vieną nedidelį popieriaus lapą / kortelę su vienu iš keturių mokymosi stilių (aktyvistas, pragmatistas, teoristas ir reflektorius). Jūs turite 10 min., kad diskutuotumėte grupėje ir užrašykite lapo lape mentorystės strategijas, skirtas besimokantiesiems, turintiems pasirinktą mokymosi stilių. Kiekviena grupė paskiria atstovą, kuris per 5 min. (iš viso 20 minučių) pristatys diskusijų rezultatus. Galų gale turėsime galutines diskusijas.													
Veiklos aprašymas	1. Grupinė diskusija apie mentorystės procesą su mokymosi procesu (žr. Kitą skyrių) (3 min.). 2. Apibendrinkite ankstesnę diskusiją ir pridėkite tam tikrą informaciją apie interaktyviąją pamokų paskaitą kaip mokymosi procesą (7 min.). 3. Paaiškinkite, kas yra mokymosi stilius ir jų svarba (1 minutė). 4. Savęs vertinimo testas: naudojant darbo lapą (žr. Toliau), kurį sudaro mokymosi stilių klausimynas (LSQ), dalyviai jį užpildys individualiai, kad nustatytų savo mokymosi stilius, remdamiesi Peterio Honey'o sukurtu modeliu. Alanas Mumfordas (aktyvistas, pragmatistas, teoristas, reflektorius; išsamesnė informacija pateikiama teoriniame fone) (5 min.). Prieš tai priminkite dalyviams, kad visi iš keturių stilių naudojame daugiau ar mažiau, tačiau aukštesni balai tam tikram mokymosi stiliui rodo pirmenybės sritį. Instrukcija užpildyti LSQ: „Pažvelkite į šiuos teiginius - jei jie paprastai tinka, pažymėkite atitinkamą baltą langelį.“ (1 minutė). Užduotis su mokymosi stilių klausimynu (LSQ): <table border="1"> <thead> <tr> <th>Question</th><th>A</th><th>P</th><th>T</th><th>R</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Man sunku susitikti su naujais žmonėmis ir susirasti naujų draugų.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>				Question	A	P	T	R	Man sunku susitikti su naujais žmonėmis ir susirasti naujų draugų.				
Question	A	P	T	R										
Man sunku susitikti su naujais žmonėmis ir susirasti naujų draugų.														

	Aš esu atsargus ir apgalvotas.				
	Aš lengvai nuobodu.				
	Aš esu praktiškas „rankas“ žmogus.				
	Man patinka išbandyti save.				
	Mano draugai mano, kad esu geroslistener.				
	Turiu aiškių idėjų apie tai, kaip geriausia tai padaryti.				
	Man patinka būti dėmesio centre				
	Aš esu šiek tiek dienos svajonė.				
	Aš turiu sąrašą dalykų, kuriuos reikia daryti.				
	Man patinka eksperimentuoti ir rasti geriausią būdą daryti.				
	Norėčiau galvoti apie tai logiškai.				
	Norėčiau vienu metu sutelkti dėmesį į vieną dalyką.				
	Žmonės kartais man galvoja kaip drovūs ir tylūs.				
	Aš esu šiek tiek perfekcionistas.				
	Esu entuziastingas gyvenimui.				
	Aš mieliau „užmezgčiau darbą“, o ne apie tai kalbėti.				
	Aš dažnai pastebiu dalykus, kuriuos kiti praleidžia.				
	Pirmiausia aš pagalvoju apie padarinius vėliau.				
	Man patinka, kad viskas būtų „tinkamaj vietoj“.				
	Aš užduodu daug klausimų.				
	Aš norėčiau galvoti apie tai, kas vyksta prieš dalyvaujant.				
	Man patinka išbandyti naujus dalykus.				
	Man patinka iššūkis išspręsti problemą.				
		Aktyvist	Pragmatikas	Teoristas	Reflektorius
	Viso:				

	LSQ: https://rapidbi.com/learning-styles-questionnaire-sample/ 1. kartu su dalyviais interpretuoti savo rezultatus, apibūdindami kiekvieną mokymosi stilių (žr. Išsamią informaciją apie teorinį pagrindą); taip pat galite rodyti „PowerPoint“ puslapio ypatybes (13 min.). 2. Praktinis užsiėmimas: treneris dalija dalyvius iš 4 grupių ir kiekviena grupė atsitiktinai pasirenka vieną nedidelį popieriaus lapą / kortelę su vienu iš keturių mokymosi stilių (aktyvistas, pragmatistas, teoristas, reflektorius) (2 min.). Dalyviai turi 10 min., Kad diskutuotų grupėse ir užrašytų lapo lape mentorystės strategijas, skirtas besimokantiejiems, turintiems pasirinktą mokymosi stilių. Kiekviena grupė pasirenka atstovą, kuris per 5 minutes pristatys diskusijų rezultatus (iš viso 20 min.). 3. Galutinės diskusijos (13 min.)
Klausimai diskusijoms	Klausimai grupinei diskusijai apie konsultavimą su mokymosi procesu: 1. Ar manote, kad mentorystė yra mokymosi procesas? Kodėl? 2. Kas mokosi iš kuravimo proceso? 3. Kokios yra mentorystės kaip mokymosi proceso ypatybės? Klausimai interaktyviai pamokai: 1. Kodėl mentoriui mentoriavimas yra mokymosi patirtis? 2. Kaip galėtume įvertinti Watkins modelio pirmojo mokymosi lygio efektyvumą? 3. Ar galime įvertinti antrąjį mokymosi lygį Watkins modelyje? 4. Ar galime įvertinti trečiojo lygio Watkins modelio efektyvumą? 5. Atsižvelgiant į Carnell modelį, kodėl, jūsų manymu, mentorystė siejasi su trečiuoju mokymosi lygiu? Klausimai nustačius mokymosi stilius ir jų interpretavimo metu: 9. Kokį derinį jūs gavote? 10. Kas turi aktyvistinį stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar paprastai esate efektyvūs ir naudojate tokiame stiliui tinkamus mokymosi metodus? Ar galite pateikti pavyzdžių? 11. Kas turi pragmatinį stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar paprastai esate efektyvūs ir naudojate tokiame stiliui tinkamus mokymosi metodus? Ar galite pateikti pavyzdžių? 12. Kas turi teorinio stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar paprastai esate efektyvūs ir naudojate tokiame stiliui tinkamus mokymosi metodus? Ar galite pateikti pavyzdžių? 13. Kas turi reflektoriaus stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar paprastai esate efektyvūs ir naudojate tokiame stiliui tinkamus mokymosi metodus? Ar galite pateikti pavyzdžių? 14. Ar pripažįstate save dominuojančių mokymosi stilių aprašymuose? Klausimai baigiamajai diskusijai: 1. Ar galite pridėti kitas mentorystės strategijas, atitinkančias tam tikrą mokymosi stilių? 2. Kaip galite nustatyti besimokančiojo mokymosi stilių? 3. Ką jūs sužinojote iš šio pratimo?
Raktiniai žodžiai	mokymosi stiliai, aktyvistas, pragmatistas, teoretikas, reflektorius, mokymosi lygiai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė	Principai, kuriais grindžiama mentorystė, yra bendri mokymosi proceso principams. Mokytojas yra besimokančiojo vaidmuo, tačiau mentorystė taip pat

informacija	yra mokytojo patirtis. <u>Mokymosi modeliai:</u> Watkinso modelis su 3 mokymosi lygiais: • 1 lygis: mokymasis pagal mintį - besimokantysis yra tuščias laivas, užpildytas idėjomis, žiniomis, informacija; efektyvumo vertinimo metodas: įgūdžių atlikimo laipsnis. • 2 lygis: supratimas, kas yra mąstymas ar patyrimas kritiniu mąstymu ir analize; nėra jokio išorinio efektyvumo vertinimo metodo. • 3 lygis: mokymasis yra socialinis procesas; veiksmingumo peržiūra ir svarstymas yra kolektyvinis ir individualus. <u>Carnell modelis, paremtas ankstesniu modeliu:</u> • 1 lygis yra lygiavertis instrukcijoms. • Mentorstė laikoma mokymosi procesu tik 2 lygiu (Statyba) ir 3 lygiu (Bendra statyba), bet ypač paskutiniame. • Mentorstė - tai procesas, kuris reiškia santykį, aiškiai apibrėžtus vaidmenis, dalijimąsi žiniomis ir įgūdžiais, todėl būtent tai yra 3 lygmenyje. Daugiau info: Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press, 220-229. <u>Mokymosi stiliai, pagrįsti Peterio Honey ir Alano Mumfordo sukurtu modeliu:</u> Aktyvisto stilius: • yra apibrėžiamas mokymasis darant būdu; • žmonės, turintys šį stilių, naudojami nauja patirtimi, yra atviri, entuziastingi ir lankstūs; • jie veikia pirmiausia ir vėliau įvertina pasekmes; • geriausi mokymosi metodai: dalyvavimas naujojoje patirtyje, problemose ir galimybėse, vadovavimas grupei, darbas su kitais problemų sprendimo, žaidimų, vaidmenų žaidimo pratybų metu; • netinkami mokymosi metodai: skaitymas, rašymas, ilgų paaiškinimų klausymas, savarankiškas mąstymas. Pragmatiko stilius: • apibrėžiama mokantis per patirtį; • šio stiliaus žmonės yra labai praktiški ir nekantrūs su begaline diskusija; • jie mėgsta praktiškai diegti naujas idėjas ir teorijas ir eksperimentuoti su naujais problemų sprendimo būdais; • jie patenka tiesiai į tašką ir pasitiki savimi; • geriausi mokymosi metodai: išbandyti ekspertų atsiliepimus, surasti ryšį tarp temos ir poreikio; stebėti metodus, turinčius praktinių pranašumų, kopijuojant pavyzdį arba imituojant pavyzdinį modelį; • netinkami mokymosi metodai: kai visa tai yra teorija, mokymasis, nesuvokiant praktinės naudos ar aiškių nurodymų, kaip kažką daryti. Teoristo stilius: • yra apibrėžiamas mokantis per mokymąsi; • žmonės, turintys šią stiliaus paiešką, kad suprastų dalykus racionaliai ir reikia teorijų, koncepcijų, modelių, principų;
---------------------------	---

	• jie mėgsta analizuoti dalykus ir vertina objektyvumą; • jie yra drausmingi asmenys; • geriausi mokymosi metodai: dalyvavimas struktūrizuotoje situacijoje su aiškiu tikslu, veikla, kurios reikia suprasti sudėtingą situaciją, apklausiant skelbimus, tiriant dalykus, dalyvaujant veikloje, kuri reiškia idėjas ir koncepcijas, sudarančias modelį, sistemą ar teoriją; • netinkami mokymosi metodai: dviprasmiška veikla, neturinti jokios struktūros, veikianti nežinodama susijusių sąvokų, yra situacijose, kuriose akcentuojamos emocijos ir jausmai. Reflektoriaus stilius: • apibrėžiama mokantis stebint; • žmonės, turintys šį stilių, yra įspėjami ir apgalvoti, praleidžia laiką klausydamiesi ir stebėdami; • jie nori rinkti ir analizuoti duomenis iš kuo daugiau galimų kampų ir perspektyvų, o tada jie galėtų padaryti išvadą; • jie turi didelę vaizdo perspektyvą, naudodami praeities, dabarties ir dabartinių pastabų informaciją; • geriausi mokymosi metodai: galimybė stebėti ir peržiūrėti tai, kas įvyko, tirti ir mąstyti prieš veikiant, vykdant veiklą be spaudimo; • netinkami mokymosi metodai: įsitraukimas į veiklą be pasirengimo ar artimiausio termino, veikla, kuriai reikia vadovauti grupei. Daugiau: https://rapidbi.com/learningstyles/ https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/629607/mod_resource/content/1/t175_4_3.pdf
--	--

Veiklos pavadinimas	Siūlyti ir gauti grįžtamąjį ryšį
Trukmė	1 val
Reikalingos priemonės	Komputeris, internetas, nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM , klausimai, susiję su savirefleksija ir diskusijomis, projektorius, „PowerPoint“ pristatymas su pasiūlymais ir patarimais, kaip efektyviai pasiūlyti ir gauti grįžtamąjį ryšį, popierius, pieštukai.
Instrukcijos treneriams	Šia veikla siekiama tobulinti dalyvių gebėjimus efektyviai teikti ir gauti grįžtamąjį ryšį. Jie sugebės atskirti grįžtamojo ryšio teikimo ir gavimo poveikį tinkamais ir netinkamais būdais, pabrėžtais per dvi vaidmenų spektro sesijas.

Instrukcijos dalyviams	Prieš kalbėdami apie atsiliepimų siūlymą ir gavimą, žiūrėsime vaizdo įrašą, susijusį su šia tema. Tada aptarsime daugiau, dabar praktikuosime ir gausime grįžtamąjį ryšį vaidmenų žaidimo pratybose. Tam reikia dviejų savanorių. 1 žaidėjas bus mentorius, o žaidėjas 2 - globėjas. Pirmojoje sesijoje turite atlikti tokią situaciją: mentorius grįžtamąjį ryšį pateikia labai tiesioginiu ir įžeidžiančiu būdu, kai besimokantysis laiku nesibaigė svarbia užduotimi. Pagalvokite apie 1 minutę, kaip jį atliksite. Kiti auditorijos dalyviai gali atkreipti dėmesį į svarbius aspektus, kuriuos jie stebi. Turite žaisti 3 min. Ir dabar galite pradėti. Po to aptarsime daugiau. Leiskite žaisti antrą sceną, įskaitant alternatyvius pasiūlymus dėl veiksmingos atsiliepimų, gautų iš auditorijos. Tada pamatysime, ką jis pasikeitė. Antrajai vaidmenų žaidimo sesijai noriu, kad kiti du asmenys atsidurtų kitoje situacijoje: mentorius netinkamai gauna grįžtamąjį ryšį, kai mentorius nurodo, kad jis / ji mano, kad mentorius nėra pakankamai įtrauktas į kuravimo procesą (nurodykite dalyvius panašiai).
Veiklos aprašymas	1. Pažiūrėkite animacinį vaizdo įrašą apie efektyvų atsiliepimų teikimą ir gavimą: https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM (5 min) 2. Dalyviams pateikiami klausimai (kitą skyrių) dėl savirefleksijos (10 min.). 3. „PowerPoint“ pristatymas: Apibendrinkite dalyvių atsakymus ir pridėkite kitų pasiūlymų ir patarimų, kaip efektyviai pasiūlyti ir gauti grįžtamąjį ryšį (išsamesnė informacija pateikta skyriuje teorinis pagrindas). Įtraukti klausimus (kitas skyrius) (10 min.). 4. vaidmenų žaidimo pratimai, teikiantys grįžtamąjį ryšį ir juos priimant (pritaikyti po: https://www.youtube.com/watch?v=IW7vVB3XdCY) (35 min): Mokytojas praneša grupei, kad jam reikia dviejų savanorių vaidmenų žaidimui ir pasirenka du asmenis (1 minutę). Treneris skiria vaidmenis: 1 žaidėjas bus mentorius, o žaidėjas 2 - mokytojas. Pirmajai sesijai jie turi atlikti tokią situaciją: mentorius pateikia grįžtamąjį ryšį labai tiesioginiu ir įžeidžiančiu būdu, kai besimokantysis laiku nesibaigė svarbia užduotimi. Dalyviai iš auditorijos gali atkreipti dėmesį į svarbius aspektus, kuriuos jie stebi (2 min.). Žaidėjai turi po 1 minutę galvoti apie savo požiūrį. Tada jie atlieka savo vaidmenis, kaip nustatyta, 3 min. Po to visi dalyviai skatinami diskutuoti ir pateikti pasiūlymų ir alternatyvų žaidėjų elgesiui, kuris pakeis rezultatą geresniam: mokytojas priima atsiliepimą ir nusprendžia keisti (3 min.). 5. Treneris paprašo žaidėjo vėl žaisti sceną, įskaitant alternatyvius pasiūlymus dėl veiksmingos grįžtamosios informacijos, kurią pateikė auditorija. Žaidėjai veikia atitinkamai (3 min.). Mokytojas aptaria su dalyviais ir pabrėžia teigiamą rezultatą (žr. Kitą skyrių) (5 min.). 6. Antrajai vaidmenų žaidimo sesijai treneris savanoriškai pasirenka du kitus asmenis, kitokiai situacijai: mentorius netinkamai gauna grįžtamąjį ryšį, kai mentorius nurodo, kad jis / ji mano, kad mentorius nepakankamai dalyvauja kuravimo procese (3 min.). Nuo to momento pratimas vykdomas ta pačia tvarka (14 min.).
Klausimai diskusijoms	Klausimai po video: 1. Žmonės išjungiami be grįžtamojo ryšio, nes jie jaučiasi nesvarbūs. Grįžtamasis ryšys jūsų globėjui gali būti būdas jį įtraukti? Kodėl?

	2. Kokią kitą naudą, kurią suteikiate ir gausite, galite paminėti? 3. Kokius kitus pasiūlymus turėtumėte pateikti konstruktyviam atsiliepimui? 4. Kokių kitų pasiūlymų turite, kai turite pateikti neigiamą atsiliepimą? 5. Kokius kitus pasiūlymus gausite atsiliepimų gavimo metu? Klausimai „PowerPoint“ pristatymo metu: 7. Kaip pateiktumėte grįžtamąjį ryšį savo mokytoji, jei jis pakartotinai nedirbtų laiku? 8. Kaip pateiktumėte grįžtamąjį ryšį savo mokytoji, jei jis nėra gerai organizuotas ir praranda svarbius dokumentus? 9. Kaip atsakytumėte, jei jūsų globėjas jums suteiktų atsiliepimus, kad esate pernelyg tiesioginis, ir jūs pernelyg per daug spaudžiate jį? Klausimai atliekant vaidmenų žaidimus: 1. Kokie yra jūsų stebėjimai scenoje? 2. Ar turite prieštaravimų dėl to, ką matėte? Kaip manote, kad tai paveikė sceną? 3. Ar turite alternatyvių elgesio pasiūlymų, kad būtų pasiektas geresnis rezultatas? 4. Ką šiuo metu matėte kitaip, ir kaip tai paveikė situaciją? 5. Klausimai žaidėjams: kaip tai buvo jūsų patirtis? Kaip jaučiatės dėl šių skirtingų bendravimo būdų?
Raktiniai žodžiai	grįžtamasis ryšys, konstruktyvus, veiksmingas, elgesys, nekalbinės reakcijos, komentarai, emocinė būsena
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Pasiūlymai ir patarimai, kaip pateikti atsiliepimus: 1. Komentuoti elgesį, o ne asmenį, jos vertybes, įsitikinimus ar charakteristikas. 2. Pateikite pasiūlymus, kuriuos asmuo gali apsvarstyti, kad galėtų atlikti pakeitimus. 3. Būkite kuo konkretesni, aprašydami stebimą elgesį tam tikroje situacijoje. Pavyzdžių pateikimas yra naudingas asmeniui, kuris gauna grįžtamąjį ryšį. 4. Pasidalinkite savo komentarais ir nuomonėmis, bet nenustatykite ar nesakykite asmeniui, ką ji turėtų jaustis ar galvoti. 5. Prieš pasakydami, kas yra negerai, pabandykite sąžiningai pabrėžti, kas gerosand ir jūs vertinate. 6. Atkreipkite dėmesį į savo emocinę būseną. Tai nėra būdas sumažinti stresą, nusivylimą ar pyktį. Padaryti komentarus, kurie gali padėti asmeniui ir reaguoti į jos poreikius ir tikslus. 7. Kreipkitės į grįžtamąjį ryšį, kai prašoma, o ne tada, kai asmuo jau yra sutelkęs dėmesį į kitą. Svarbu pasirinkti momentą, kai pateikiate grįžtamąjį ryšį, atsižvelgiant į kitų žmonių emocinę būseną ir jausmus. 8. Priminkite, kad kiekvienas žmogus yra unikalus ir lyginant jį su kitais paveiks jos pasitikėjimą savimi ir vidinę motyvaciją. 9. Atsisakykite žodžių, išgalvotų žodžių ar nereikalingų detalių. 10. Būkite nepagrįsti ir apibūdinkite, kaip asmens elgesys paveikė jūsų reakcijas, mintis ar jausmus. 11. Galima formuluotė: Kai pasakėte / padarėte / padarėte _____, aš pajutau / tai privertė mane galvoti apie _____.

	Pasiūlymai ir patarimai, kaip gauti atsiliepimus: 1. Pirma, būkite atviri ir klausykite atsiliepimų, tikrai klausykitės. Kito asmens atsiliepimai gali suteikti naudingos informacijos ar pasiūlymų, kaip pagerinti savo elgesį, įgūdžius, našumą ir pan. 2. Koncentruokite save į tai, ką žmogus nori, kad žinotumėte, o ne apie tai, ką norėtumėte pasakyti ar išgirsti. 3. Atkreipkite dėmesį į savo reakcijas, ypač į atmetimo reakcijas. Atkreipkite dėmesį į savo žodines ir neverbalines reakcijas. 4. Stenkitės klausytis tik nepateikdami savo proto atsakymo ar pasiteisinimo, kad būtų išvengta klausymo ir pripažinimo, kad kažkas nėra gera. 5. Dėkokite už komentarus. 6. Būkite konkretūs, kokioje srityje norite gauti atsiliepimus. 7. Galima formuluotė po klausymo: Jei teisingai suprantu, kai aš padariau _____, pajutote _____. Daugiau info: https://www.skillsyouneed.com/ips/feedback.html
--	--

Veiklos pavadinimas	Pirmas mentorystės susitikimas
Trukmė	25 min
Reikalingos priemonės	„Flipchart“, žymekliai
Instrukcijos treneriams	Ši veikla skirta pabrėžti svarbiausius aspektus, į kuriuos reikia atkreipti dėmesį pirmajame mentorystės susitikime, siekiant sukurti patikimus santykius, kurie lemtų sėkmingus rezultatus. Dalyviai dalyvaus vaidmenų žaidimuose, kad galėtų įgyvendinti savo lūkesčius.
Instrukcijos dalyviams	Pradžioje aptarsime pirmąjį susitikimą ir tai, ką svarbu padaryti, kad būtų sėkmingai vykdomi mentorystės santykiai. Dabar jūs atliksite mentoriaus ir globėjo vaidmenis. Įsivaizduokite, kad esate pirmajame mentorystės posėdyje ir turite nustatyti lūkesčius ir apibrėžti ribas, įskaitant kuo daugiau aspektų iš anksčiau aptartų. Po 5 min. pasikeiskite vaidmenimis. Galų gale aptarsime jūsų patirtį.
Veiklos aprašymas	1. Interaktyvi paskaita apie svarbius aspektus, susijusius su pirmuoju susitikimu mentorystėje. Įtraukti klausimus (žr. Kitą skyrių). 2. Vaidmuo atliekamas poromis, nustatant lūkesčius ir apibrėžiant ribas. Nurodykite dalyviams atlikti mentoriaus ir globotinio vaidmenį ir įsivaizduokite, kad jie yra pirmajame mentorystės susitikime, ir jie turi nustatyti lūkesčius ir apibrėžti ribas, įskaitant kuo daugiau aspektų iš anksčiau aptartų. Po 5 min. dalyviai pasikeičia vaidmenimis kitoms 5 min. (10 min.). 3. Galutinės diskusijos (5 min.).
Klausimai diskusijoms	Klausimai paskaitos metu: 1. Ką, jūsų manymu, reiškia parengti pirmąjį susitikimą? 2. Kokius aspektus galima aptarti pirmame susitikime?

	3. Kodėl svarbu susipažinti su savo mokiniu? 4. Ar galite pateikti pavyzdžių, kokių lūkesčių gali turėti jūsų mokinys? Ar galite pateikti nerealių lūkesčių pavyzdį? Kaip atsakytumėte? 5. Ar galite galvoti apie konfidencialumo ribas? Klausimai baigiamosioms diskusijoms: 1. Kaip jums sekėsi nustatyti lūkesčius ir apibrėžti ribas? 2. Ką stebėjote? 3. Ką jūs sužinojote iš šio pratimo?
Raktiniai žodžiai	lūkesčiai, ribos, pasitikėjimas, santykiai, konfidencialumasw
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Pirmasis susitikimas yra labai svarbus mentorystės procesui, nes pradėsite kurti savo santykius. Įkvepiantis pasitikėjimas ir patikimos bei atviros aplinkos užtikrinimas lems sėkmingus rezultatus. Ruošiantis pirmam susitikimui, reikia galvoti apie aspektus, kuriuos norėtumėte pasiekti, ir nustatyti darbotvarkę. Tačiau būkite lankstūs ir likite atviri, ką jūsų mokinys gali aptarti. 1) Susipažinimas: Siekiant veiksmingų santykių, turite sukurti ryšį su savo mokiniu. Tai galite padaryti bandydami jį geriau pažinti ir išsiaiškinti apie šeimą, darbą, karjeros interesus, vertybėmis, svajonėmis, sėkme, sunkumais ir pan. Pateikite trumpą informaciją apie jus ir kaip galite jam padėti ir galiausiai atsakyti į klausimus. 2) lūkesčių nustatymas ir ribų nustatymas: • Išsiaiškinkite savo mokinio lūkesčius ir tai, ką jis / ji nori pasiekti, ir nustatyti, ką galite ir ko negalite padaryti. • Išsiaiškinkite savo, kaip mentoriaus, lūkesčius. • Nustatykite savo santykių pobūdį, savo vaidmenį ir atsakomybę. • Sutarkite apie susitikimų dažnumą, būdus, kaip jis gali su jumis susisiekti už susitikimų ribų, sąveikos kontekstą, terminus, kada sumažinsite ryšį ir tt • Sukurkite kartu, kokios diskusijų temos yra svarbios ar ne. • Aptarkite savo mentorystės santykių ribas: - o užtikrinti konfidencialumą ir jo ribas; - o galimybė kalbėti elektroniniu paštu ar kitomis internetinėmis ryšio priemonėmis arba telefonu (dirbti ir namuose); - o tinkamas sąveikos ir bendravimo už darbo vietos ribų kontekstas; - o klausimai, susiję su kitais galimais darbo vaidmenimis; - o ribos, susijusios su kontakto dažnumu. Kiti patarimai ir pasiūlymai: • Sukurti bendrus mentorystės tikslus ir uždavinius bei sukurti savo mokytojo profesinio tobulėjimo planą. • Stenkitės būti pozityviais, empatiniais ir skatinančiais savo globėją, bet nesikreipkite asmeniškai. • Neduokite pažadų ir nepagrįstų vilčių. • Nustatykite ir apibokite savo, kaip mentoriaus, vaidmenį. • Sukurti kartu mentorystės tikslą ir galimus tikslus.

Veiklos pavadinimas	Parama mentorystės pažangai
Trukmė	15 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, „PowerPoint“ pristatymas, savirefleksijos ir diskusijų klausimai
Instrukcijos treneriams	Ši veikla suteiks dalyviams keletą patarimų ir pasiūlymų dėl to, kas turėtų vykti kito mentorystės susitikimo metu, ir ką jie gali padaryti, kad įsipareigotų savo globėją imtis veiksmų ir remtų jo pažangą
Instrukcijos dalyviams	Dabar kalbėsime apie tai, kas turėtų vykti sekančiame mentorystės posėdyje, ir ką mentorius gali padaryti, kad įsipareigotų savo globėją imtis veiksmų ir remtų jo pažangą.
Veiklos aprašymas	Interaktyvus „PowerPoint“ pristatymas apie tai, kaip mentoriai gali remti savo mokinių pažangą (žr. Teorinį pagrindinį skyrių ir kitą skyrių) (15 min.).
Klausimai diskusijoms	1. Kokie yra klausimai, kuriuos norėtumėte aptarti kitame mentorystės susitikime? 2. Kaip galite padėti savo mokiniui įsipareigoti imtis veiksmų, kad pasiektų savo karjeros tikslą? 3. Kas turėtų apimti profesinio tobulėjimo planą? 4. Ar manote, kad jūsų mokinio jausmai turi įtakos veiksmų vykdymui? Ar galite pateikti pavyzdžių? 5. Kaip galėtumėte paremti savo mokinio pažangą?
Raktiniai žodžiai	parama, pažanga, įsipareigojimai, veiksmai, profesinio tobulėjimo planas, galimybės
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Nustatę kartu su savo mokytoju, jūsų, kaip mentoriaus, vaidmuo yra padėti ir padėti jam įsipareigoti imtis veiksmų ir remti pažangą. Todėl reikia reguliariai rengti susitikimus, kad galėtumėte pasiūlyti tinkamą paramą, patarimus ir patarimus. Padėkite savo mokiniui įsipareigoti imtis veiksmų: • Aptarkite su savo mokiniu ir kartu suformuokite savo profesinio tobulėjimo planą, įskaitant galutinį tikslą, galimus veiksmus ir veiksmus, tolesnę praktinę patirtį, kvalifikaciją, įgūdžius ir žinias, kurios turi būti įgyjamos, galimas galimybes, kliūtis ir kt. • Nustatyti ir iširti, kokie yra jūsų mokinio įsakymai taikyti planą ar nerimo priežastis, o tai gali trukdyti jam veikti. • Atkreipkite dėmesį į emocinę būseną ir pojūčius ir pabrėžkite jų įtaką skatinant ar atgrasant veiklą vystymosi ir pažangos link. • Padėkite savo besimokančiajam praktikuoti naujus jausmo, mąstymo ir reagavimo būdus ir imtis naujų metodų imtis veiksmų. Mokinio pažangos palaikymas: • mentorystės posėdžių metu patikrinkite, kaip pasiekta jūsų mokinio pažanga, skatinkite ir palaikykite jį, dalinkitės žiniomis, įgūdžiais ir patarimais, jei reikia. • Naudokite strategijas, kad sukurtumėte iššūkį savo mokinio ir didinkite jo entuziazmą. • Būdamas veiksmingas mentorius - sukurti galimybes įžvalgoms, kurios padėtų

	asmeniui pakeisti savo elgesį, mąstymą, jausmus, veiksmus ir pan. • Kai jūsų mokinio yra įstrigęs, naudokite konfrontaciją, supažindindamas jį su savo atsakomybe už tai ir sprendimu imtis veiksmų. • Suplanuokite susitikimų logistiką ir darbotvarkę. • Įsitikinkite, kad aptariate visus neišspręstus klausimus ar problemas, su kuriomis susiduria jūsų globėjas. • Skatinti mokinį vadovauti diskusijoms. • Padėkite savo mokiniui plėtoti savo profesinį tinklą. Daugiau info: Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier.
--	--

Veiklos pavadinimas	Mentorystės santykių pabaiga
Trukmė	30 min
Reikalingos priemonės	Darbo lapai su dviem atvejų tyrimais
Instrukcijos treneriams	Ši veikla skirta didinti dalyvių supratimą, kaip užbaigti mentorystės ryšius, yra toks pat svarbus, kaip ir kiti mentorystės gebėjimai ir kompetencijos. Sveikas santykių uždarymas yra gyvybiškai svarbus norint, kad mentorystės procesas būtų sėkmingas.
Instrukcijos dalyviams	1. Mentorystės proceso pabaiga yra labai svarbus šio proceso etapas, ir žinant, kaip tai padaryti, bus prasmingas uždarymas ir sėkmė tiek mentoriui, tiek mokiniui. 2. Mes aptarsime du šios srities atvejų tyrimus, kad galėtume geriau suprasti, ką reikia padaryti, kad tinkamu būdu užbaigtumėte šį mentorystės proceso etapą.
Veiklos aprašymas	1. Trumpas įvadas: Paaiškinkite, kad žinojimas, kaip užbaigti mentorystės santykius, yra toks pat svarbus, kaip ir kiti proceso etapai, nes jis susijęs su prieštarais jausmais, liūdesiu ar diskomfortu dėl praradimo (2 min.). 2. Diskusijos apie pirmąjį atvejo tyrimą, susijusį su mentorystės santykių nutraukimu: paprašykite dalyvio perskaityti kiekvieno atvejo analizę, nors visi jie turi darbalapius su juo priešais (2 min.). Tada aptarkite atvejo analizę (žr. Kitą skyrių); pridėti aspektus iš teorinio pagrindo dalies (10 min.). 1 atvejis: „Myrna kartais buvo humoristiškai vadinama universiteto chemijos katedros „caru“. Kaip katedros vedėjas ir fakulteto lyderis beveik du dešimtmečius, Myrna buvo išminties ir jėgos pavyzdys. Myrna ypač patiko kurti perspektyviausius jaunos fakultetus. Per daugelį metų ji susipažino su bendrais mentorystės sezonais ir, kartais skausmingai, išmoko numatyti ir netgi pasveikinti reikšmingus pokyčius ir perėjimus šių vertingų santykių gyvenime. Nors Myrna buvo labiausiai nerimaujama dėl karjeros pradžios su mokiniais ir fakulteto mentorystės atskyrimo etapu, ji kai kuriais atvejais išmoko, kad nenoras leisti

	tėvui brandinti ir tapti savarankišku, buvo tikras būdas slopinti augimą. Dėl to Myrna tapo aktyvi numatydamą ir atvirai pripažindama mentorystės atskyrimo ir apibrėžimo sezonus. Ji pripažino mišrią liūdesio ir pasitenkinimo patirtį matydamą kvalifikuotą fakultetą savo karjeroje ir rado kūrybingus ir prasmingus ritualus šiems perėjimams žymėti “. (Šaltinis: Johnson, W. B., Ridley, C. R. (2004). Mentorystės elementai. Niujorkas: Palgrave Macmillan, 129). Diskusijos apie antrąjį atvejo tyrimą, susijusį su mentorystės santykių nutraukimu: paprašykite dalyvio perskaityti kiekvieno atvejo analizę (3 min.). Tada aptarkite atvejo analizę (žr. Kitą skyrių); pridėti aspektus iš teorinio pagrindo dalies (10 min.). 2 atvejis: „Po penkerių metų Adrianos kuravimo, Sam pradėjo matyti ją kaip vadovo superžvaigždės vaidmenyje, kūrybiniu kolega ir dalis mylimos dukros. Ji iš didžiulio jaunimo vadovų grupės tapo žmogaus santykių asistento pavaduotoju. Šiame vaidmenyje Adriana klestėjo, bent jau iš dalies dėl to, kad Sam stiprai propagavo, instruktavo ir saugojo ją. Adriana darbas pradėjo pritraukti kitų viceprezidentų ir direktorių valdybos dėmesį. Netrukus jai buvo pasiūlyta didelė reklama ir padalinio pirmininko pavaduotoja. Nors jis nustebino savo paties dviprasmiškumu jos sėkmei (džiaugėsi, kad jos sėkmė dar giliai nuliūdusi dėl savo išvykimo), Sam pripažino ir šios reklamos svarbą Adriana karjerai, ir sunkumus, su kuriais ji dalinosi savo sprendimu pereiti su juo. Norėdamas suteikti jai leidimą judėti ir tuo pačiu metu pripažinti svarbų perėjimą prie mentorystės, Sam planavo pietų susitikimą su Adriana. Susitikimo metu jis pasiūlė savo mentorystės retrospektyvą, pradedant nuo jo ankstyvo suvokimo apie savo unikalius talentus, džiaugsmą jų sinergetiniais ir kūrybiniais darbo santykiais, malonumą ir pasididžiavimą puikiais pasiekimais. Jis pabrėžė, kaip mentorystė buvo asmeniškai naudinga profesionaliai ir prasmingai. Sam taip pat pripažino aktyvią savo mentorystės fazės pabaigą ir apibūdino savo liūdesio ir dėkingumo mišinį prie šio perėjimo. Šis išsiskyrimo ritualas buvo labai prasmingas Adrianai, kuri buvo išlaisvintas išreikšti savo naujieną apie išvykimą ir gilų dėkingumą už Sam maloningą paramą. Jų kontaktai tapo retesni, tačiau jie tebesitęsė. (Šaltinis: Johnson, W. B., Ridley, C. R. (2004). Mentorystės elementai. Niujorkas: Palgrave Macmillan, 130-131). 2. Apibendrinkite dviejuose atvejų tyrimuose aptartus aspektus (3 min.).
Klausimai diskusijoms	Klausimai 1 atvejo analizei: 1. Kaip Myrna jautėsi, kai pamatė, kad baigsis mentorystės santykiai? 2. Ar kada nors buvote panašiose situacijose? Kaip išsprendėte problemą? 3. Kas atsitiko, kai ji pasipriešino, jos protekto / globėjo savarankiškumui? 4. Ar jūs kada nors manėte, kad esate priklausomi nuo asmens, dirbančio darbe ar kitomis aplinkybėmis? 5. Kaip Myrna iš naujo apibrėžė mentorystę, kad galėtų išspręsti savo jausmus, kai baigsis santykiai su savo mentoriais? 6. Kokie atskyrimo ritualai jums prasmingi? Klausimai 2 atvejo analizei: 1. Ką Sam manė dėl Adriana skatinimo? 2. Ką dar galėtumėte jausti, jei būtumėte Sam? 3. Ar Sam suprato, ką Adriana jaučia apie savo mentorystės santykius? 4. Ką dar galėjo jausti besimokantysis, kai baigiamas mentorystės

	santykis? 5. Kas buvo Sam strategijos strategija siekiant užbaigti mentorystės santykius prasmingai abiem? 6. Ką jis padarė paskutiniame mentorystės susitikime? 7. Kaip Adriana reagavo į tai, ką Sam pasakė? 8. Ar galėtumėte pagalvoti apie kitas strategijas, ritualus ar mentorystės santykių nutraukimo formas?
Raktiniai žodžiai	pabaiga, santykiai, prieštaringi jausmai, augimas, ritualai, priėmimas, dėkingumas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Glaudžiai ir prasmingai užmegzti ryšius su savo mokiniu gali būti skausminga abiem, nes praradimo jausmas paprastai įvyksta, kai kažkas baigiasi. Kai mentorius paliekamas, jį gali jausti išdavystę, grasinimą, liūdesį ar net pyktį, jei jie nežino, kaip elgtis su baigiamaisiais santykiais. Kad prasmingai uždarytumėte mentorystės santykius, turite galvoti ir parengti baigiamąjį momentą. Kaip užbaigti mentorystės santykius : • Prisiminkite, kad mentorystės esmė yra jūsų globotinio augimas ir pasikeitimas, taigi jūsų santykiai pasikeis. • Suprasti, kad mentorystė yra vystymosi santykis, orientuotas į besimokančiojo perėjimą nuo jaunesnio profesionalo į patyrusį profesijos narį. • Skatinkite besimokančiojo nepriklausomybę, pripažindami, kad tai gali sukelti abiejų jūsų jausmą, nerimą, liūdesį, sutrikimą, atskyrimą, praradimą, bet sustiprinti, kad tai yra jūsų noras: jo augimas ir vystymasis. • Norint parengti ir organizuoti šį baigiamąjį etapą, patartina prisiminti mentorystės tikslą, nustatytą kartu pradžioje, ir reguliariai peržiūrėti pažangos būklę ir jūsų santykių pokyčius. • Švęskite, pažymėkite ir gerbkite besimokančiųjų perėjimą ir nepriklausomybę, naudodami kūrybinius metodus ar ritualus. • Surenkite ir suplanuokite paskutinį mentorystės susitikimą (pietus, vakarienę ar tik puodelį arbatos ar kavos), kad švęstumėte savo globėją ir aiškiai pripažintumėte savo mentorystės santykių pabaigą. • Šiame paskutiniame mentorystės posėdyje atvirai aptarkite santykių nutraukimo patirtį, išreiškiant padėką už galimybę tapti mentoriumi, liūdesiu, kurį palieka jūsų globėjas, tačiau pasitenkinimas jo profesiniu tobulėjimu, pasitikėjimu ir kompetencija. Tai palaima mentoriumi judėti pirmyn, dar kartą patvirtindama mentorystės vertę ilgą laiką. Siūlykite savo mokytojų savo mentorystės santykių pasakojimą, įskaitant savo mintis ir jausmus apie jį, pamokas, kurias jūs sužinojote iš jo, savo vystymosi etapus ir visus aspektus, kurie, jūsų nuomone, yra svarbūs. • Tai leis jūsų besimokančiajam padaryti tą patį ir prasidės prasmingas santykių uždarymas.

Veiklos pavadinimas	Mentorystės proceso vertinimas
Trukmė	20 min
Reikalingos priemonės	„Flipchart“, žymekliai, klausimai, skirti savirefleksijai ir diskusijoms
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - pateikti aspektus, susijusius su mentorystės proceso vertinimu. Dalyviai išmoks savo mokinių įgūdžių, žinių ir požiūrio vertinimo metodus.
Instrukcijos dalyviams	1. Pradėsime su idėjomis, ir aš paklausu jūsų klausimo: Ką manote, kai vertinate kuravimą? Nedvejodami duokite atsakymus, kurie ateina į jūsų galvas. Dabar grupuokite tai, ką pasakėte kategorijose. 2. Dabar atidžiau apžvelgsime ir aptarsime aspektus, susijusius su mentorystės proceso vertinimu.
Veiklos aprašymas	1. Pradėkite nuo „smegenų šturmo“ pratybų. Ką manote, kai vertinate mentorystę? Ir parašykite dalyvių atsakymus į flipchartą (5 min.). Kartu su dalyviais bandykite suskirstyti savo idėjas į kategorijas (5 min.). 2. Apibendrinkite dalyvių atsakymus ir pateikite interaktyvų pranešimą apie konsultavimo proceso vertinimą (žr. Teorinį pagrindą) ir įtraukite klausimus (kitas skyrius) (10 min.).
Klausimai diskusijoms	1. Kokiais tikslais gali būti vertinamas mentorystės procesas? 2. Kaip galėtumėte įvertinti, ar slaugytojo globėjas yra kompetentingas paciento pulsui? 3. Kokie kiti vertinimo metodai yra ne tik savęs vertinimas, bet ir praktinių įgūdžių stebėjimas? 4. Kokie yra efektyviausi mentorystės vertinimo metodai? Kodėl?
Raktiniai žodžiai	vertinimas, kreditavimas, vertinimo metodai, savęs vertinimas, vertinimas, atskaitomybė
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Vertinant mentorystės procesą gali būti remiamasi oficialia organizacijos parengta mentorystės programa arba neformaliais mentorystės ryšiais. Pirmuoju atveju vertinimo sistema yra gerai suplanuota ir su aiškiais tikslais: priimti sprendimus dėl būsimų dalyvių, keisti programos aspektus, dalytis rezultatais su vadovais ir tt Čia gali būti siekiama ir kreditavimo programos. Mentorystės proceso vertinimo tikslai: • pateikti atsiliepimus; • motyvuoti mokinius; • atrasti savo mokymosi poreikius; • įvertinti jų kompetencijos lygį; • patikrinti savo žinias, įgūdžius ir požiūrį; • stebėti jų pažangą. Mentorystės proceso vertinimo metodai: • Savęs vertinimas: besimokantysis gali įvertinti savo pačių pažangą siekdamas to, ko nori, aptarti su mentoriumi arba užpildyti tam skirtą

	klausimyną. • Praktinių įgūdžių stebėjimas: mentorius gali stebėti mokinį darbo vietoje ir gauti reikalingą informaciją. • kolegų ir bendraamžių vertinimas: aptardami su kolegomis, galite gauti naudingos informacijos apie savo žinias, įgūdžius ir požiūrį. • Klausimas: yra jūsų mokinių žinių vertinimo forma. Jis gali būti žodžiu ar raštu. • Atspindinčios diskusijos: mentoriaus vaidmuo yra padėti savo mentoriams nuodugniai išnagrinėti klausimus, apmąstyti tam tikras jų darbo, veiklos, tikslų ir kt. Temas. Paprastai apmąstymai reiškia savimonę, žinių pasiekimą, gebėjimas taikyti teorijas praktikoje ir kt. • Grupinis darbas: mentorius gali duoti užduotį dirbdamas grupėse, o tada įvertinti mokinio vaidmenį ir rezultatus; mentorius taip pat gali įvertinti savo gebėjimą dirbti komandoje.
--	--

MODULIS 4 – MENTORIAUS KOMPETENCIJOS IR SAVYBĖS

Veiklos pavadinimas	Aktyvus klausymas
Trukmė	34 minutės
Reikalingos priemonės	Komputeris, internetas, nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc , savirefleksijos klausimai, PowerPoint pristatymas, projektorius.
Instrukcijos instruktoriams (informacija, reikalinga gerai veiklai atlikti)	Veiklos tikslas - išaiškinti ir ištirti aktyvaus klausymo sampratą ir svarbą, kad mentoriui būtų toks gebėjimas būti geru klausytoju. Dalyviai turi suprasti, kaip jie gali tai padaryti, kalbėdami apie aktyvius klausymo įgūdžius ir veiksmus. Jie taip pat pagerins šiuos įgūdžius per praktinį mokymą suvaidinimą.
Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	5. Pirma, paaiškinkite, kas yra aktyvus klausymasis ir jo svarba mentorystės procese. (žr. klausimus 1-4 iš skyriaus apačios). 6. Tada žiūrėsime vaizdo įrašą, kurio vaidmuo yra svarbus aktyviam klausymui. 7. Peržiūrėję vaizdo įrašą, aptarsime situaciją iš vaizdo įrašo ir suprasime, kaip galite aktyviai klausytis kito. Mes taip pat nustatysime veiksmus ir elgesį, būdingą aktyviam klausymui. 8. Dabar naudositės aktyviais klausymo įgūdžiais, remiantis gauta informacija ir vaizdo įrašais. Mažose trijų dalyvių grupėse naudosite aktyvų klausymą. Kiekvienas dalyvis turi atlikti tris vaidmenis: mentorių, globėjų ir stebėtojų (kiekvienam vaidmenų žaidimui turite 5 min - iš viso 15 minučių). Kai asmuo atlieka globėjo vaidmenį, jis apibūdins problemą / sudėtingą situaciją / iššūkį, su kuriuo jis susiduria darbo vietoje. Asmuo, dalyvaujantis mentoriaus vaidmenyje, turi naudotis savo aktyviais klausymo įgūdžiais. Trečiasis asmuo (stebėtojo vaidmuo) turi stebėti du asmenis, kurie vaidina mentorių ir globotinį ir pabrėžti su aktyviu klausymu susijusius duomenis.
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimo dalis, ataskaitos dalis) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė...	1. Naudokite „PowerPoint“ pristatymą, kad nustatytumėte ir paaiškintumėte, kas yra „aktyvus klausymas“ (išsamesnė informacija pateikta skyriuje „teorinis pagrindas“). Įtraukti kai kuriuos klausimus (kitas skyrius) (7 minutės). 2. Žiūrėkite mokomąjį vaizdo įrašą, kuriame rodomas aktyvus klausymo vaidmuo: https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc (4 minutės). 3. Dalyviams pateikiami klausimai (kitą skyrių) dėl savirefleksijos (3 minutės). 4. Praktinis pratimas: vaidmenų žaidimas mažose trijų dalyvių grupėse, naudojant aktyvų klausymą. Kiekvienas dalyvis turi atlikti tris vaidmenis: mentorių, globotinį ir stebėtoją (reikalingi 3 vaidmenų žaidimai - po 5min). Kai asmuo vaidina globotinio vaidmenį, jis /ji turės aprašyti sudėtingą situaciją / problemą, su kuria jis susidūrė darbo vietoje. Asmuo, dalyvaujantis mentoriaus vaidmenyje, turi naudotis savo aktyviais klausymo įgūdžiais. Trečiasis asmuo (stebėtojas vaidmuo) turi stebėti abu asmenis ir pabrėžti detales, susijusias su aktyviu klausymu (15 minučių). 5. Baigiamosios diskusijos (sekanti sekcija) (5 minutės)
Klausimai	Klausimai pristatymo metu:

apmąstymams / diskusijoms / debatams	1. Ar esate susipažinę su „aktyvaus klausymo“ sąvoka? 2. Ar manote, kad turite aktyvių klausymo įgūdžių? 3. Ar jūs kada nors aktyviai klausėtės kažkieno? 4. Kodėl, jūsų manymu, aktyvus klausymas yra svarbus mentorystės procese? Klausimai po vaizdo įrašo žiūrėjimo: 5. Ar nustatėte vaizdo įrašė aktyvius klausymo įgūdžius (klausydami ketinimų, parafrazuodami, aiškindami, atspindėdami ir apibendrindami)? 6. Ką pastebėjote dėl kūno kalbos? 7. Ar galimi 5 galimi klausymo etapai? Galutinės diskusijos: 8. Kaip manote, koks mentoriaus vaidmuo? Globotinio? 9. Kaip sunku buvo jums būti mentoriumi? Globotiniu? Stebėtoju? 10. Ką pastebėjote stebėtojo pozicijoje?
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	klausymasis, parafravimas, aiškinimas, atspindėjimas, apibendrinimas, akių kontaktas, neverbalinis elgesys
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Aktyvus klausymas yra labai svarbus bendravimo įgūdis, susidedantis iš įsitraukimo į pokalbį ir ypatingo dėmesio kitam asmeniui, kad iš tikrųjų suprastų, ką ji sako, ir suprastų istorijos prasmę. Aktyvūs klausymo įgūdžiai yra: ketinimas klausytis, parafrazuoti, paaiškinti, atspindėti ir apibendrinti. a) Klausymasis - atkreipiant dėmesį ir į neverbalinius (kūno kalba, veido išraiška) ir paraverbalinius aspektus (balso tonas, ritmas, kalbos intonacija, tartis, pauzės ir tt) Jis taip pat reiškia veidrodinį elgesį, priimant globotinio gestus, žodžius ar išraišką. b) Parafravimas - mentorius savo žodžiais išreiškia tai, ką jis suprato iš globotinio; taigi, mentorius tikrina, ar jis teisingai suprato pranešimą ir mentoriaus prasmę. („Ar tai reiškia?“) c) Išaiškinimas – mentorius nori paaiškinti, ką pasakė globotinis, paprašydamas jo pasakyti daugiau apie aspektą, duoti pavyzdžių ar plėtoti žodį ar frazę, kurią jis vartojo. („Pasakyk kažką daugiau apie tai.“; „Ar galite duoti man pavyzdį?“; „Iš to, ką sakote, aš tai gaunu ...“; „Jūs naudojote žodį / frazę ...“) d) Atspindėjimas atgal - yra grįžtamojo ryšio forma; Tikslas yra padėti mentoriui suprasti savo situaciją ir ypač jo jausmus, kartojant žodį ar keletą žodžių, kuriuos jis / ji vartojo ir paaiškino kontekstą. („Manau, kad girdžiu, kad jūs sakote, kad ...“) e) Apibendrinimas - mentorius gali atkurti istoriją nuosekliai ir atskirai. Tai padeda mentoriui prisiminti istoriją, nustatyti svarbias detales ir suprasti, ką globotinis pasakė. Pabaigoje mentorius turi paprašyti patvirtinimo dėl tikslumo. Nežodinis aktyvaus klausymo elgesys: a) kūno padėtis šiek tiek tiesiai į priekį, reiškianti atvirumą, dėmesį ir susidomėjimą;

	b) paskatinti besimokantį kalbėti, kartais galite šypsotis; c) išlaikyti akių kontaktą, rodyti jūsų dėmesį, užuojautą, supratimą; Kita vertus, jūs galite pamatyti atsiliepimus ir jausmus savo globotinio priklausomai nuo jo / jos akių judesių. Aktyvaus klausymo veiksmai: 1) grįžtamasis ryšys apie tai, ką mentorius sako, kad tai atsitiko / dėl jo situacijos ir tt; 2) grįžtamasis ryšys apie tai, kaip besimokantysis mato, kas atsitiko / ar jo situacija (jo interpretacija); 3) grįžtamasis ryšys apie tai, kaip mokinys jaučiasi dėl to; 4) grįžtamasis ryšys apie tai, ką nori besimokantysis arba jo įsipareigojimas išspręsti problemą / situaciją; 5) Paklausti atsiliepimo: „Ar man tai buvo teisinga?“ Aktyvaus klausymo darbo vietoje privalumai: - darbo efektyvumo ir santykių kokybės gerinimas; - išvengti konfliktų ir nesusipratimų; - geresni derybų ir įtikinimo įgūdžiai; - geresni gebėjimai teikti atsiliepimus; - darbo našumo didėjimas.
--	--

Veiklos / pratybų pavadinimas	Efektyvus klausinėjimas
Trukmė / laikas	45 minutės
Reikalingi resursai	Dideli popieriaus lapai su pastabomis iš teorinės dalies, kompiuteris, internetas, naudojama nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc , savirefleksijos klausimai, projektorius, 4 nedideli popieriaus lapai su situacijomis, žymekliai, popierius.
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Dalyviai turi suprasti, kaip svarbu klausinėjimo įgūdžiai kaip bendravimo priemonė mentorystėje. Jie galės pasirinkti, kokie klausimai yra svarbūs įvairiose situacijose. Veikla taip pat siekiama padėti dalyviams pasirinkti klausimus, kurie suteiks jiems įgaliojimus ir (arba) juos naudoti, kad padėtų jam rasti sprendimus. Dalyviai taip pat patobulins apklausos įgūdžius praktinėje veikloje.

In Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	1. Vienas iš svarbiausių mentorystės įgūdžių yra veiksmingų klausimų pateikimas siekiant padėti besimokančiajam pasiekti tai, ko nori. Pirmiausia pažiūrėkime kelis duomenis apie veiksmingą apklausą (interaktyvi paskaita). 2. Stebėsime vaizdo įrašą apie 3 klausimų tipus: atvirus, interviu ir uždarus klausimus ir kaip juos naudoti. Peržiūrėję vaizdo įrašą galime nustatyti kelis klausimus ir aptarti kai kurias situacijas, kurias galite naudoti. 3. Dabar naudosime šiuos apklausos įgūdžius. Pirmą, aš padalysiu jus į 4 grupes. Kiekviena grupė atsitiktinai gauna vieną situaciją, su kuria besimokantieji susiduria darbo vietoje. Pasirinkite vieną iš šių popieriaus lapų. Jūs turite 10 minučių, kad galėtumėte rasti 6 klausimus, kuriuos paprašytumėte savo globėjo, kad padėtų jam / jai, ir parašyti juos ant popieriaus lapo lapo. Tada turėsite pasirinkti atstovą, kuris per 4 min pristatytų jūsų dirbtą situaciją, iškilusius klausimus ir netrukus motyvuotų savo pasirinkimą. Kitų grupių dalyviai kviečiami atvykti su intervencijomis ir (arba) kitais galimais klausimais (iš viso 26 minutės) (žr. Klausimus kitame skyriuje).
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	1. Interaktyvi paskaita apie efektyvią apklausą, naudojant popieriuje užrašytas pastabas (išsamesnę informaciją žr. Teorinėje dalyje). Įtraukite keletą klausimų (kitas skyrius) (8 min). 2. Pažiūrėkite video apie 3 tipų klausimus (atvirus, interviu ir uždarus): https://www.youtube.com/watch?v=2QVxg-QgmOU (5 min). 3. Dalyviams pateikiami savirefleksijos klausimai (3 min). 4. Praktinė užduotis: Mokytojas padalija dalyvius į 4 grupes. Kiekviena grupė atsitiktinai gauna vieną iš šių situacijų, su kuriomis jie susiduria darbo vietoje: a) Mokytojas nesijaučia tvirtai atliekant užduotis. b) Mokytojas nori daugiau galimybių plėtoti savo karjerą. c) Mokytojas jaučiasi neįvertintas iš savo viršininko. d) Mokytojas padarė klaidą savo darbe. Dalyviai turi 10 minučių, kad sugalvotų 6 klausimus, kuriuos jie paklaus mentorius, kad padėtų jam / jai, ir užsirašo juos ant popieriaus lapo. Tada kiekviena grupė pasirenka atstovą, kuris per 4 min pristatys situaciją, klausimus, kuriuos jie sugalvojo, ir motyvuos savo pasirinkimą. Kitų grupių dalyviai raginami atvykti su intervencijomis ir (arba) kitais galimais klausimais (iš viso 26 minutės) (žr. Klausimus kitame skyriuje). 5. Galutinės diskusijos (klausimai kitame skyriuje) (3 minutės).
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	Klausimai pristatymo metu: 1. Kodėl manote, kad taip svarbu žinoti, kaip pateikti klausimus? 2. Ar manote, kad turite šiuos įgūdžius? 3. Ar turite kitų efektyvaus apklausos patarimų? Klausimai po vaizdo įrašo žiūrėjimo: 4. Ar galite pateikti atvirų klausimų pavyzdžių? 5. Ar galite pateikti pavyzdžių, kaip pateikti klausimus? 6. Ar galite pateikti uždarytų klausimų pavyzdžių? Klausimai praktinio užsiėmimo metu: 7. Ar galite pateikti kitų pavyzdžių, kurie tinka šiai situacijai? 8. Kokie, jūsų nuomone, buvo veiksmingiausi klausimai ir kodėl? Galutinės diskusijos:

	9. Ar buvo sunku ar lengva formuluoti šiuos klausimus ir kodėl? 1. 10. Ką jūs sužinojote iš šio pratimo?
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	atviri klausimai, interviu klausimai, uždari klausimai, informatyvūs klausimai, reliaciniai klausimai, hipotetiniai klausimai, elgesio klausimai, paradoksalūs, metaforiški klausimai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Vienas iš svarbiausių mentorystės įgūdžių yra veiksmingų klausimų pateikimas siekiant padėti besimokančiajam pasiekti tai, ko nori. 1 lapas: Mentorystės klausimų uždaviniai: - padėti savo mokiniui rasti savo sprendimus, daugiau dėmesio skiriant jiems tada problemai; - įgalinti savo globotinį mąstyti apie save ir pasiekti, ko jis nori; - paskatinti savo globotinį judėti į priekį ir priimti atsakomybę už veiksmus, žinodamas savo / jos perspektyvą ir pasaulio modelį bei nustatydamas galimybes ir alternatyvas; - suprasti savo globotinio pasaulio modelį ir jį naudoti dirbant su juo; - padėti globotinį ištirti savo situaciją, apsvarstyti ją ir geriau suprasti;- - padėti globotiniui žinoti savo išteklius. 2 ir 3 lapas: Klausimų ir pavyzdžių tipai: a) Informaciniai klausimai naudojami norint sužinoti daugiau informacijos: Koks jūsų tikslas? Kas nutiko toliau? Kokias galimybes matote dabar? Ką dabar norėtum veikti? b) Klausimai naudojami siekiant sužinoti daugiau apie dalyvaujančius asmenis: Kam ši situacija daro poveikį? Kas gali jus paremti? Kaip jūsų kolega reagavo? Kas pastebės pakeitimus? c) Naudojant hipotetinius klausimus, jūsų globotinis gali matyti situaciją iš naujos perspektyvos: Kaip atrodytų situacija, jei vieną rytą pabudote ir problemos nebebus? Jei jūsų geriausias draugas turėtų jums patarti dabar, kas tai būtų? d) elgsenos klausimai naudojami norint nustatyti, ką jūsų globotinis atlieka arba padarys: Ką tu padarei? Ką dabar darysi? Kaip tai padaryti kitaip? Kas yra jūsų pirmasis žingsnis? Kas yra sunkiausias žingsnis? e) Paradoksalūs klausimai naudojami norint atskirti mokinį nuo problemos ir padėti jam imtis veiksmų: Kokie yra šios problemos privalumai, nes pasirinkote ją išspręsti? Ką manote apie problemą, kaip ji tapo problema? f) Metaforiniai klausimai naudojami siekiant padėti jūsų globėjui pamatyti problemą objektyviau: Jei jūsų problema būtų gyvūnas, koks būtų tas gyvūnas ir kodėl? Jei jūsų galimybė būtų kraštovaizdis, kaip atrodytų? g) Gilesnio apmąstymo klausimai: Kas sėkmė yra jums? Ką tai jums reiškia? Kas jus labiausiai motyvuoja? Kokios yra jūsų vertybės? h) Kiti naudingi klausimai: Kas dar? Ar galite pasakyti daugiau? Kaip galiu jus paremti? 4 lapas:

	Patarimai dėl apklausos: - domėkitės, kaip mąsto jūsų globotinis; - būkite atviri ir nediskriminuokite savo globotinio; - naudoti klausimus, susijusius su jūsų tikslais; - naudoti daugiau atvirų klausimų; - naudokitei savo globotinio žodžius klausimuose; - naudoti trumpus ir aiškius klausimus; - nesakykite savo sprendimo ar vizijos, leiskite savo globėjui rasti savo. Daugiau informacijos apie efektyvų klausinėjimą galite rasti: https://www.youtube.com/watch?v=XGTiSD-ux_M
--	---

Veiklos / pratybų pavadinimas	Neverbalinis bendravimas
Trukmė / laikas	47 minutės
Reikalingi resursai	Kompiuteris, internetas connection, nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao , klausimai savirefleksijai, projektorius, 26 popieriaus lapai / kortelės su darbo situacijomis, flipchartas, žymekliai, chronometras.
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Šios veiklos tikslas - pabrėžti nežodinio bendravimo įgūdžių vaidmenį kuriant. Dalyviai sužinos, kaip naudoti neverbalinį elgesį, kad perduotų norimą pranešimą ar informaciją. Be to, jie pagerins šiuos įgūdžius žaisdami konkretų žaidimą.
Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	1. Tai, kaip kažkas perteikia netiesioginius pranešimus per kūno kalbą, veido išraiškas, balso ir fizinio atstumo savybes, reiškia svarbius bendravimo ir tarpasmeninius įgūdžius, būtent neverbalinį bendravimą. 2. Pradžioje mes stebėsime vaizdo įrašą apie nežodinę komunikaciją ir tada daugiau diskutuosime apie neverbalinio elgesio svarbą ir būdą, kaip tinkamai reaguoti, kad galėtume perduoti norimą informaciją ir pranešimą. 3. Dabar, tobulindami žaidimą, pagerinsite savo neverbalinio bendravimo įgūdžius.
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	5. Išaiškinkite, ką reiškia nežodinės komunikacijos priemonės (1 min). 6. Pažiūrėkite animacinį vaizdo įrašą apie neverbalinį bendravimą: https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao (3 min). 7. Dalyviams pateikiami savirefleksijos klausimai (2 min). 8. Praktinis pratimas: treneris suskirsto dalyvius į 4 grupes ir pateikia šias instrukcijas (2 min): <i>Šiuose popieriaus lapuose / kortelėse parašyta 26 darbo situacijos. Kiekvienas iš jūsų atsitiktinai pasirenks situaciją. Perskaitysite situaciją savo mintyse ir tada galite pateikti popieriaus lapą kitų 3 grupių nariams, kad pamatytumėte šią darbo situaciją. Jūsų grupės nariai negali matyti. Tuo tarpu jūs turite pasirinkti, ką darysite: piešdami darbo situaciją lentynoje arba pamėgindami jį, kad jūsų grupė galėtų atspėti (turite 30 sekundžių galvoti, ką daryti). Jei piešiate jį ir jūsų grupė spėlioja, gausite 1 tašką. Jei pamėgdžiojate jį ir jūsų grupė atspėja, gausite 3 taškus. Jūs turite 1 minutę, kad galėtumėte piešti ar įsiminti darbo situaciją ir savo grupę. Jūs negalite</i>

	<i>kalbėti ar rašyti žodžių. Grupė, turinti daugiausiai taškų, laimi žaidimą.</i> Situacijos, parašytos ant popieriaus lapų / kortelių: 1. Jūsų viršininkas yra įsiutęs. 2. Jūs sprendžiate darbo perkrovą. 3. Gavote reklamą. 4. Jūs esate pernelyg pabrėžtas ir norite laisvos dienos. 5. Jums patinka dirbti komandoje. 6. Jūsų viršininkas gyrė jus susitikime. 7. Jūs bijote, nes padarėte klaidą. 8. Kova su kolega. 9. Kolega turi erzinančią įprotį paspaudus spustelėjus rašiklius, ir jūs negalite jo stovėti. 10. Jūsų kolegė dalijasi savo gyvenimo detalėmis ir tai jums kelia erzina. 11. Jūs esate liūdnas, nes vienas iš jūsų kolegų atsistatydino. 12. Jūs esate pasibjaurėjęs biuro gandai. 13. Jūs esate įsitikinę savo profesiniu tobulėjimu. 14. Jūs dalyvaujate darbo pokalbyje. 15. Konferencijoje esate kalbėtojas. 16. Jūsų klientas / pacientas / studentas prašo pagalbos. 17. Užbaikite savo užduotis, nes terminas yra labai artimas. 18. Kai buvote mažai, jūs svajojote tapti slaugytoja / socialiniu darbuotoju / mokytoju. 19. Nežinote, kaip išspręsti problemą. 20. Jūs negaunate pakankamai miego ir esate pavargę darbe. 21. Rašote ataskaitą su griežtu terminu. 22. Tuo pat metu atliekate daugiau užduočių. 23. Jūs sutinkate su naujais žmonėmis. 24. Jūsų kolega pavogia jūsų idėją. 25. Jūs esate paprašytas pasilikti, kai ketinate išvykti iš biuro. 26. Jūs mėgstate vakarėlį su savo kolegomis. Žaidimo trukmė: 36 minutės Galutinės diskusijos (klausimai kitame skyriuje) (3 minutės).
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	8. Ar kada nors pagalvojote, kaip svarbu tai, ką bendraujate per neverbalinius užuominas? 9. Ar galite pateikti situacijų, kai neverbalinės užuominos prieštaraus žodiniam pranešimui, pavyzdžius? 10. Ar galite pateikti pavyzdžių, kai reikia kontroliuoti savo neverbalines reakcijas ir perduoti norimą žinią, priešingai jūsų valstybei ar emocijoms? Klausimai baigiamosioms diskusijoms: 11. Ar sunku buvo nekalbėti ir perduoti norimą žinutę? 12. Ar buvo lengviau suprasti mimikuojamą ar parašytą žinutę? Kodėl? 13. Ar mimika ir rašymas yra nežodinio bendravimo tipai? 14. Kai jūs mimikavote, kaip manote, ar buvo sunku kitiems atspėti jūsų pranešimą? 1. Kodėl nežodinis bendravimas yra svarbus mentorystėje?
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	nežodinis bendravimas, kūno kalba, pranešimas, estetiškas bendravimas, fizinis bendravimas, ženklai, simboliai
Trumpas teorinis	Galite rasti daugiau informacijos apie neverbalinį bendravimą:

pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	https://www.skillsyouneed.com/ips/nonverbal-communication.html
Veiklos / pratybų pavadinimas	Prasmingas bendravimas
Trukmė / laikas	24 minutės
Reikalingos medžiagos / įrankiai	Klausimai savirefleksijai, flipchart'iai ir žymekliai, jei treneris pageidauja atlikti tam tikras pastabas interaktyvios paskaitos metu
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Ši veikla skirta pabrėžti s prasmingą bendravimo stiliaus vaidmenį kuriant. Dalyviai sužinos, kokie yra savavališko bendravimo ir specifinio elgesio požymiai, priešingai nei agresyvios ir pasyvios reakcijos. Po to, kai bus suvaidintas vaidmuo 3 versijose, jie bus geriau susipažinę su šiais aspektais.
Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	1. Pirmiausia kalbėsime apie prasmingą bendravimą ir jo savybes. 1. 2. Dabar, kai žinote daugiau apie nuoseklų bendravimą, mes pasinaudosime šiais įgūdžiais ir gilinsime supratimą apie jo poveikį ir skirtumus nuo agresyvaus ir pasyvaus elgesio.
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	1. Interaktyvi paskaita apie prasmingą bendravimą. Įtraukti klausimus (10 min). 2. Vaidmenų pratimai, skirti prasmingo bendravimo įgūdžiams įgyti ir suvokti jo poveikį bei skirtumus nuo agresyvaus ir pasyvaus elgesio. Treneris pasirenka 2 dalyvius (pvz., 2 savanorius), kurie atvyksta į priekį: pirmasis atliks mentoriaus vaidmenį, antrasis - globotinio. Treneris nurodo dalyviams: <i>Mes turime tokią situaciją: Tai ketvirtoji savaitė, kai besimokantieji vėluoja dirbti. Mentorius turi kalbėti su mentoriumi ir rasti sprendimą. Jūs turite žaisti tris versijų versijas: a) mentorius yra agresyvus, b) mentorius yra pasyvus, ir c) mentorius yra tvirtas. Asmuo, kuris yra mentoriaus vaidmuo, turi laisvę rinktis savo reakcijas, remdamasis tuo, kaip ji mano, kad jis atsakytų konkrečiu atveju. Kiekvienai versijai turite 3 min. Kiti dalyviai stebės vaidmenų žaidimą ir aptarsime išsamią informaciją pratybų pabaigoje. (9 min).</i> 1. 3. Diskusijos (5 min).
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	Klausimai interaktyvios paskaitos metu: Ar žinote, kas reiškia būti įtakingam? Ar galite pateikti pavyzdžių, kai buvote įsitikinęs? Kaip tu tai padarei? Ar galite nustatyti skirtumus tarp agresyvumo ir savarankiškumo? Ką daryti su pasyviu ir pasitikėjimu? Ar galite parodyti tvirtą elgesį?

	Kaip dažnai naudojote „I“ pareiškimus iki šiol? Kokį poveikį, jūsų manymu, naudoja „I“ teiginiai? Klausimai baigiamosioms diskusijoms: Kaip jaučiatės, kai buvo naudojamas agresyvus elgesys? Ką apie tai, kada buvo naudojamas pasyvus elgesys? Ar įtikinamas elgesys padarė skirtumą? Ką pastebėjote trijose situacijose? Tiems, kurie neatliko vaidmenų, kaip atsakytumėtės ryžtingai? Kaip galite pagerinti savo ištikimus bendravimo įgūdžius? 1. Ar svarbu, kad mentorius būtų tvirtas? Kodėl?
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	pasyvus, tvirtas, agresyvus, mintys, jausmai, teisės
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Prasmingas bendravimas taip pat yra svarbus tarpasmeninis įgūdis, kurį sudaro tinkamas jūsų minčių, įsitikinimų, jausmų, norų, poreikių, norų ir veikimo išreiškimas Jūsų interesais, bet taip pat atsižvelgiant ir į kitus. Jūs galite pamatyti ištikimą elgesį trikampio viršūnėje, kur pagrinde yra agresyvus ir pasyvus elgesys. Būdama agresyvi priemonė ignoruoti kitų poreikius, jausmus ar požiūrį, patvirtindama tik jūsų teises. Agresyvus žmogus dažnai yra stubbinantis, reikalaujantis ir neklausęs ir gali tapti patyčiomis. Kita vertus, pasyvus elgesys apibrėžiamas įtraukiant kitų idėjas, nuomones, mintis ir jausmus, ignoruojant savo teises ir poreikius. Paprastai tai yra žemo pasitikėjimo savimi ženklas. Šie asmenys prašo kitų, bando jiems patikti. Kartais kiti už juos atsako ir priima sprendimus. Asmeniškumas - tai pusiausvyra tarp jūsų teisių atvirumo ir sąžiningumo patvirtinimo ir kitų poreikių. Tai reiškia, kad ieškote abiem pusėms naudingo sprendimo, kad visi būtų patenkinti. Atsakingas žmogus pasižymi tokiu elgesiu: - laikyti kitus lygiaverčiais; - suprasti savo jausmus ir būti empatiniais; - atvirai ir sąžiningai išreikšti savo jausmą, mintis ir idėjas ir skatinti kitus daryti tą patį; - sakydamas „ne“, kai to reikia ir tinkamu būdu; - klaidų pripažinimas ir atsiprašymas; - reguliariai vertinti kitus, kai tinkama; - priima kitų asmenų nuomones / idėjas / nuomones po jų išklauso ir jų sprendimo teisingumo; - būti atvira kritikai ir komplimentams; - vertinant save ir kitus. „I“ pareiškimai: „I“ teiginių naudojimas yra ištikimas bendravimo metodas, skirtas išreikšti jausmus, mintis, norus, poreikius ir tt: „Man reikia“, „aš jaučiu“, „aš pasirinkau“, „norėčiau“ ir tt Naudojant „I“ pareiškimus kiti tampa atviresni ir mažiau gynybiniai, nes kalbėtojas išreiškia savo nuomonę be kaltinimų. Dėmesys skiriamas garsiakalbiui, kuris nėra imtuve. Pavyzdys: Situacija: Jūsų viršininkas perkrauna jus darbai.

	Bendras atsakymas: Taip, tai padarysiu. Atsakingas atsakymo būdas: Aš jaučiu stresą ir pavargau, kai turiu tiek daug užduočių, kaip tai padaryti per trumpą laiką, nes tai yra didžiulis krūvis. Aš tikrai vertinu tai, jei galiu gauti pagalbą. Arba: dabar negaliu imtis jokių kitų projektų ar užduočių, nes man tai bus didžiulė ir negalėsiu jų užbaigti laiku. Daugiau informacijos: https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html
--	--

Veiklos / pratybų pavadinimas	Jūsų vadovavimo stilių nustatymas
Trukmė / laikas	50 min
Reikalingos medžiagos / įrankiai	Flipchart, žymekliai, kompiuteris, interneto ryšys, nuoroda, naudojama straipsnyje „8 savybės, kurios sudaro išskirtinį lyderį“ straipsnyje: https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757 savirefleksijos klausimai, projektorius, „PowerPoint“ puslapis (emocinis intelektas), savęs vertinimo testo nuoroda: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444, išmanieji telefonai, „PowerPoint“ puslapis (lentelė: http://www.montana.edu/engagement/organizacijos/solc/%20Six%20Leadership%20Styles.pdf), klausimai apie save ir diskusijos.
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Šia veikla siekiama pristatyti vadovavimo įgūdžius ir stilius bei sujungti juos su mentoryste. Dalyviai taip pat įgyja supratimą apie emocinio intelekto svarbą vadovavimo ir konsultavimo srityse. Savianalizės testu jie nustatys savo vadovavimo stilius.
Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	1. Pradėsime su idėjomis, ir aš paklausių jūsų: kas ateina į galvą, kai galvojate apie vadovavimą? Nedvejodami duokite atsakymus, kurie ateina į jūsų galvas. 2. Dabar žiūrėsime vaizdo įrašą, kad pamatytume, kokios yra geros lyderio savybės ir įgūdžiai, ir aptarsime ryšį su mentoryste. 3. Be to, kalbėsime apie emocinį intelektą kaip lyderystės įgūdžius. 4. Mes atliksime savęs vertinimo testą, kad nustatytume jūsų vadovavimo stilių derinį. Tam reikia jūsų išmaniųjų telefonų. Pasiekite šią nuorodą ir užpildykite klausimyną. Jūs turite 5 min užpildyti. Kai būsite pasiruošę, atidžiai perskaitykite aiškinimą. Per trumpą laiką aptarsime daugiau.
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	1. Pradėkite nuo „smegenų šturmo“ pratybų. Ką jūs galvojate, kai galvojate apie vadovavimą?, ir parašykite dalyvių atsakymus į flipchartą (3 minutės). 2. Apibrėžkite „vadovavimą“ pagal jų atsakymus (1 minutė). 3. Pažiūrėti video: https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757 (2 minutės). 4. Dalyviams pateikiami savirefleksijos klausimai (4 minutės). 5. Interaktyvus pristatymas apie emocinį intelektą kaip vadovavimo įgūdį (5 minutės) 6. Savianalizės testas: naudodami savo išmaniuosius telefonus, dalyviai užpildys

	šį testą, naudodami nuorodą: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444, siekiant nustatyti savo vadovavimo stilių, remiantis vadovavimo stiliais, kuriuos sukūrė Davidas Golemanas (priverstinis / komandinis, vizualus, partneris, demokratinis, „Pacesetting“, „Coaching“; žr. išsamią informaciją teoriniame fone) (5 minutės). 7. Dalyviai matys automatinį testo aiškinimą, nurodydami: - gerai išvystyti stiliai; - stilius, kuriems reikalingas tolesnis vystymasis; - stilius, kuriems reikia daug tolesnio vystymosi. Leiskite dalyviams ištirti rezultatus 2 min. 8. kartu su dalyviais interpretuoti savo rezultatus, apibūdindami kiekvieną stilių, naudodamiesi pateiktais duomenimis iš automatinio aiškinimo; taip pat galite rodyti „PowerPoint“ puslapyje lentelę iš čia: http://www.montana.edu/engagement/organizacijos/solc/%20Six%20Leadership%20Styles.pdf). Tuo pačiu metu naudokite klausimus savirefleksijai ir diskusijoms (žr. Kitą skyrių) (28 min.).
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	Klausimai po vaizdo įrašo žiūrėjimo: 1. Ar pripažįstate šiuos įgūdžius žinomuose lyderiuose? 2. Ar šie vadovavimo įgūdžiai yra susiję su mentoryste? Kaip? 3. Ar galite pridėti kitus vadovavimo įgūdžius? 4. Ar turite vadovavimo įgūdžių? Kalbant apie tai, kokios yra jūsų stiprybės? Ką reikia tobulinti? Interaktyvaus pristatymo apie emocinį intelektą klausimai kaip vadovavimo įgūdžiai: 5. Ar galvojote apie emocinio intelekto kaip lyderystės įgūdžių svarbą? 6. Skalėje nuo 1 iki 10, kur jūs įsitraukiate į emocinį intelektą? 7. Kokiais komponentais turite ką nors tobulinti? Klausimai testo interpretavimui, savirefleksijai ir diskusijoms: 8. Ar atpažįstate save rezultatuose? 9. Kas turi gerai išvystytą komandinį / prievartinį stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 10. Kas turi gerai išvystytą viziją? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 11. Kas turi gerai išvystytą partnerių stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 12. Kas turi gerai išvystytą demokratinį stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 13. Kas turi gerai išvystytą stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio

	stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 14. Kas turi gerai išvystytą instruktavimo stilių? Pažiūrėkime, ką tai reiškia (įvesti detales). Ar galite pateikti pavyzdžių, kai jūs naudojote šį stilių darbovietėje, su savo kolegomis ar bet kokiomis kitomis aplinkybėmis? Tiems iš jūsų, kuriems reikia šio stiliaus tobulinimo, kaip galite tai padaryti? 1. 15. Kaip jūs galite naudoti vadovavimo stilius kuriant? Pateikite pavyzdžių.																		
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	vadovavimo įgūdžiai, lyderystės stiliai, vadovaujantys, vizualūs, filialai, demokratijos, pacesetting, instruktavimas																		
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Vadovavimo apibrėžimas: Lyderystė - tai įgūdžių, orientuotų į įkvėpimą ir motyvaciją kitiems pasiekti bendrą tikslą, derinys. Daugiau informacijos: https://www.thebalance.com/leadership-skills-list-2063757, https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html Or: Goleman, David (1998). What makes a leader?. <i>Harvard Business Review</i>, 90-103. Emocinis intelektas kaip vadovavimo įgūdis (penki komponentai). Naudokite toliau pateiktą lentelę „PowerPoint“ puslapyje: <table><tr><th></th><th>Apibrėžimas</th><th>Bruožai</th></tr><tr><td>Savivoka</td><td>gebėjimas atpažinti ir suprasti savo nuotaikas, emocijas, taip pat jų poveikį kitiems</td><td>pasitikėjimas savimi realistinis savęs vertinimas humoro jausmas</td></tr><tr><td>Savireguliuo- s</td><td>gebėjimas kontroliuoti ar peradresuoti trikdančius impulsus ir nuotaikas linkęs sustabdyti sprendimą - galvoti prieš veiksmą</td><td>patikimumas ir vientisumas komfortas su dvišprasmiskumu atvirumas pokyčiams</td></tr><tr><td>Motyvacija</td><td>aistra dirbti dėl priežasčių, kurios viršija pinigus ar statusą polinkis siekti tikslų su energija ir atkaklumu</td><td>stiprus siekis optimizmas, net ir nesėkmės akivaizdoje organizaciniai įsipareigojimai</td></tr><tr><td>Empatija</td><td>gebėjimas suprasti kitų žmonių emocijas gebėjimas gydyti žmones pagal jų emocines reakcijas</td><td>talentų kūrimo ir išlaikymo patirtis tarpkultūrinis jautrumas paslaugas klientams ir klientams</td></tr><tr><td>Socialiniai įgūdžiai</td><td>gebėjimas valdyti santykius ir kurti tinklus gebėjimas rasti bendrą pagrindą ir sukurti ryšį</td><td>efektyvumas įtikinamumas patirties, susijusios su statybomis ir vadovaujančiomis komandomis</td></tr></table> SŠaltinis: The five components of emotional intelligence at work (Goleman, David (1998). What makes a leader?. <i>Harvard Business Review</i>, 95).		Apibrėžimas	Bruožai	Savivoka	gebėjimas atpažinti ir suprasti savo nuotaikas, emocijas, taip pat jų poveikį kitiems	pasitikėjimas savimi realistinis savęs vertinimas humoro jausmas	Savireguliuo- s	gebėjimas kontroliuoti ar peradresuoti trikdančius impulsus ir nuotaikas linkęs sustabdyti sprendimą - galvoti prieš veiksmą	patikimumas ir vientisumas komfortas su dvišprasmiskumu atvirumas pokyčiams	Motyvacija	aistra dirbti dėl priežasčių, kurios viršija pinigus ar statusą polinkis siekti tikslų su energija ir atkaklumu	stiprus siekis optimizmas, net ir nesėkmės akivaizdoje organizaciniai įsipareigojimai	Empatija	gebėjimas suprasti kitų žmonių emocijas gebėjimas gydyti žmones pagal jų emocines reakcijas	talentų kūrimo ir išlaikymo patirtis tarpkultūrinis jautrumas paslaugas klientams ir klientams	Socialiniai įgūdžiai	gebėjimas valdyti santykius ir kurti tinklus gebėjimas rasti bendrą pagrindą ir sukurti ryšį	efektyvumas įtikinamumas patirties, susijusios su statybomis ir vadovaujančiomis komandomis
	Apibrėžimas	Bruožai																	
Savivoka	gebėjimas atpažinti ir suprasti savo nuotaikas, emocijas, taip pat jų poveikį kitiems	pasitikėjimas savimi realistinis savęs vertinimas humoro jausmas																	
Savireguliuo- s	gebėjimas kontroliuoti ar peradresuoti trikdančius impulsus ir nuotaikas linkęs sustabdyti sprendimą - galvoti prieš veiksmą	patikimumas ir vientisumas komfortas su dvišprasmiskumu atvirumas pokyčiams																	
Motyvacija	aistra dirbti dėl priežasčių, kurios viršija pinigus ar statusą polinkis siekti tikslų su energija ir atkaklumu	stiprus siekis optimizmas, net ir nesėkmės akivaizdoje organizaciniai įsipareigojimai																	
Empatija	gebėjimas suprasti kitų žmonių emocijas gebėjimas gydyti žmones pagal jų emocines reakcijas	talentų kūrimo ir išlaikymo patirtis tarpkultūrinis jautrumas paslaugas klientams ir klientams																	
Socialiniai įgūdžiai	gebėjimas valdyti santykius ir kurti tinklus gebėjimas rasti bendrą pagrindą ir sukurti ryšį	efektyvumas įtikinamumas patirties, susijusios su statybomis ir vadovaujančiomis komandomis																	

	Ivairūs vadovavimo įgūdžių deriniai lemia lyderystės stilių. Pasak D. Golemano, yra šeši lyderystės stiliai: Priverstinis / komandinis Priverstiniai vadovai reikalauja tiesioginio paklusnumo. Vienoje frazėje šis stilius yra „Ką aš sakau jums“. Šie lyderiai rodo iniciatyvą, savikontrolę ir pasisėkimą. Žinoma, yra laikas ir vieta tokiai vadovybei: mūsų laukas yra klasikinis pavyzdys, tačiau bet kokiai krizei reikės aiškaus, ramaus, vadovaujančio vadovavimo. Vis dėlto šis stilius neskatina kito asmens imtis iniciatyvos ir dažnai neigiamai veikia žmonių jausmus. Vizionierius Autoritetingi lyderiai perkelia žmones į viziją, todėl dažnai vadinami „vizija“. Šis stilius greičiausiai apibendrinamas kaip „Eik su manimi“. Tai yra naudingiausias stilius, kai reikia naujos vizijos ar aiškos krypties, ir tai yra labai teigiama. Autoritetingi lyderiai turi didelį pasitikėjimą savimi ir empatiją, veikia kaip pokyčių katalizatorius, pritraukiant žmones į viziją ir įtraukiant juos į ateitį. Partneris Partnerių lyderis vertina ir kuria emocines obligacijas ir harmoniją, manydamas, kad „Žmonės pirmiausia“. Tokie lyderiai demonstruoja empatiją ir stiprius bendravimo įgūdžius ir yra labai geri santykių kūrimo srityje. Šis stilius yra naudingiausias, kai komanda patyrė sunkią patirtį ir turi išgydyti lūžius arba plėtoti motyvaciją. Tai nėra labai į tikslą orientuotas stilius, todėl kiekvienas, kuris jį naudoja, turės įsitikinti, kad kiti supranta, kad tikslas yra komandos harmonija, o ne konkrečios užduotys. Tikriausiai akivaizdu, kad ji negali būti naudojama atskirai bet kokiam laikotarpiui, jei reikia „atlikti darbą“.. Demokratinis Demokratinis lyderis kuria sutarimą dalyvaudamas, nuolat klausdamas „Ką manote?“, Parodydamas aukštą bendradarbiavimo lygį, vadovavimą komandai ir stiprius bendravimo įgūdžius. Šis lyderystės stilius puikiai tinka kuriant nuosavybės teisę į projektą, tačiau jis gali užtikrinti lėtą pažangą siekiant tikslų, kol atsirastų tam tikras tempas. Kiekvienas, norintis naudoti šį stilių, turės įsitikinti, kad aukščiausio lygio vadovai yra prisiregistravę prie šio proceso, ir suprasti, kad gali prireikti laiko, kad būtų pasiektas konsensusas. Tempų nustatymo Tempų nustatymo lyderiai tikisi kompetencijos ir savęs krypties ir gali būti apibendrinti kaip „Daryk kaip aš, dabar“. „Pace-setter“ labai veda pavyzdžiu, tačiau tokio tipo vadovybė dirba tik su labai kompetentinga ir motyvuota komanda. Jis gali būti palaikomas tik ilgą laiką be komandos narių žymėjimo. Kaip ir prievartos lyderis, „Pace“ kūrėjai taip pat demonstruoja sėkmę ir iniciatyvą, bet vietoj savikontrolės jie susiejami su sąžiningumu. Treniravimas Mokymo lyderis ugdys žmones, leidžiant jiems atvirai išbandyti skirtingus metodus. Frazė, kuri apibendrina šį stilių, yra „Išbandykite“, ir šis lyderis rodo aukštą empatijos, savimonės ir įgūdžių lygį kuriant kitus. Mokymo stilius yra ypač naudingas, kai organizacija vertina ilgalaikį personalo ugdymą “.
--	--

	Šaltinis: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444 Trumpas pristatymas: http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf Daugiau: Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90 .
--	---

Veiklos / pratybų pavadinimas	Vadovavimo vertybių svarba mentorystei
Trukmė / laikas	20 min
Reikalingos medžiagos / įrankiai	Popieriaus lapas su vadovavimo vertybių sąrašu, savirefleksija, flipchartu, žymekliais
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Veikla skirta informuoti dalyvius apie tai, kaip jų vadovavimo vertybės formuoja jų, kaip mentorius, vaidmenį. Dalyviai nustatys savo pagrindines vadovavimo vertybes ir palygins jas su dažniausiai grupės nariais.
Instrukcijos dalyviams (aiškiai ir lengvai suprantama)	1. Mūsų pagrindinės vertybės ir įsitikinimai daro įtaką mūsų elgesiui, vaidmenims, veiklai, sprendimams ir tt Todėl mūsų darbą ir profesiją lemia šios vertybės. Panašiai, mentoriai ir vadovai vadovaujami savo vertybėmis. 2. Pradžioje aptarsime, kaip vertybės formuoja lyderio ir mentoriaus, vaidmenį. 3. Norėdami iš tiesų žinoti savo vadovavimo vertybes, atliksime pratimą. Jūs gausite popieriaus lapą su vadovavimo vertybių sąrašu. Atskirai perskaitykite sąrašą ir suskaičiuokite pirmas penkias reikšmes, kurios jums yra svarbios mentorystės veikloje. Tam turite 5 min, o tada aptarsime daugiau. 1. 4. Dabar, remiantis pasirinktomis vadovavimo vertybėmis, galbūt galime apibūdinti grupės profilį.

Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	1. Paaiškinkite, kad lyderio stilių ir jo elgesį paprastai lemia jo vertybės. (1 min). 2. Grupės diskusija apie tai, kaip vertybės formuoja lyderio vaidmenį, todėl mentorius (4 minutės). 3. Savęs vertinimas siekiant nustatyti asmenines vertybes. Dalyviai gauna popieriaus lapą su lyderystės vertybių sąrašu. Paprašykite dalyvių atskirai perskaityti sąrašą ir suskirstyti pirmas penkias reikšmes, kurios jiems yra svarbios mentorystės veikloje (5 minutės). 4. Paklauskite dalyvių, kokių verčių jie pasirinko ir mato grupėje esantį dažnį. Parašykite juos flipchart'e, kad gautumėte vadovavimo vertybių grupės profilį (5 minutės). Vertybės : <table border="0"> <tr><td>Pasiekimas</td><td>Naudingumas</td></tr> <tr><td>Nuotykių</td><td>Nepriklausomybė</td></tr> <tr><td>Iššūkiai</td><td>Sąžiningumas</td></tr> <tr><td>Kontrolė</td><td>Lyderystė</td></tr> <tr><td>Kūrybiškumas</td><td>Moralė/ Etika</td></tr> <tr><td>Ekonominis balansas</td><td>Lojalumas</td></tr> <tr><td>Sąžiningumas</td><td>Nuspėjamumas</td></tr> <tr><td>Laisvė</td><td>Atsakomybė</td></tr> <tr><td>Laimė</td><td>Reagavimas</td></tr> <tr><td>Sunkus darbas</td><td>Galia</td></tr> <tr><td>Sąžiningumas</td><td>Pripažinimas</td></tr> <tr><td>Harmonija</td><td>Rizika</td></tr> <tr><td>Dalyvavimas</td><td>Savigarba</td></tr> <tr><td>Įsakymas</td><td>Įvairovė</td></tr> <tr><td>Meilė</td><td>Saugumas</td></tr> <tr><td>Patogumas</td><td>Tradicija</td></tr> <tr><td>Atitiktis</td><td>Pasitikėjimas</td></tr> <tr><td>Bendradarbiavimas</td><td>Išmintis</td></tr> <tr><td>Tikslumas</td><td>Paslauga</td></tr> <tr><td>Ekspertizė</td><td>Sąmoningumas</td></tr> <tr><td>Lankstumas</td><td>Asmeninis tobulėjimas</td></tr> </table> Daugiau: https://www.slideshare.net/Isolheid/leadership-games-and-activities	Pasiekimas	Naudingumas	Nuotykių	Nepriklausomybė	Iššūkiai	Sąžiningumas	Kontrolė	Lyderystė	Kūrybiškumas	Moralė/ Etika	Ekonominis balansas	Lojalumas	Sąžiningumas	Nuspėjamumas	Laisvė	Atsakomybė	Laimė	Reagavimas	Sunkus darbas	Galia	Sąžiningumas	Pripažinimas	Harmonija	Rizika	Dalyvavimas	Savigarba	Įsakymas	Įvairovė	Meilė	Saugumas	Patogumas	Tradicija	Atitiktis	Pasitikėjimas	Bendradarbiavimas	Išmintis	Tikslumas	Paslauga	Ekspertizė	Sąmoningumas	Lankstumas	Asmeninis tobulėjimas
Pasiekimas	Naudingumas																																										
Nuotykių	Nepriklausomybė																																										
Iššūkiai	Sąžiningumas																																										
Kontrolė	Lyderystė																																										
Kūrybiškumas	Moralė/ Etika																																										
Ekonominis balansas	Lojalumas																																										
Sąžiningumas	Nuspėjamumas																																										
Laisvė	Atsakomybė																																										
Laimė	Reagavimas																																										
Sunkus darbas	Galia																																										
Sąžiningumas	Pripažinimas																																										
Harmonija	Rizika																																										
Dalyvavimas	Savigarba																																										
Įsakymas	Įvairovė																																										
Meilė	Saugumas																																										
Patogumas	Tradicija																																										
Atitiktis	Pasitikėjimas																																										
Bendradarbiavimas	Išmintis																																										
Tikslumas	Paslauga																																										
Ekspertizė	Sąmoningumas																																										
Lankstumas	Asmeninis tobulėjimas																																										
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	Grupinės diskusijos: 1. Kodėl vertybės gali paveikti lyderio vaidmenį ir elgesį? Ar galite pateikti pavyzdžių? 2. Tai taikoma ir mentoriams? 3. Ar galite pateikti vertybių, kurios, jūsų manymu, apibrėžia jūsų mentorystės veiklą ir vaidmenį, pavyzdį? Galutinės diskusijos: 4. Kaip jūsų vadovavimo vertybės turi įtakos jūsų, kaip mentoriaus, vaidmeniui? Ar galite pateikti pavyzdį? 5. Kaip toli nuo vadovavimo vertybių grupės? Kas jums netinka? 6. Ką daryti, jei jūsų globotinis turi visiškai skirtingas vertybes?																																										
Pagrindinės su pratimu	lyderystės vertybės																																										

susijusios sąvokos	
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Daugiau: https://www.thebalancecareers.com/leadership-values-and-workplace-ethics-1918615

Veiklos / pratybų pavadinimas	Pagrindinių verslumo įgūdžių nustatymas karjeros pradžiai
Trukmė / laikas	1 val ir 20 min
Reikalingos medžiagos / įrankiai	Kompiuteris, internetas, nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ , klausimai, susiję su savirefleksija, projektorius, flipchartas, žymekliai, popieriaus lapai, rašikliai, 21 popieriaus lapas / kortelė su verslumo įgūdžiais, lentos.
Instrukcijos treneriams (informacija, reikalinga veiklai atlikti)	Šios veiklos tikslai susideda iš to, kaip dalyviai apibūdina, atranda ir aptaria gero verslininko verslumo įgūdžius ir savybes. Be to, jie turi susieti šiuos įgūdžius su karjeros pradžiai reikalingais įgūdžiais. Dalyviai taip pat galės duoti pavyzdžių, kaip jie gali prisidėti prie šių įgūdžių ugdymo savo jaunesniems kolegoms savo karjeros pradžioje.
Instrukcijos dalyviams (aiškos ir lengvai suprantamos)	1. Pradžioje žiūrėsime vaizdo įrašą apie verslininko savybes, o tada aptarsime, kaip šie įgūdžiai yra svarbūs karjeros pradžiai. 2. Dabar aš paklausu jūsų klausimo ir noriu, kad jūs jaustumėtės laisvai atsakyti į jūsų protus; mes atliksime proto pratybas: kokie kiti verslumo įgūdžiai, savybės ir bruožai, jūsų manymu, reikalingi karjeros pradžiai ir kodėl? 3. Toliau mes sužaisime puikų verslininko žaidimą. Aš padalysiu jus poromis. Prašau nuspręsti kiekvienai porai, kuri yra žaidėjas 1 ir kas yra žaidėjas 2. Pirmajai vaidmenų žaidimo sesijai kiekvienoje poroje žaidėjas 1 nurodo priežastis, kodėl jis / ji mano, kad jis nėra toks tobulas verslininkas. 2 žaidėjas užrašo popieriaus lapo visas priežastis, kurias pateikė žaidėjas 1. Po 3 minučių pakeisite kitas 3 min. Antrojoje vaidmenų žaidimo sesijoje vadovaukitės ta pačia procedūra, tačiau dabar turite nurodyti priežastis, kodėl būtumėte puikūs verslininkai. Po to aptarsime, ką jūs nustatėte kaip ne taip tobulo verslininko ir tobulo verslininko savybes ir atsakykite į kitus svarbius klausimus. 4. Mes atliksime kitą praktinį užsiėmimą. Aš padalysiu jus iš trijų grupių, kad kiekvienoje iš jų būtų bent vienas tikslinių profesinių kategorijų atstovas (slaugytojai, socialiniai darbuotojai, mokytojai). Ši pirmoji grupė atstovauja

	profesinei slaugytojų kategorijai. Ši antroji grupė atstovauja profesinių socialinių darbuotojų kategorijai. Ši trečioji grupė atstovauja profesinei mokytojų kategorijai. Turite atsitiktinai pasirinkti 6 mažus popieriaus lapus / korteles su verslumo įgūdžiais. Turite 10 minučių, kad galėtumėte aptarti ir atsakyti į šiuos klausimus ir užsirašyti savo atsakymus. Tada kiekviena grupė pasirenka atstovą, kuris pristatys savo darbą per 5 min, o pabaigoje padarysime išvadas.
Veiklos aprašymas (parengiamoji dalis, įgyvendinimas, ataskaita) - žingsnis po žingsnio įgyvendinimas, procesas, kiekvieno etapo trukmė ...	1. Pažiūrėkite animuotą vaizdo įrašą apie pagrindines verslininko savybes: https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ (3 min). 2. Savirefleksijos klausimai (5 min). 3. Smegenų šturmo partimas: <i>Kokių kitų verslumo įgūdžių, savybių ir savybių, jūsų manymu, reikia karjeros pradžiai ir kodėl? Parašykite dalyvių atsakymus į flipchartą</i> (5 min). 4. Puikus verslininko žaidimas, pagrįstas vaidmenų žaidimu (Šaltinis: https://www.youtube.com/watch?v=GOcHzKv-a5U): Mokytojas padalina besimokančiuosius poromis ir paašškina instrukcijas. Kiekvienoje poroje dalyviai nusprendžia, kas yra 1 žaidėjas ir kuris yra 2 žaidėjas (2 minutės). Pirmoji vaidmenų žaidimo sesija: kiekvienos poros žaidėjas 1 nurodo priežastis, kodėl jis / ji mano, kad jis būtų ne toks tobulas verslininkas. 2 žaidėjas užrašo ant popieriaus lapo visos priežastys, kurias pateikė žaidėjas 1. Po 3 minučių žaidėjai pakeis vaidmenis kitoms 3 minutėms. Antroji vaidybinė sesija: procedūra yra tokia pati, bet dabar žaidėjai turi nurodyti priežastis, kodėl jie būtų puikūs verslininkai (2 vaidmenų vaidmenys po 3 min). 5. Grupinės diskusijos apie netobulo verslininko ir tobulo verslininko savybes. Treneris atsakymą rašo lentynoje (6 min). 6. Mokytojas apibendrina du savybių sąrašus ir palengvina galutinę diskusiją (10 min). 7. Praktinė užduotis: Mokytojas padalija dalyvius į 3 grupes, kad kiekvienoje iš jų būtų bent vienas tikslinių profesinių kategorijų atstovas (slaugytojai, socialiniai darbuotojai, mokytojai). Be to, kiekviena grupė atstovauja profesinei kategorijai, o instruktorius nusprendžia. Kiekvienos grupės nariai pasirenka atsitiktinai 6 mažus popieriaus lapus / korteles su verslumo įgūdžiais (2 min). Verslumo įgūdžiai, parašyti ant mažų popieriaus lapų / kortelių: - Tinklaveikos įgūdžiai - Gebėjimas susidoroti su nesėkme - Optimizmas - Iniciatyva - Noras pagerinti pasaulį - Patvarumas - Atsparumas deryboms - Vizija - Tarpasmeniniai įgūdžiai - Bendravimo įgūdžiai - Kūrybiškumas - Motyvacija - Problemų sprendimo įgūdžiai - Kritinis mąstymas - Sprendimų priėmimas

	Planavimo įgūdžiai Tikslų nustatymas Empatija Aktyvūs klausymo įgūdžiai Vadovavimas Dalyviai gali 10 minučių aptarti grupėse, atsakyti į šiuos klausimus ir parašyti atsakymą ant popieriaus lapo: - Jei jūsų globėjas ateis pas jus ir paprašys jūsų patarimų, kaip plėtoti šiuos 6 įgūdžius, ką jūs jam pasakytumėte? Apsvarstykite savo atstovaujamą darbo sritį. Kaip galite jam padėti? - Ar paskatintumėte jį plėtoti verslą šioje srityje? Kodėl? Tada kiekviena grupė pasirenka atstovą, kuris pristatys savo darbą per 5 min (15 min). 8. Baigiamosios grupinės diskusijos (10 min).
Klausimai apmąstymams / diskusijoms / debatams	Klausimai po žiūrėto animuoto filmo: 1. Ar matėte šiuos verslumo įgūdžius savo jaunesnių kolegų savo karjeros pradžioje? Kokie yra jų privalumai ir trūkumai? 2. Ar turite šių įgūdžių? Kur jums reikia patobulėti? 3. Kaip galite prisidėti kuriant šiuos įgūdžius savo globėjui? Klausimai dėl puikaus verslininko žaidimo: 4. Kokias savybes turėjo netobulas verslininkas? 5. Kokias geras verslininko savybes nustatėte? 6. Ar visi jūsų jauni kolegos gali tapti verslininkais? 7. Ar tai neigiamas, jei kai kurie jūsų jauni kolegos neturi verslininko savybių? Kaip tai paveiks jų karjeros pradžią? 8. Ką jūs sužinojote iš šio pratimo? Klausimai galutinėms diskusijoms grupėje: 9. Ar galite pridėti sprendimų ar pasiūlymų? 10. Kaip sunku ar lengva buvo, kad kai kurie iš jūsų atstovautų profesinei kategorijai, kuriai jūs nepriklausote? Kodėl? 11. 6 atrinkti verslumo įgūdžiai buvo labiausiai susiję su jūsų atstovaujama profesine kategorija? 12. Nurodykite 3 kitus verslumo pagrindinius įgūdžius, kuriuos besimokantysis turi sukurti, kad sukurtų karjerą savo profesinėje srityje. 13. Kokie įgūdžiai yra jūsų manymu, kad besimokantysis gali vystyti sunkiausią? Kodėl?
Pagrindinės su pratimu susijusios sąvokos	verslumas, karjeros plėtra, įgūdžiai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija, kurią treneris turi sėkmingai įgyvendinti	Daugiau: https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_76.htm https://www.entrepreneur.com/article/242327 •

MODULIS 5: KRITINIS MĄSTYMAS, PRISITAIKYMAS PRIE PROFESINĖS SRITIES POKYČIŲ MENTORIAUS PROCESĖ

Veiklos pavadinimas	Kritinio mąstymo žodžių asociacijų žaidimas
Trukmė	30 min
Reikalingos priemonės	Popieriaus lenta arba balta lenta, žymekliai, PPT pristatymas
Instrukcijos mokytojams	Šio pratimo tikslas - pristatyti dalyviams terminą „kritinis mąstymas“. Pirmojoje pratimo dalyje dalyviai dalijasi asociacija su fraze „kritinis mąstymas“. Antroje dalyje jie pateikia asociacijas / atsakymus į frazę: „kritinio mąstymo nauda mentorystės / koučingo procese“. Treneris užrašo asociacijas. Skatinkite dalyvius dalytis kuo daugiau įvairių asociacijų. Po abiejų pratybų treneris veda trumpas diskusijas ir apmąstymus su dalyviais. Šios veiklos pabaigoje treneris pristato kritinio mąstymo privalumus. Jei dalyviai jau paminėjo visus juos, reikia tik trumpos santraukos. Jei kuri nors iš minėtų privalumų nebuvo paminėta, treneris juos pateikia.
Instrukcijos dalyviams	1. Pradėsime šią treniruočių dalį su trumpu intelektu. Kai sakome žodį ar frazę, pasidalykite su mumis savo pirmąsias mintis - asociacijas, kurios ateina į jūsų mintis. Nėra teisingų ar neteisingų atsakymų, visos asociacijos yra svarbios ir geros. 2. Pirmoji frazė, skirta asociacijoms suteikti, yra „kritinis mąstymas“. 3. Ačiū. Mes tęsime kitą proto pratimą. Dabar pasidalinsite asociacijomis dėl šios frazės: „kritinio mąstymo privalumai“. 4. Dabar mąstysiu: koks pratimas buvo sudėtingesnis? Tokiu atveju buvo sunkiau rasti asociacijas? Kodėl svarbu galvoti apie kritinio mąstymo naudą? Kodėl ir kaip kritinis mąstymas gali būti naudingas? 5. Dabar netrukus apibendrinsime kritinio mąstymo ypatybes ir naudą (žr. Toliau). Pateikite savo gyvenimo pavyzdžius, kai patyrėte ypatingą kritinio mąstymo naudą. 6. Kaip šias išmokas galima taikyti kuravimo / instruktavimo procesui?
Veiklos aprašymas	1. Paruoškite žymenis ir popieriaus lapą / baltą lentą. 2. Pristatykite ir įgyvendinkite pirmąją pratybų dalį (asociacijas su fraze „kritinis mąstymas“ (3 min.)) 3. Įdiegti ir įgyvendinti antrąją pratybų dalį (asociacijas su fraze „kritinio mąstymo nauda“ (3 min.)) 4. Klauskite diskusijų ir apmąstymų - žr. 1–5 klausimus. (8 min.) 5. Apibendrinkite kritinio mąstymo privalumus. Skatinkite dalyvius pateikti savo gyvenimo pavyzdžius (10 min.) 6. Paklauskite ir aptarkite, kaip galima taikyti kritinio mąstymo naudą, naudingą kuravimo / instruktavimo procesui? (6 min.)

Klausimai diskusijoms	1. Kuris pratimas buvo sudėtingesnis? 2. Koku atveju buvo sunkiau rasti asociacijas? 3. Kodėl svarbu galvoti apie kritinio mąstymo naudą? 4. Kodėl ir kaip kritinis mąstymas gali būti naudingas? Ar galite pateikti konkrečių pavyzdžių? 5. Ar buvo situacija, kai trūko kritinio mąstymo įgūdžių? Kas nutiko? 6. Kaip šios išmokos gali būti naudingos kuravimo / instruktavimo procese?
Raktiniai žodžiai	Kritinis mąstymas, kritiniai mąstymai, asociacijos, savybės ir elementai, PACIER modelis, kritinio mąstymo nauda, kritinis mąstymas ir mentorystė / instruktavimas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Smegenų šturmo principai: Venkite vertinimo. Skatinkite laukines idėjas. Pašalinkite kitų idėjas. Būkite sutelkti į temą. Vizualizuokite. Užsirašykite idėjas. Vienas žmogus kalba, visi klausosi. Darbas su idėjų kiekiu ar skaičiumi. Kritinio mąstymo charakteristikos Kritinis mąstymas apima šias savybes ir elementus: racionalią mintį, loginį tyrimą, vientisumą, patikimumą, teisingumo jausmą, teisingumą, tikslumą, aktualumą, pasitikėjimą protu ir pagrįstus argumentus, gylį, plotį, apmąstymą, bendravimą ir empatiją. Pagal Kembridžo universiteto ir MACAT parengtą PACIER modelį, kritinis mąstymas gali būti apibrėžtas šešiuose blokavimo gebėjimuose: problemų sprendimas, analizė, kūrybinis mąstymas, interpretavimas, vertinimas ir argumentavimas. Kritinio mąstymo privalumai Kritinis mąstymas leidžia: • Išsiaiškinkite svarbiausią ir naudingiausią informaciją tarp informacijos masės. • Rasti kūrybingus, veiksmingus sprendimus, kai kiti mato tik problemas. Būti kūrybingiau vertinant naujas idėjas, atrenkant geriausias ir keičiant jas, jei reikia. • Rasti trūkumų argumentuose, kuriuos kiti priima be abejonės. • Aiškiai ir efektyviai suformuluoti nuomones, problemas ir sprendimus. • Greičiau priimti labiau informuotus sprendimus, remiantis įrodymais ir faktais, o ne jausmu ir nuomonėmis. • Formuluoti autoritetingus argumentus, tapdami galingu ir pasitikėjimu. • Žinoti ir įvertinti skirtingus požiūrius į situaciją, problemą. • Įdėti save į kitų žmonių batus ir mokytis iš įvairių perspektyvų. • Stenkitės atsistoti sau ir venkite nepagrįstų kitų žmonių požiūrių. • Gerinti bendravimą ir būti efektyvesniu komunikatoriumi. • Savirefleksija, pateisinti ir apmąstyti mūsų vertybes ir sprendimus. • Tapkite savarankiškesniu, savarankišku mokiniu. Tai leidžia mums įvertinti savo mokymosi stilius, stipriąsias ir silpnąsias puses ir leisti mums priimti atsakomybę už mūsų asmeninį ir profesinį gyvenimą.

	Daugiau: • https://www.macat.com/what-is-critical-thinking • https://learn.filtered.com/blog/6-benefits-of-critical-thinking • https://www.careermetis.com/benefits-critical-thinking-workplace/ • https://www.linkedin.com/pulse/what-importance-benefits-critical-thinking-skills-islam • https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745 • https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley • https://www.youtube.com/watch?v=GzV1pNQUX5s&list=RDUFlvM13uLPw&index=9
--	---

Veiklos pavadinimas	Kritinio mąstymo ABC
Trukmė	35 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, interneto ryšys, flipchart arba lenta, žymekliai, PPT pristatymas, nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4
Instrukcijos mokytojams	Šios veiklos tikslas - pateikti kritinio mąstymo koncepciją. Pirma, dalyviai žiūri trumpą vaizdo įrašą apie „Edward de Bono“ 6 mąstymo skrybėlių metodą. Tada dalyviai galvoja apie idėją, jei šis metodas (skirtingos mąstymo skrybėlės) gali būti susijęs su kritinio mąstymo samprata ir kaip. Vėliau treneris pristato kritinio mąstymo apibrėžimą ir prašo dalyvių susimąstyti apie pagrindines kritinio mąstymo savybes ir elementus. Tada treneris skelbia dalyvių idėjas ir pristato šias savybes. Paskutinėje šios veiklos dalyje dalyviai galvoja apie konkrečius kritinio mąstymo pavyzdžius savo darbo vietoje. Kiekvienas dalyvis pateikia bent vieną pavyzdį.
Instrukcijos dalyviams	1. Mes aptarsime kritinį mąstymą. Pirmiausia žiūrėsime vaizdo įrašą apie metodą, vadinamą 6 mąstymo skrybėlėmis. Ar kada nors girdėjote apie tai ar žinote? 2. Jei atidžiau pažvelgsime į kritinio mąstymo koncepciją, tai gali būti apibrėžiama kaip gebėjimas aiškiai ir racionaliai mąstyti, suprasti loginį ryšį tarp idėjų. Ji naudojasi patirtimi, stebėjimais, apklausomis ir argumentais, siekdama vadovauti mūsų sprendimams ir įsitikinimams. Tai savarankiškas ir savarankiškas požiūris, kai mąstytojas aiškiai ir objektyviai analizuoja, vertina ir vertina konkretų dalyką, turinį, problemą ar problemą, kad galėtų priimti sprendimą ar priimti pagrįstą sprendimą. Dabar aptarkime, kurios skrybėlės yra susijusios su kritiniu mąstymu, kodėl ir kaip? 3. Kitas žingsnis yra naudoti 6 mąstymo skrybėlių metodą praktiniame mūsų gyvenimo pavyzdyje. Jūs gausite darbalapį. Pagalvokite apie savo darbą, iššūkį ar problemą (jei negalite galvoti apie situaciją iš darbo, galite rasti pavyzdį iš savo asmeninio gyvenimo). Trumpai aprašykite šią situaciją darbalapio viršuje. Dabar pabandykite pamatyti, pagalvoti ir suprasti situaciją iš kiekvienos skrybėlės perspektyvos. 4. Maloniai prašome 6 dalyvius pasidalinti, kaip jie artėtų prie padėties, problemos ar iššūkio kiekvienos skrybėlės požiūriu. Vienas dalyvis pristato vieną skrybėlę. Jei kas nors norėtų pridėti ar paklausti, jūs, žinoma, kviečiame pasidalinti savo idėjomis. 5. Kokiose ankstesnėse situacijose šis metodas ar kritinis mąstymas apskritai leistų pasiekti geresnį, palankesnį rezultatą? (Kiekvienoje situacijoje gerosand naudinga naudoti kritinio mąstymo įgūdžius). 6. Kokios kepurės ir kritinio mąstymo ypatybės yra svarbiausios mentorystės / instruktavimo procese? Kaip mes galime juos naudoti? Ar galite pateikti pavyzdžių?

Veiklos aprašymas	1. Parengti kritinio mąstymo apibrėžimą (PPT pateikimas). Paruoškite žymenis, popieriaus lapą / baltą lentą. Parengti darbo lapą „6 mąstymo skrybėlės“. 2. Pristatykite ir žiūrėkite apie 6 mąstymo skrybėlių metodą. (3 min.) 3. Pateikite kritinio mąstymo apibrėžimą. (1 minutė) 4. Aptarkite ryšį tarp 6 mąstymo skrybėlių metodo ir kritinio mąstymo. (5 min.) 5. Suteikite Instrukcijos mokytojamsand realizuoti pratimą: dalyviai naudoja 6 mąstymo skrybėlių metodą praktiniu pavyzdžiu iš savo darbo vietos (13 min.) 6. Aptarkite su dalyviais, kaip jie kreipėsi į savo situaciją iš kiekvienos skrybėlės perspektyvos ir kaip šio metodo naudojimas gali duoti geresnių rezultatų. (7 min.) 7. Aptarkite, kurie kritinio mąstymo elementai yra svarbiausi mentorystės / koučingo procese, ir paskatinkite dalyvius pateikti pavyzdžių. (6 min.)
Klausimai diskusijoms	1. Kokios kepurės yra susijusios su kritiniu mąstymu, kodėl ir kaip? 2. Kaip galite galvoti apie situaciją, iššūkį ar problemą darbe iš kiekvienos skrybėlės perspektyvos? 3. Kokiose ankstesnėse situacijose šis metodas ar kritinis mąstymas apskritai lemtų geresnį, palankesnį rezultatą? 4. Kokios kepurės ir kritinio mąstymo ypatybės yra svarbiausios mentorystės / instruktavimo procese? Kaip mes galime juos naudoti? Ar galite pateikti pavyzdžių? 5. (vertinimas): Ką išmokote per šį pratimą?
Raktiniai žodžiai	Kritinio mąstymo apibrėžimas, 6 mąstymo skrybėlių metodas, praktiniai darbo pavyzdžiai, kritinis mąstymas ir 6 mąstymo skrybėlės mentorystės / koučingo procese
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Daugiau apie kritinį mąstymą: • http://www.criticalthinking.org/pages/about-critical-thinking/1019 • https://www.macat.com/what-is-critical-thinking • https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745 • https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745 • https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley Daugiau apie 6 mąstymo skrybėles: • https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4 • http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php • https://www.mindtools.com/pages/article/newTED_07.htm • https://scottjeffrey.com/six-thinking-hats/ • https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4 Norėdami geriau suprasti kito žmogaus požiūrį arba pažvelgti į reiškinį ar faktą iš kitokios perspektyvos, turime atsisakyti įprastinio mąstymo. Tam padeda vadinamosios „mąstymo kepurės“. Idėją pasiūlė Edwardas de Bono. Jis išskyrė šešis mąstymo būdus ir juos susiejo su spalvotomis kepurėmis – balta, raudona, juoda, geltona, žalia ir mėlyna. Norėdami pažvelgti į reiškinį iš kitokios perspektyvos, turime mintyse nusiimti vienokią „kepurę“ ir užsidėti kitokią. <i>Balta kepurė.</i> Ją užsidėję domimės faktais, būname neutralūs, be emocijų, galime

	racionaliai analizuoti faktus ir reiškinius. Mums rūpi, kokią informaciją turime, kokios trūksta, iš kur ir kaip galėtume jos gauti. Žalia kepurė. Žalia simbolizuoja kažko naujo auginimą. Su šia kepure būname kūrybingi, stengiamės daryti įdomius, neįprastus dalykus, generuojame naujas idėjas, siūlome įvairius neįprastus sprendimų variantus, ieškome kitų kelių, kitų galimybių. Geltona kepurė. Geltona spalva primena saulę, šiltas, laimingas dienas. Užsidėję šią kepurę reiškinius, mintis, idėjas vertiname pozityviai, esame nekritiški, galime nepamatyti slypinčių pavojų. Juoda kepurė. Juoda spalva rodo, kad mąstome negatyviai, matome tik neigiamus reiškinių ar minties aspektus, esame kritiški. Šis mąstymo būdas padeda išvengti galimų klaidų. Raudona kepurė. Raudona yra šilta, net karšta spalva, todėl ji simbolizuoja mąstymą, kurį valdo emocijos. Su šia kepure mažai dėmesio skiriame faktams ir argumentams, mums rūpi tik emocinė reakcija į dalykus (linksma, liūdna, myli, nemyli, patinka, nepatinka ir pan.), negalime racionaliai analizuoti faktų ir argumentų. Mėlyna kepurė. Kaip mėlynas dangus apgaubia visą planetą, taip mąstymas užsidėjęs šią kepurę sujungia, apibendrina kitų kepurų mąstymą. Ji paprastai dėvima veiklos pradžioje ir pabaigoje. Pradžioje nusakome situaciją, numatome, ką reikia pasiekti. Pabaigoje dėvint mėlyną kepurę pateikiamos išvados, sprendimai, nusakoma, kas bus daroma toliau. Šešių kepurų metodas sutelkia mąstymą, sudaro sąlygas kūrybiškai mąstyti, padeda geriau bendrauti grupėje, palengvina sprendimų priėmimą. <u>Vienu metu</u> stengiamasi atlikti <u>vieną</u> veiksmą. Visi dalyviai tuo pačiu metu arba susikaupia prie informacijos (baltoji kepurė), arba stengiasi numatyti pavojus (juodoji kepurė), arba generuoja naujas idėjas (žalioji kepurė), arba išsako jausmus (raudona kepurė). Toks paralelinis mąstymas, kai visi dalyviai vienu metu dėvi vienodos spalvos „kepurę“, sutelkia visų dalyvių patirtį ir intelektą, padeda išvengti nekonstruktyvių ginčų. „Kepurės“ gali būti naudojamos po vieną arba gali būti sudaroma tam tikra jų seka. Viena iš jų gali būti ir tokia: pirmiausia išsiaiškiname situaciją, svarstymo eigą (mėlyna kepurė), pateikiame faktus, susijusius su svarstomu dalyku (balta kepurė), generuojame idėjas, susijusias su svarstomu dalyku (žalia kepurė), įvertiname idėjas nustatydami galimus pranašumus (geltona kepurė) ir trūkumus bei kliūtis (juoda kepurė), išsakome jausmus, susijusius su skirtingomis alternatyvomis (raudona kepurė), apibendriname ir priimame sprendimą (mėlyna kepurė).
--	---

Veiklos pavadinimas	Kritinio mąstymo elementai
Trukmė	65 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, PPT pristatymas, šablonai su klausimais apie kiekvieną kritinio mąstymo elementą
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - ištirti kritinio mąstymo elementus: tikslą, nagrinėjamą klausimą, informaciją, aiškinimą, sąvokas, prielaidas, pasekmes ir požyrius. Veiklos tikslas - ištirti įvairius elementus su atitinkamais klausimais, skatinančiais kritinį mąstymą. Be to, siekiama pritaikyti šiuos elementus konkrečiai situacijai, sprendimui, iššūkiui ar problemai, su kuria susiduria dalyviai. Klausimai, skirti tirti elementus, leidžia dalyviams plėtoti ar sustiprinti savo kritinio mąstymo įgūdžius. Mokytojas gali nuspręsti, kaip dalyviai dirbs - individualiai, poromis ar trijose. Tai priklauso nuo grupės dydžio, taip pat nuo jų patirties naudojant kritinį mąstymą struktūriškai. Be to, treneris gali nuspręsti, kuris elementas bus suteiktas kiekvienam asmeniui / porai / triadai: dalyviai gali pasirinkti elementą, kurį jie nori pabandyti ir ar jie gali atsitiktinai suteikti elementą. Svarbu, kad kiekviena iš 6 elementų būtų naudojama šioje veikloje.
Instrukcijos dalyviams	1. Kritinis mąstymas apima įvairius elementus. Yra įvairių modelių, kurie pateikia šiuos elementus, tačiau daugiau ar mažiau elementai visada yra susiję su klausimo / problemos formulavimu, informacijos rinkimu, informacijos taikymu, atsižvelgiant į pasekmes ir pasekmes bei skirtingų sąvokų, prielaidų ir požyrių tyrimą. 2. Mes galime naudoti arba ištirti visus elementus arba tik tuos, kurie yra svarbiausi konkrečioje situacijoje, arba spręsti tam tikrą problemą, iššūkį ar problemą. Pažvelkime į kiekvieną elementą (pateikite elementus su PPT pristatymu - žiūrėkite žemiau esantį tekstą). 3. Dabar praktikuosite savo kritinio mąstymo įgūdžius ir naudosite šiuos elementus konkrečiu pavyzdžiu. Galite dirbti individualiai, poromis arba trijose. Kiekvienas asmuo / par / triad veiks viename elemente. 4. Jūs galite naudoti šabloną su klausimais, kad galėtumėte kreiptis į savo situaciją, iššūkį ar problemą. Pabandykite atsakyti į kuo daugiau klausimų, kad galėtumėte nuodugniai ištirti, išbandyti kiekvieną elementą. 5. Aptarkime ir atspindėkime šią veiklą ir modelį. [Klauskite diskusijų ir apmąstymų - žr. Žemiau].
Veiklos aprašymas	1. Trumpai pristatykite kritinio mąstymo elementus. (2 min.) 2. Detaliau pateikite kiekvieną elementą. (15 min.) 3. Pateikite veiklą asmenims / poroms / triadams. Duokite jiems šablonus su klausimais (žr. Paskutinį skyrį toliau). (3 min.) 4. Dalyviai šią veiklą įgyvendina individualiai, poromis arba trijose. (15 min.) 5. Dalyviai netrukus pristatys savo pavyzdžius, klausimus, susijusius su klausimais ir išvadomis. (20 min.) 6. Klauskite diskusijų ir apmąstymų. (10 min.)

Klausimai diskusijoms	1. Kokia jūsų nuomonė apie šią veiklą, modelį ir šiuos elementus? 2. Ks buvo naudinga? 3. Kaip šie elementai ir klausimai gali būti naudingi konkrečiose situacijose darbe? 4. Ar susidūrėte su sunkumais, problemomis? Kurie? 5. Kuris elementas yra labiausiai tinkamas, naudingas? 6. Ar galbūt modelio trūksta? 7. Kas darbe gali padėti man panaudoti šiuos elementus, kad sustiprintume savo kritinio mąstymo įgūdžius? 8. Ar kas nors gali kritiškai mąstyti apie 100% laiko? [“Kritinis mąstymas jokių būdu niekada nėra universalus; kiekvienas yra diskriminuojamas ar neracionalus mąstymas.” Michael Scriven ir Richard Paul]
Raktiniai žodžiai	Kritinio mąstymo įgūdžiai, kritinio mąstymo elementai, tikslas, klausimas, informacija, aiškinimas, sąvokos, prielaidos, pasekmės ir pasekmės, požiūriai
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	PAVYZDYS - KLAUSIMAS Klausimas nurodo problemą ar problemą ir vadovauja mūsų mąstymui. Kai klausimas yra neaiškus, mūsų mąstymo trūksta aiškumo ir išskirtinumo. Klausimas turėtų būti pakankamai aiškus ir tikslus, kad galėtume produktyviai vadovauti mūsų mąstymui. • Koks klausimas, kurį bandau atsakyti? • Kokie svarbūs klausimai yra klausimo dalis? • Ką norime įrodyti, paneigti, parodyti, ginčytis? • Ar yra geresnis būdas pateikti klausimą? • Ar šis klausimas yra aiškus? Ar tai sudėtinga? • Ar galėtumėte išsamiau paaiškinti klausimą? • Kaip matote klausimą? • Kokio pobūdžio klausimas yra? Mokslinis? Etika? Į procesą orientuotas? Politinis? Ekonominis? Asmeninis? Arba...? • Ar klausimas galbūt trūksta? • Ką turėtume padaryti, kad gautume atsakymą į šį klausimą? PAVYZDYS – INFORMACIJOS RINKIMAS Informacija apima faktus, duomenis, įrodymus ar patirtį, kurią naudojame, kad išsiaiškintume. Tai nebūtinai reiškia tikslumą ar teisingumą. Informacija, kurią naudojate, turėtų būti tiksli ir svarbi sprendžiant klausimą ar klausimą. • Ką mes jau žinome? • Kokią informaciją mums reikia atsakyti į šį klausimą? • Kokie duomenys yra susiję su šia problema? • Ar turime rinkti daugiau informacijos? • Ar ši informacija atitinka mūsų tikslą ar tikslą? • Kokia informacija grindžiama šia pastaba? • Kur galime surinkti reikiamą informaciją? • Kokią patirtį turite su šia informacija? Ar jūsų patirtis gali būti iškraipyta? • Kaip mes žinome, kad ši informacija (duomenys, parodymai) yra tiksli? • Ar mes palikome svarbią informaciją, kurią turime apsvarstyti?

	•Kaip surinkome šią informaciją? •Kas ar kas yra informacijos šaltinis? Ką aš žinau apie šį šaltinį? Ar galiu pasitikėti? Kaip jie surinko informaciją? PAVYZDYS - INTERPRETACIJA IR JŪSŲ ĮVYKIAI <i>Išvados - tai aiškinimai ar išvados, į kurias atėjote. Išvada yra tai, ką protas daro kažką išryškindamas.</i> <i>Išvados turėtų būti logiškai pagrįstos įrodymais. Ne daugiau ar mažiau daryti išvadą, kokia yra situacija.</i> • Kokias išvadas aš atėjau? • Ar mano išvada yra logiška? • Ar reikia kitų išvadų? • Ar šis aiškinimas yra prasmingas? • Ar mūsų sprendimas būtinai išplaukia iš mūsų duomenų ir informacijos? • Kaip pasiekėme šią išvadą? • Ką grindžiame savo argumentais, argumentais? • Ar yra alternatyva? • Atsižvelgiant į visus faktus, kas yra geriausia išvada? • Kaip interpretuosime šiuos duomenis? • Kas ar kas gali mums padėti interpretavimo procese? • Kas ar ką mano aiškinimas? Kokios galimos mano išvados pasekmės? PAVYZDYS - PATIKRINKITE JŪSŲ KONCEPCIJAS <i>Koncepcijos yra idėjos, teorijos, įstatymai, principai ar hipotezės, kurias mes naudojame mąstymui, kad suprastume dalykus.</i> <i>Būkite aiškūs dėl naudojamų sąvokų ir juos pagrįstai naudokite.</i> • Kokia idėja, principas, kurį naudoju savo mąstyme? Ar ši idėja kelia problemų man ar kitiems? • Ar galėtumėte išsamiau paaiškinti šią idėją, idėją? • Kokia yra pagrindinė hipotezė, kurią naudojate savo argumentuose? • Ar naudojate šį terminą, modelį, teoriją, kaip paprastai? Ar galima ją naudoti kitaip? • Kokie pagrindiniai principai turėtume naudoti, kai galvojame apie šią problemą? • Kokios yra kitų žmonių idėjos, principai ir hipotezės? Kaip jie veikia mano sąvokas? • Kaip kitų idėjos ir koncepcijos gali būti naudingos mano mąstymo procesui, sprendimų priėmimui? Kaip jie gali neigiamai paveikti mano sprendimų priėmimą, problemų sprendimo procesą? PAVYZDYS - PATIKRINKITE JŪSŲ PATIKRINIMUS <i>Prielaidos yra įsitikinimai, kuriuos laikote savaime suprantamu dalyku. Jie paprastai veikia pasąmonės ar nesąmoningo mąstymo lygmenyje.</i> <i>Įsitikinkite, kad esate aiškūs apie savo prielaidas ir jie yra pagrįsti patikimais įrodymais.</i>
--	--

- Ką aš manau ar laikau savaime suprantamu dalyku?
- Ar manau, kad aš neturėčiau?
- Kokia prielaida mane veda prie šios išvados?
- Kokie mano išankstiniai nusistatymai?
- Kokie stereotipai veikia mano mąstymą, sprendimų priėmimą ar tokią situaciją?
- Kokių klaidų sprendime? Kokius intuityvius sprendimus daro ši situacija? Kokias išvadas darome?
- Kas yra... (ši politika, strategija, paaiškinimas, taisyklė, procesas)?
- Koks yra šis asmuo (bendradarbis, globėjas, bosas ...)? Kaip jų įsitikinimai ir nuomonės veikia šią situaciją, problemą, mano mąstymą?
- Ką tiksliai įtraukia į šią situaciją įtraukti žmonės?
- Ką tiksliai vertina ekspertai (socialiniai darbuotojai, sociologai, mokytojai, direktoriai, gydytojai, sveikatos priežiūros specialistai ir kt.)? Kokie jų įsitikinimai ir prielaidos?
- Ką daroma prielaida, šiame teorijoje, modelyje?
- Kokios yra svarbios prielaidos, susijusios su savo kolegomis, mentorais, bosu, kolegomis mano komandoje, mentoriumi, direktoriumi, pacientais, vartotojais, studentais ar tėvais?

PAVYZDYS - ATSIŽVELKITE Į POVEIKĮ IR PASEKMES

Pasekmės yra teiginiai ar tiesos, kurios logiškai išplaukia iš kitų pretenzijų ar tiesų. Paskmės kyla iš minčių. Paskmės kyla iš veiksmų. Paskmės būdingos jūsų mintims, nesvarbu, ar jas matote, ar ne. Geriausi mąstytojai galvoja apie logines pasekmes situacijoje, prieš pradėdant veikti.

- Jei nuspręsiu daryti „X“, kas gali atsitikti?
- Jei nuspręsiu „X“ nedaryti, kas gali atsitikti?
- Ką jūs sakote, kai tai sakote?
- Kas gali atsitikti, jei tai padarysime?
- Kokios galimos šio veiksmo, sprendimo ir sprendimo pasekmės?
- Ar reiškia, kad...?
- Kiek reikšmingas yra šio sprendimo poveikis?
- Ką reiškia, kad daugelis skurdžių šeimų mokinių išeina iš mokyklos?
- Ką, jei kas nors reiškia, teiginys, kad slaugytojai taip pat atlieka gydytojų užduotis?
- Ką, jei kas nors reiškia, idėja, kad neturtingi žmonės nenori dirbti ir nori gauti tik socialinę paramą?

PAVYZDYS - SUPRASKITE SAVO VAIZDĄ

Žvilgsnis yra tiesiog „vieta“, iš kurios jūs žiūrite kažką. Ji apima tai, ką žiūrite ir kaip matote.

Įsitikinkite, kad suprantate savo požiūrio apribojimus ir kad jūs visiškai atsižvelgiate į kitus svarbius požiūrius.

	• <i>Kaip aš žiūriu į šią situaciją? Ar yra dar vienas būdas pažvelgti į tai, ką turėčiau apsvastyti?</i> • <i>Ką aš sutelkiau? Ir kaip aš tai matau?</i> • <i>Ar mano požiūris yra vienintelis pagrįstas požiūris? Ką mano požiūris ignoruoja?</i> • <i>Ar kada nors manote, kad tai yra _____ (gydytojai, studentai, tėvai, pacientai, socialinės paramos gavėjai, matematikos mokytojai, bedarbiai)?</i> • <i>Kuris iš šių galimų požiūrių yra prasmingiausias atsižvelgiant į situaciją?</i> • <i>Ar man sunku ieškoti šios padėties, kai aš nesutinku? Kodėl? Kaip aš galiu tai įveikti?</i> • <i>Kaip aš galiu galvoti apie kažką kūrybiškiau?</i> • <i>Koks yra visų su šiuo atveju susijusių asmenų požiūris?</i> • <i>Ar aš tyrinėju, apsvastyčiau, patikrinčiau požiūrius, kurie iššūkia mano asmeniniams įsitikinimams ir nuomonėms?</i> Daugiau informacijos: • 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/ • 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 Ribotos. • De Bono, E. (2006). Thinking course. UK: Pearson Education Ribotos. • Rose, M. and Best, D. (2005). Transforming Practice through Clinical Education, Professional supervision and Mentoring. UK: Elsevier. • Rupnik Vec, T. (2011). Izzivi poučevanja: spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo. • http://www.criticalthinking.org/pages/elements-and-standards-learning-tool/783 • http://www.criticalthinking.org/ctmodel/logic-model1.htm • https://www.youtube.com/watch?v=dltUGF8GdTw • https://www.designorate.com/critical-thinking-paul-elder-framework/ • https://collegeinfo geek.com/improve-critical-thinking-skills/
Veiklos pavadinimas	Vengimas išvadų
Trukmė	20 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, interneto ryšys, naudojama nuoroda: https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac

Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - ištirti kritinio mąstymo įgūdžius, būtent šokinėti į išvadas. Pratimai yra skirti tirti atvejus, kai dalyviai gali pereiti prie išvadų savo darbo vietoje. Be to, siekiama išmokyti kelti klausimus, kad būtų išvengta klaidingų išvadų apie kitus darbininkus. Trečia, klausimai, kuriais siekiama ištirti kitus asmenis, yra klaidingi, kad būtų galima pasinaudoti kritinio mąstymo įgūdžiais.
Instrukcijos dalyviams	1. Perėjimas prie išvadų reiškia sprendimų priėmimą ir sprendimų priėmimą, neturint visos būtinos informacijos / žinios apie situaciją ar asmenį. 2. Pirmiausia žiūrėsime vaizdo įrašą. 3. Peržiūrėję vaizdo įrašą, aptarsime situaciją iš vaizdo įrašo ir prijungsime prie „šokinėja prie išvadų“. Šio pratimo pabaigoje jūs sužinosite, kokie klausimai, susiję su kritiniu mąstymu, turi kilti, kad būtų išvengta nesąžiningų sprendimų dėl kitų žmonių. 4. Dabar šiuos klausimus praktikuosite poromis, kai vienas iš jūsų atliks mentoriaus vaidmenį, o kitas - kolegos vaidmuo. Naudokite pavyzdį, kaip galite pereiti prie išvadų iš savo darbo vietos.
Veiklos aprašymas	1. Apibrėžkite „šokinėti prie išvadų“ (1 min.) 2. Žiūrėkite vaizdo įrašą apie „pašalinį poveikį“: https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac (4 min.) 3. Dalyviams pateikiami klausimai (kitas skyrius), kad jie galėtų atsispindėti (7 min.) 4. Pratimai poromis, kad šie klausimai būtų perduoti kitam asmeniui, jei jis / ji šokinėja į išvadas (7 min.) 5. Pratimų vertinimas (1 min.)
Klausimai diskusijoms	1. Kaip, jūsų manymu, šis reiškinys yra susijęs su šokinėjimu į išvadas? 2. Kokiose situacijose darbe jūs (galbūt) susiduriate su skirtingos kilmės, socialinio statuso, švietimo istorijos, amžiaus, etninės kilmės ir kt. Žmonėmis ir kaip tai gali turėti įtakos jūsų sprendimui (apie juos kaip pacientus, studentus, klientus)? 3. Kaip jūsų mąstymo būdas (ir veikimas) yra susijęs su kitų žmonių veiksmais jūsų darbo vietoje? 4. Ar galėtumėte rasti savo pavyzdį, kaip pereiti prie išvadų, kai dirbate su žmonėmis? 5. Kad išvengtumėte išvadų, galite paklausti savęs: 6. Ar turiu visą reikalingą informaciją apie išvadas apie šį asmenį? 7. Kur galiu rasti visą svarbią informaciją apie šį asmenį? 8. Kokie argumentai turiu įrodyti savo išvadą? 9. Kokie argumentai turiu paneigti mano išvadą? 10. Kokios papildomos informacijos reikia norint padaryti geresnę išvadą? 11. Ar yra mano prieštaravimų? 12. Ar yra kokių nors vertybių, požiūrių, įsitikinimų, kurie gali turėti įtakos mano išvadai? Kurie? 13. Koks yra poveikis kitam asmeniui, jei priimsiu sprendimą, remdamasi drebinančiais faktais? 14. Ar esu motyvuotas paneigti mano išvadas? 15. Tie patys klausimai naudojami siekiant nustatyti, kokie yra kritinio

	mąstymo įgūdžiai. 16. (vertinimas): Ką išmokote per šį pratimą?
Raktiniai žodžiai	Kritinis mąstymas, šokinėjimas į išvadas, pašalinis poveikis, empatija
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Daugiau: • https://www.youtube.com/watch?v=BBtBeVdjYHA • https://www.verywellmind.com/jumping-to-conclusions-2584181

Title of the game	Apsikeitimas sostais
Trukmė	130 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris, PPT pristatymas, flip chart arba balta lenta, dokumentai ir rašikliai, kortelės su numeriais, popieriniai pinigai, debeto ir svarstymų klausimai
Instrukcijos treneriams	Ši veikla prasideda žaidimu, vadinamu Thrones swap. Šiai veiklai įgyvendinti reikalingi du mokytojai. Šios veiklos dėmesio centre yra tai, kad dalyviai patiria pokyčius asmeniškai. Treneris turi paruošti medžiagas ir iš anksto mokytis Instrukcijos mokytojams. Suteikus Instrukcijos mokytojamsto dalyviams, pats žaidimas. Apklausa yra pirmas dalykas po žaidimo (atspindys apie žaidimą ir tai, kas vyksta). Tada seka struktūrinė diskusija. Jis gaminamas skirtingomis dalimis, kiekviena dalis susijusi su konkrečiu turiniu apie pokyčius ir pokyčių valdymą (kas yra pokyčiai, pokyčių baimė, kaip įgyvendinti pokyčius, kaip valdyti pokyčius).
Instrukcijos mokytojams for the participants	1. Šioje mokymo dalyje kalbėsime apie pokyčius. Pokyčiai yra daugiau ar mažiau neišvengiami, kartais taip pat būtini. Pakeitimai gali sukelti teigiamą poveikį, pagerinti mūsų gyvenimo kokybę (privatų ir profesionalų) ir leisti mums išgyventi, siekti pažangos ir klestėti. Kita vertus, pokyčiai gali turėti neigiamų pasekmių, ir mes dažnai bijo, bauginame dėl pokyčių, mes jaučiame nepatogumus, nusivylimą ar nerimą. Tai ypač aktualu, kai mums taikomi pakeitimai arba kai jie išstumia mus iš komforto zonos. Kadangi pokyčiai yra visur aplink mus, svarbu, kad mes išmoktume įveikti baimę, spręsti problemas ir priimti bei valdyti pokyčius. Žinojimas, kaip susidoroti su pokyčiais darbe, yra gyvybiškai svarbus mūsų karjerai ir gyvenimo būdui. Svarbu sutelkti dėmesį į galimybes, kurias ji suteikia ir mobilizuoja mūsų išteklius (vidaus ir išorės), kad sėkmingai susidorotume su pokyčiais darbe. 2. Teoriškai kalbame apie pokyčius. Mes atliksime žaidimą, susijusį su pakeitimais. Vėliau aptarsime įvairius pokyčių aspektus. 3. Šiame žaidime mes pretenduosime, kad gyvename didelėje karalystėje. Mums reikia vieno karaliaus, vieno karalienės ir vieno jų padėjėjo. Kas savanoriškai dalyvauja šiuose vaidmenyse? Mums taip pat reikia 3 (arba 4) stebėtojų, kurie ypatingą dėmesį skirs žaidimui. Savanoriai? Likusi dalis bus drąsūs riteriai. 4. Pažvelkime į pagrindines žaidimo taisykles. Pagrindinė žaidimo dalis trunka

	20 min. Riteriai kovoja už savo sostus ypatingu uždaviniu. Sėkmingiausias riteris laimės sostą Nr. 1. Karalius, karalienė ir asistentas išeis iš kambario ir gaus papildomos informacijos. Grįžę jie pristatys konkretų projektą. Žaidime bus prekiaujama €. 5. Be to, jūsų individualiuose dokumentuose yra parašytos visos būtinos gairės ir tikslai. Po 30 min. Suskaičiuosime pinigus ir įvertinsime tikslus. 6. Karalius, karalienė ir asistentas gali palikti vietą dabar. Už jos ribų jie gauna papildomas instrukcijas: Skaitykite šiuos Instrukcijos mokytojams sand gerai paruošti. Čia yra pinigai - 800 € už kiekvieną riterį. Prieš pradėdami statyti pilį, gausite papildomos informacijos. Papildomi pinigai bus skirti po žaidimo pabaigos, jei pilis bus pastatyta laiku ir teisingai. 7. Riteriai dabar kovoja už savo sostus. Jūs turite sugalvoti ilgiausią riterio vardą, kuris atstovauja garsaus simbolio iš praeities. Tik rimtų vardų skaičius (Otorinolaringologas nėra vardas, o ne blajughrtclcpoyar). Jūs gausite savo vietas pagal savo vardo ilgį. Riteris, turintis ilgiausią pavadinimą, gaus geriausią vietą (nr. 1), antroji ilgiausio vardo riteris gaus vietą nr. 2 ir pan. Jei 2 riteriai turi tokį patį pavadinimą, įgyja pavadinimą, kuris turi daugiau priebalsių. Jei tai taip pat, tada laimi vardas, prasidedantis raidėmis nuo abėcėlės pradžios. Jei viskas yra vienoda, tuomet tikrieji asmenų vardai skaičiuojami - mes naudojame tuos pačius kriterijus kaip ir riterių vardams. Riterių grupė nusprendžia, ar vardas yra prasmingas, ar ne. Jei ne, riteris gauna paskutinę vietą. Pradėkime. Turite 2 min. Tada jūs patys patikrinsite visus vardus ir paskirstysite save teisinga tvarka. 8. Dabar sėdėkite ant kėdės pagal savo numerius. Po sunkios konkurencijos tapote didžiuojasi savo sosto savininku. Sveikiname! Jūsų sosto vaidins svarbų vaidmenį sekančioje min. Karalius ir karalienė nori pastatyti naują, prabangesnę pilį. Norėdami tai padaryti, jie stengsis įtikinti jus sosto apsikeitimu. Tikimės, kad karalius ir karalienė bus labai patvarūs. Jie naudosis įvairiais būdais įtikinti jus palikti savo sostą. Būti atsargiam! Kaip žinote, jūs visada galite pasitikėti karaliais ir karalienėmis! Nepriklausomai nuo to, kas vyksta toliau, turėkite omenyje šiuos dalykus: Jei likote ant sosto, kai laikas baigsis, iš trenerių gausite 1.000 (išgalvotas) €. 9. Stebėtojai atkreipia dėmesį į kiekvieną žaidimo detalę, sąveiką ir procesus. Galite padaryti pastabas. 10. Dabar karalius, karalienė ir asistentas yra pasirengę ir leiskite žaidimui pradėti. [Po 20 min trenerio reikia sustabdyti žaidimą, nesvarbu, kiek žaidime dalyvauja]. 11. PASTATAS: Dabar, kai visi riteriai yra teisingose vietose, galite pradėti statyti pilį. Čia jūs turite LEGO - jūs turite naudoti visas plytas ir visi gali padėti pastatyti. Žaidimas yra baigtas, kai pilis pastatoma arba laikas baigėsi (20 min.). Karalius ar karalienė gali paskelbti, kad pilis yra baigta prieš pasibaigiant laikui. Mes patikrinsime pilį ir, jei jis nebus baigtas, turėsite tęsti pastatą. 12. Jeigu pilis yra pastatyta: Sveikiname! Jūs pastatėte savo pilį ir gausite
--	--

	papildomų 800 eurų už kiekvieną riterį. 13. Dabar žaidimas baigtas. Pradėkime nuo kai kurių klausimų, susijusių su diskusijomis [žr. Toliau pateiktus klausimus]. 14. Dabar prijungsimė žaidimą prie teorijos ir kai kurių pagrindinių sąvokų apie pokyčius, baimės keisti, valdyti pokyčius ir įgyvendinti pokyčius. Tai padarysime žingsnis po žingsnio per diskusijas ir pristatymą [žr. Toliau pateiktus klausimus].
Veiklos aprašymas	1. Paruoškite karaliaus, karalienės ir jų padėjėjo „Instrukcijos mokytojams“ su naujais riterių sėdimųjų vietų išdėstymu. Svarbu, kad sėdimoji tvarka būtų visiškai kitokia nei sėdynių tvarka, kurią žinos riteriai (pvz., Jei riterių sėdynės yra išdėstytos nuo 1 iki 15, tuomet karalius ir karalienė gauna 4, 7, 12, 1, 9, 15, 6, 3...). Paruoškite ir popierinius pinigus - 800 € už kiekvieną riterį. Šie pinigai patenka į karalių ir karalienę. Likusi pinigų dalis eina į riterius pagal taisykles po to, kai žaidimas yra baigtas. 2. Pateikite žaidimo taisykles su PPT pristatymu: 3. Jūs pasirinksite vieną karalių, vieną karalienę ir vieną asistentą. (Jei grupė yra mažesnė nei 12 asmenų, gali būti tik vienas karalius ar karalienė. Jei grupė yra didesnė nei 20, galite turėti 3 ar 4 stebėtojus). 4. Dauguma bus riteriai. 2 ar 3 asmenys bus stebėtojai. 5. Riteriai kovoja už savo sostus ypatingu uždaviniu. Sėkmingiausias riteris laimės sostą Nr. 1. 6. Karalius, karalienė ir asistentas išeis iš kambario ir gaus papildomos informacijos. Grįžę jie pristatys konkretų projektą. 7. Žaidime prekiaujate eurai. Po užduoties skaičiuojame €. 8. Pateikite žaidimo tikslus su PPT pristatymu: 9. Jūsų dokumente yra visos būtinos gairės ir tikslai. Po 30 min. Suskaičiuosime pinigus ir įvertinsime tikslus. 10. Karalius, karalienė ir asistentas gali palikti vietą dabar. Riteriai gaus papildomą užduotį, kuri nustatys jų sosto numerį. 11. Pagrindinė žaidimo dalis trunka 20 min. 12. Pirmasis treneris išeina iš kambario su karaliumi, karaliene ir padėjėju, antrasis treneris lieka kambaryje su riteriais. Abi treneriai žaidimo metu yra stebėtojai. Laikas prasideda, kai karalius ir karalienė išeina iš kambario. 13. KING, QUEEN IR ASSISTANT: Pirmasis treneris su juo užima popieriaus su Instrukcijos mokytojams ir nauja riterių sėdynių tvarka. Jis prašo karaliaus, karalienės ir padėjėjo perskaityti šias instrukcijas: 14. Jūsų užduotis yra statyti naują pilį. Ankstesnė pilis yra labai sena ir nepatogu, o stiprią audrą ji labai pakenkė. Jūs ir riteriai dabar neturi prieglaudų. 15. Prieš pradėdami statyti, reikia atlikti vieną paprastą užduotį. Jūs turite įtikinti riterius, kad reikia naujos pilies. Riteriai užėmė sostus (kiekvienas pažymėtas numeriu). Ši posėdžių tvarka nėra tinkama projektuoti, todėl parengėme naują. Po visų riterių vietų naujose vietose galite pradėti statyti naują pilį. 16. Gal bus lengviau įtikinti riterius pinigais. Jūs gausite sumą, kuri lygi 800 € vienam riteriui. Jei pastatysite pilį galutinai, gausite papildomų 800 eurų už kiekvieną riterį.

17. Geros kloties ir ilgai gyvena karalius ir karalienė!
18. Tuo tarpu galite suskaičiuoti pinigus - 800 € už kiekvieną riterį (jei yra 15 riterių, tai reiškia, kad biudžetas yra 12.000 €). Skaitydami instrukcijas, treneris pasakoja, kad pabaigoje jie statys pilį. Prieš jiems statant pilį, jie gaus papildomos informacijos. Ir po to, kai žaidimas bus baigtas, jei bus pastatytas laiku ir teisingai, bus skiriama papildomų pinigų. Treneris skatina juos gerai pasirengti ir įtikinti.
19. KNIGHTS: Antrasis treneris duoda riteriui tik vieną nurodymą. Jie turi sugalvoti ilgiausią riterio vardą, kuris atstovauja garsų praeities simbolį. Tik rimtų vardų skaičius (Otorinolaringologas nėra vardas, o ne blaughrtclcpoyar).
20. Riteriai gaus savo vietas pagal jų vardo ilgį. Riteris, turintis ilgiausią pavadinimą, gaus geriausią vietą (nr. 1), antroji ilgiausio vardo riteris gaus vietą nr. 2 ir pan. Jei 2 riteriai turi tokį patį pavadinimą, įgyja pavadinimą, kuris turi daugiau priebalsių. Jei tai taip pat, tada laimi vardas, prasidedantis raidėmis nuo abėcėlės pradžios. Jei viskas yra vienoda, tuomet tikrieji asmenų vardai skaičiuojami - mes naudojame tuos pačius kriterijus kaip ir riterių vardams. Riterių grupė nusprendžia, ar vardas yra prasmingas, ar ne. Jei ne, riteris gauna paskutinę vietą.
21. Riteriai yra tie, kurie skaičiuoja raštą ir bendrystę, ir tada pasirenka teisingą tvarką. Treneris tik patikrina, ar viskas yra gerai, ir suteikia jiems korteles su jų skaičiais. Kiekvienos pusės gale yra papildomų nurodymų. Riteriai sėdi ant kėdės, taip pat pažymėti numeriais.
22. Dabar treneris pasakoja:
23. Po sunkios konkurencijos tapote didžiuojasi savo sosto savininku. Sveikiname! Jūsų sosto vaidins svarbų vaidmenį sekančioje min.
24. Karalius ir karalienė nori pastatyti naują, prabangesnę pilį. Norėdami tai padaryti, jie stengsis įtikinti jus sosto apsikeitimu. Tikimės, kad karalius ir karalienė bus labai patvarūs. Jie naudosis įvairiais būdais įtikinti jus palikti savo sostą. Būti atsargiam! Kaip žinote, jūs visada galite pasitikėti karaliais ir karalienėmis!

Nepriklausomai nuo to, kas vyksta toliau, turėkite omenyje šiuos dalykus: Jei likote ant sosto, kai laikas baigsis, iš trenerių gausite 1.000 (išgalvotas) €.

Kai karalius, karalienė ir asistentas yra pasirengę ir kai visi riteriai sėdi savo vietose, sąveika gali prasidėti. Į kambarį patenka karalius, karalienė ir asistentas. Mokytojai stebi tarpasmeninį dinamiką. Jie atkreipia dėmesį į tai, ar nesilaikoma taisyklių. Jie taip pat stebi ir laiko laiką. Jie primena riterius, kuriems reikia keisti kėdes, ne tik korteles su skaičiais, kuriuos jie turi laikyti su jais visą laiką.

Mokytojai atkreipia dėmesį į karaliaus, karalienės ir asistento pasiruošimą ir į tai, kaip jie patenka į kambarį, kaip riteriai laukia, kaip karalius ar karalienė kalba su dalyviu, kaip jie reaguoja į riterių pasipriešinimą, derybų procesą ir bendravimą tarp riterių. Jei bet kurio dalyvio elgesys tampa pernelyg agresyvus, mokytojai nuramina situaciją.

PASTATAS: Kai visi riteriai yra teisingose vietose, instruktoriai tikrina, ar viskas iš tiesų tokia, kokia turėtų būti. Tada jie grupei suteikia LEGO plytų ir

	<i>pasakoja jiems, kad jiems reikia statyti pilį, kokio jie nori. Jie turi naudoti visas plytas ir visi gali padėti pastatyti. Žaidimas yra baigtas, kai pilis pastatoma arba laikas baigėsi (20 min.). Karalius ar karalienė gali paskelbti, kad pilis yra baigta prieš pasibaigiant laikui. Treneriai tikrina pilį ir, jei jis nėra baigtas, kviečia dalyvius tęsti pastatą.</i> <i>Žaidimo pabaigoje treneriai suteikia atlygį. Jei pilis pastatyta, jie gauna papildomus 800 eurų už kiekvieną riterį.</i> <i>Po žaidimo treneriai pradeda pokalbį (žr. Toliau pateiktus klausimus).</i> <i>Vėliau instruktoriai tęsia apmąstymus ir diskusijas - jie pateikia skirtingą turinį, susijusį su pokyčiais ir pokyčių valdymu (žr. Toliau).</i>										
Klausimai diskusijoms	<u>NUTRAUKIMAS</u> 1. Kaip jaučiatės? 2. Kas vyko žaidimo metu? 3. Ką manote apie karalių, karalienę, asistentą ar riterius? 4. Koks buvo žaidimo tikslas? Jei dalyviai sako gauti pinigų, mes jiems pasakome, kad tai ne tikslas, niekur nebuvo parašyta, kad būtina surinkti pinigų. Vienintelis tikras mokymas ir tikslas buvo, kad karalius, karalienė ir asistentas statytų pilį. Norint gauti pinigų, buvo individualus kiekvieno riterio tikslas. Pilis buvo vienintelis bendras tikslas. 5. Ar galite rasti panašumų tarp žaidimo ir realaus gyvenimo? <u>DISKUSIJOS</u> <u>POKYČIAI</u> 1. Koks buvo žaidimo pokytis? 2. Kokie yra realaus gyvenimo pokyčiai? 3. Kaip mes manome apie šiuos pokyčius? Ką galime galvoti apie juos? 4. Kokie pakeitimai paprastai yra lengviau įgyvendinti ar valdyti? Tie, kuriuos mes esame motyvuoti daryti, daugiau jų - asmeniniame gyvenime. 5. Kokie pakeitimai trunka ilgiau? Nuolatiniai asmeniniai pokyčiai paprastai atsiranda kartojant daugelį mažų žingsnių. Sunaikinkite didelį tikslą į daugelį mažų tikslų (ir daug mažų pergalių). Integruokite savo norimą veiklą į kasdieninę veiklą. Sujunkite juos su kažkuo maloniu. 6. Kokie yra pagrindiniai skirtumai tarp asmeninio gyvenimo pokyčių ir pokyčių darbo vietoje? <i>Pateikite skirtumus per klausimus:</i> <table border="1"> <tr> <td><i>Kada JŪS bandėte įgyvendinti pokyčius</i></td><td><i>Kada JIE bandė įgyvendinti pokyčius</i></td></tr> <tr> <td>Ką gausime su šiuo pakeitimu?</td><td>Kodėl mums reikia pokyčių?</td></tr> <tr> <td>Kaip stebėti rezultatus?</td><td>Kaip sunku tai pakeisti?</td></tr> <tr> <td>Kaip vadovybė reaguos?</td><td>Su kuo aš dirbsiu?</td></tr> <tr> <td>Kokius procesus reikia keisti?</td><td>Kaip pasikeis kolegos?</td></tr> </table>	<i>Kada JŪS bandėte įgyvendinti pokyčius</i>	<i>Kada JIE bandė įgyvendinti pokyčius</i>	Ką gausime su šiuo pakeitimu?	Kodėl mums reikia pokyčių?	Kaip stebėti rezultatus?	Kaip sunku tai pakeisti?	Kaip vadovybė reaguos?	Su kuo aš dirbsiu?	Kokius procesus reikia keisti?	Kaip pasikeis kolegos?
<i>Kada JŪS bandėte įgyvendinti pokyčius</i>	<i>Kada JIE bandė įgyvendinti pokyčius</i>										
Ką gausime su šiuo pakeitimu?	Kodėl mums reikia pokyčių?										
Kaip stebėti rezultatus?	Kaip sunku tai pakeisti?										
Kaip vadovybė reaguos?	Su kuo aš dirbsiu?										
Kokius procesus reikia keisti?	Kaip pasikeis kolegos?										

Kokius išteklius man reikia?	Ką jie tikisi iš manęs?
Kaip įtikinti žmones, kuriems jų reikia?	Ką gausiu iš pokyčių?
Ar turėsiu pakankamai laiko pokyčiams įgyvendinti?	Kas atsitiks, jei nenoriu keisti?
Kas yra mūsų pirmasis žingsnis?	Kokie yra jų tikri pokyčių motyvai?
Kada bus baigta?	Kada jie atsisakys?

6. Kas vyksta per pokyčius? Kokie etapai yra pokyčio dalis?

Dideli pokyčiai sukelia stiprią emociją beveik bet kuriame komandos naryje.

Pakeitimo procesą galima apibūdinti Kubler-Ross modeliu.

POKYČIŲ baimė

1. Kas paprastai yra už kiekvieną pakeitimą? Baimė, netikrumas.
2. Kaip galime išspręsti mūsų baimes? Pirmą, turime žinoti, apie ką mes bijome.
3. Ar kada nors bandėte bet kokių būdų, kaip elgtis su savo baimėmis? Susipažinkite su savo baime, laikykitės „baimės“ dienoraščio, supraskite gynybos mechanizmus, atsipalaidavimo ar kvėpavimo būdus, vizualizaciją, jogą, meditaciją, konsultavimą, pažintinę elgesio terapiją, paramos grupes ir kt.

POKYČIŲ VALDYMAS

1. Ką, jūsų manymu, reikia norint geriau, efektyviau valdyti pokyčius, mažiau skausmo ir didesnio pelno?

Informacija: kokie pokyčiai, kas vykdo pokyčius, kaip tai daro poveikį man ir žmonėms aplink mane, kokie dalykai, procesai, santykiai turės įtakos pokyčiams ir kaip, kada ir kaip jis bus įgyvendintas ...

Sąvoka ir tikslas: ką darys pokyčiai, kodėl tai būtina, kokia pridėtinė vertė yra pokyčiai, ką tai reiškia man ir tiems, kuriems man rūpi, kaip aš galiu jį naudoti augimui, mokymuisi, galimybėms kurti ...

Strategijos ir ištekliai, skirti pokyčių valdymui: ką man reikia, kad galėčiau susidoroti su pokyčiais, kurie gali man padėti, kokius išteklius reikia.

2. Ką, jūsų manymu, reikia skirtingais pokyčių kreivės etapais? Skirtingiems pokyčių kreivės etapams žmonėms reikalingi skirtingi dalykai ir kita parama.

- *AIŠKUMAS: dažnai bendraukite.*
- *EMPATIJA: pasiruoškite pirštui. Parodykite empatiją į skausmingus jausmus.*
- *MOTYVACIJA: pasiūlyti emocinę paramą. Naudokite teigiamus žodžius. Pabandykite motyvuoti eksperimentuoti.*
- *GALIMYBĖ: pagrindinių veiklos gairių. Įgyvendinti mokymus. Įtraukti žmones.*
- *ŽINIOS: integruoti pokyčius į rutiną. Girkite tvirtas pastangas.*

1. Kas dar svarbu pokyčių valdymo procese?
2. Dėmesys procesui, kai bandote ką nors naujo. Kokios yra minties, emocijos, pojūčiai, mokantis kažką naujo?
3. Nėra nustatyto būdo mokytis ir vystytis. Raskite jums tinkamiausią kelią.
4. Negalima stumti į panikos zoną. Nepalikite ir komforto zonoje. Daugiau pažangos mokymosi zonoje.
5. Jei sutinkate su stipriais prieštaravimais, ieškokite atsakymų viduje. Ką jūs gaunate, jei nesikeičiate?

POKYČIŲ ĮGYVENDINIMAS

1. Kaip įgyvendinti pokyčius? Pavyzdžiui, ką darytumėte kitaip, jei buvote karalius, karalienė mūsų pratybose? Kokią strategiją pasirinksite? Kas leistų pasiekti tikslą? Kokie veiksmai palengvintų pokyčius?

Pagrindiniai pokyčiai, galintys pasiekti geresnį rezultatą, yra šie:

- *Paklausti riterių, kokios informacijos jie gavo.*
- *Patikrinti riterių interesus ir įsitikinimus.*
- *Iš pradžių stengtis gauti patikimumą sąžiningai ir sąžiningai informacijai.*
- *Atradus riterių pasipriešinimą, karalius, karalienė ir asistentas galėtų sustoti ir permąstyti visą situaciją.*
- *pristatyti pilies viziją (pirmasis buvo sunaikintas potvynių). Pridėkite patrauklią priežastį, kodėl pokyčiai yra geri, naudingi, naudingi.*
- *Pabrėžti bendrus interesus, iš tikrųjų, kiekvienas gauna naudos, jei priima ir įgyvendina pakeitimą).*
- *Jau įtikinti riteriai gali būti naudojami kaip padėjėjai įtikinti likusius riterius.*
- *Pabrėžti, kaip svarbu būti karalyste su geriausia pilimi visoje žemėje.*
- *aiškiai padalinti pilies statybos proceso užduotis.*
- **POKYČIŲ NEPRIKLAUSOMYBĖ:** *riteriai turi aiškiai suprasti, kodėl būtini pokyčiai. Karalius ir karalienė turėjo įtikinamų priežasčių pastatyti pilį, bet riteriai to nepadarė.*
- **AIŠKI VIZIJA:** *Nepakanka, kad karalius ir karalienė pasakytų, ko jie tikisi iš savo riterių. Taip pat svarbu, kad ši galutinė būsena (puiki pilis) būtų patraukliai aprašyta. Riteriai turi matyti tam tikrą naudą, susijusią su kėdės pertvarkymu.*
- **PASIRUOŠIMAS POKYČIAMS:** *Karalius ir karalienė turi gerai pasiruošti prieš sugrįždami į kambarį.*
- **ABIPUSĖ KOMUNIKACIJA:** *Karalius ir karalienė neįtikins riterių, jei jie neapsiaiškins, iš kur yra jų atsparumas. Iki atviro bendravimo ir informacijos srauto tarp karaliaus, karalienės ir riterių, dauguma riterių nesikels.*
- **PASITIKĖJIMAST:** *Lyderio patikimumas yra labai svarbus sėkmingam pokyčių įgyvendinimui. Visi riteriai gavo kritinių nurodymų, todėl jie iš pradžių nepasitiki karaliaus ir karalienės. Jei riteriai jaučia, kad karalius ir karalienė nuslepia kažką, jie neprisims jų pažadų.*
- **MOTYVACIJA:** *Pinigai nėra pagrindinė motyvacija keisti kėdes, bet*

	karalius ir karalienė gali tai iš pradžių naudoti. Spręsdami pokyčius, bendravimą ir greitą, matomą sėkmę yra tie, kurie motyvuoja. Pinigai nepašalina baimės ir nepasitikėjimo (kartais netgi padidina). • JSIPAREIGOJIMAS: karaliai ir karalienė bus sėkmingesni, jei naudos jau įtikintus riterius kaip bendradarbius, įtikindami tuos riterius, kurie nepakeis savo sosto. Riterių dalyvavimas taip pat yra labai svarbus pačiam pilies statybai. • TRUMPAS: Pakeitimai daro žmones labai jautrius skirtingo požiūrio į skirtingus asmenis atžvilgiu. Jei riteriai matys, kad kai kurie riteriai gavo aukštesnę prizą, jie neteks pasitikėjimo karaliaus ir karalienės. Kai žmonės paaiškina, kad tam tikras elgesys yra, nes kažkas yra populiarus lyderio, pokyčiai pateks į vandenį. • EMOCIJOSS: Nepakanka racionalaus planų paaiškinimo. Riteriai emociniu lygmeniu turės būti įsitikinę, kad sėdynės pertvarkymas yra prasmingas. Tai darydami karalius ir karalienė priklausys nuo grupės priklausymo, individualių pažadų, grupių konkurencijos (jei būtų daugiau grupių). 1. Kas taip pat svarbu įgyvendinant pakeitimus? • Pradėkite nuo įtikinamo pranešimo: kodėl būtinas pasikeitimas? • parodykite galutinį tikslą, bet palikti tam tikrą laisvę jos įgyvendinimui. • Klausykitės, kalbėkite. Naudokite skundus, kad pagerintumėte savo sprendimus. • Gandai yra jūsų priešas. Bendravimas dažnai ir nuosekliai. • Sukurti paprastus sprendimus. Jūsų galutiniam vartotojui labiausiai rūpi! • Padarykite pirmuosius veiksmus lengviau. Pasiūlyti bandymus, pagalbą ir paramą. • Naudokite grupės galią. Kolegos gali būti galingi įtikinamieji! • Švęskite kiekvieną nedidelį tikslą. Žmonėms reikia įrodymų, kad jų pastangos yra verta. • Naudokite visas galimybes integruoti pokyčius į kasdienes rutinas.
Raktiniai žodžiai	Pokyčiai, pokyčių baimė, gynybos mechanizmai, pokyčių valdymas, sosto apsisiekimo pratimas, pokyčių, pokyčių ir galios įgyvendinimas.
Trumpa teorinė informacija	Daugiau: • Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. Nursing Times, 107: 32/33. Available at: https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article • Change Management Coach (2018). Available at: https://www.change-management-coach.com • Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association. • Management 3.0 (2018). Available at: https://management30.com/ • Openness to change. (2018). Internal material for in-service training. • Travaglia J., Debono D. et al. (2011). Change management strategies and practice development in nursing: a review of the literature. 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

	• https://www.youtube.com/watch?v=7SbijToh4to • https://www.youtube.com/watch?v=K2SqP-sAns4&t=27s • https://www.mentalhealth.org.uk/publications/overcome-fear-anxiety • https://www.nhs.uk/conditions/stress-anxiety-depression/overcoming-fears/ • https://www.youtube.com/watch?v=vPhM8lxibSU
--	---

Veiklos pavadinimas	Vaidmenų vaidmuo: sprendžiami pokyčiai
Trukmė	20 min
Reikalingi ištekliai	Popierius, Klausimai diskusijoms
Instrukcijos mokytojams	Šioje veikloje pagrindinis dėmesys skiriamas dalyviams suteikti galimybę praktikuoti mokytis / keisti įgūdžiais, susijusiais su pokyčiais ir pokyčių valdymu. Dalyviai tarpusavyje kalbės apie konkrečius jų gyvenimo pokyčius. Jie panaudos iki šiol įgytas žinias ir įgūdžius (ypač žinias apie pokyčius ir pokyčių valdymą, taip pat apie kritinį mąstymą).
Instrukcijos dalyviams	1. Kviečiame jus pagalvoti apie konkrečius pakeitimus, su kuriais susiduriate neseniai. Jei darbo metu nėra jokių pakeitimų, galite pagalvoti apie ankstesnius pokyčius, kurie įvyko darbe. Jei neturite asmeninės patirties dirbdami su pakeitimais, kviečiame galvoti apie 5 galimus pokyčius darbe. Pasirinkite vieną, kuri jums sunkiausia. (5 min.) 2. Dabar jūs dirbsite poromis. Jūs atliksite vaidmenų žaidimą: vienas asmuo poroje pristatys pakeitimą, kuris jam iššūkis. Kitas asmuo bus bendraamžių treneris, kuris aptars šį pokytį su pirmuoju asmeniu. Jūs naudosite žinias ir įgūdžius, kuriuos iki šiol įgijote mokymuose. Tikslas yra padėti pirmam asmeniui, galvojančiam apie pokyčius, paskatinti savo kolegą apmąstyti, rasti paaiškinimus, galimybes, atsakymus, galimybes valdyti pokyčius. Jūs esate kviečiami naudoti kritinio mąstymo įgūdžius ir žinias, kurias sukaupėte apie pokyčius. Jūs turėsite 5 min. Pokalbiui. Tada jūs pakeisite vaidmenis ir pirmasis žmogus bus lygiavertis treneris, o antrasis asmuo pristatys pakeitimą. (10 min.) 3. Trumpai apsvastykite. Kaip jums šis pratimas buvo? Kas vyko pokalbių metu? Kas gerai veikė? Kas gali būti pagerinta? (5 min.)
Veiklos aprašymas	1. Pakvieskite dalyvius pagalvoti apie dabartinius (ar praeities) pokyčius darbe. Jei jie negali prisiminti, jie gali galvoti apie 5 galimus pokyčius, kurie gali atsirasti jūsų darbo vietoje. Jie pasirenka vieną pakeitimą, kuris labiausiai paveikia ar iššūkis. 2. Pristatykite „Instrukcijos mokytojamsfor“ vaidmenų žaidimui ir suteikite jiems laiko atlikti pratimus. Stebėkite jų pokalbius ir, jei reikia, padėkite. 3. Apmąstykite ir aptarkite pratimą.

Klausimai diskusijoms	1. Kaip tai buvo atlikta? Ar tai buvo naudinga ir kodėl? 2. Kas vyko pokalbių metu? 3. Kai buvote asmens, sprendžiančio pokyčius, vaidmenyje, kuris veikė gerai? Ar buvo nieko, ką praleidote, galbūt kažkas galėtų būti pagerinta? 4. Kai jūs buvote lygiavertės trenerio vaidmuo, ką didžiuojate? Ar galbūt kažkas pasikeitė? 5. Kaip ir kada galėtumėte atlikti tokius pratimus darbe? Kas galėtų jums padėti? Kas gali tokiu būdu padėti?
Raktiniai žodžiai	Vaidmenų žaidimas, pokyčiai, pokyčių valdymas, kolegų mokymas, aktyvus klausymasis, kritinis mąstymas
Trumpa teorinė informacija	Daugiau: • https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html • https://www.mindtools.com/CommSkll/ActiveListening.htm • http://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/Pestalozzi_2013/Text_1_Peer_Coaching.pdf • https://boagworld.com/digital-strategy/5-helpful-tips-inspiring-colleagues-embrace-change/ • https://hbr.org/2015/09/helping-a-coworker-whos-stressed-out

MODULIS 6 – EMPATIJA IR BESIMOKANČIŲJŲ NEDISKRIMINAVIMAS MENTORYSTĖS PROCESSE

Veiklos pavadinimas	1 veikla: Diskriminacijos formos
Trukmė	45 min (20 min diskusijos poromis, 15 min grupinės diskusijos, 10 min apibendrinimas)
Priemonės	Paruoštos kortelės su statusu, flipchart ir lipdukais, pristatymas ar paskaita, projektorius.
Instrukcijos treneriui	Apšilimo veikla, skirta susidurti su savo patirtimi su įvairiomis nepalankiomis aplinkybėmis ir informuoti dalyvius apie diskriminacijos, nelygybės, blogų situacijų sampratą ir poveikį asmeniniam elgesiui ir jausmams. Tikslas yra parodyti, kad ši tema yra paplitusi, kiekvienas gali susidurti su juo ir gali atsitikti visiems.
Instrukcijos dalyviams	Kiekvienam dalyviui bus suteikta kortelė, kurioje nurodoma nepalankios padėties situacija. Veiklos tikslas - surasti kažką panašios patirties. Kaip diskusija tarp dviejų turėtų būti pirmaujanti: paklauskite savo partnerio apie savo patirtį? Kaip jis susidūrė su situacija? Kaip jis jautėsi? Ar jis jau suprato nepalankią padėtį, ar vėliau tai buvo refleksija? Ar jis suprato, kad tai gali būti diskriminacija?
Veiklos aprašymas	Pasiruošimas: - Paruoškite korteles, atsižvelgiant į grupės žinias (statusas gali būti pritaikytas dalyvių situacijai: „Aš buvau vienintelis mano lyties / vyrai / moterys grupėje. Jaučiausi, kad mano nuomonės buvo nepaisoma, nes buvau per jaunas / senas... „ „, Motinos / neįgaliųjų patirtis nebuvo rimtai įvertinta... „ „, Kiekvienas man buvo įtartinas, matydamas mano odos spalvą... „ „, Kaip užsienietis, aš ne tikimasi turėti ką pasakyti į temą.... „ „, Man buvo neleista susipažinti su juo ir manau, kad tai dėl mano rasės... „ „, Jaučiau, kad diskusijoje nedalyvavau, nes aš dar neturiu vaikų ... “ Įgyvendinimas: - Paaiškinkite žaidimą: visi gaus statuso kortelę ir turėtų ieškoti kam nors iš grupės, kuri turi panašią patirtį arba susiduria su panašiu jausmu savo gyvenime. Turėtų būti aptartas porų patirtis. (20 min.). - Praveskite diskusiją grupei. Pažvelkite į sritis, kuriose patiriama patirtis: viešojoje sferoje, privačioje srityje, darbo situacijoje, prieigoje prie prekių ir paslaugų. (15 min.) - atitinkamai suskirstykite žmonių statuso korteles (lipdukus) pagal jų patirtį ir nepalankios padėties flipcharte temą (kliūtis, amžius, religija, seksualinė orientacija, lytis ir pan.). Apibūdinkite teorinį pagrindą - nediskriminavimą, teisėkūros, stereotipus. Mes nesame vienodi, visi yra skirtingi. Atkreipkite dėmesį į nepalankios padėties refleksiją ir būtinybę individualiai kreiptis į globėją - mentorystės procese ir kaip jį spręsti (10 min.).
Klausimai diskusijoms	- Kaip atspindėti besimokančiojo individualumą? - Kur galėtų būti nepalanki galimybė ir kokie yra iššūkiai? - Kaip trūkumas veikia jūsų atveju? Kas padėjo jums / kas padėtų jums jūsų atveju? Kokie buvo jūsų pačių lūkesčiai iš kitų? - Kaip prisiminti savo patirtį, bet neprojektuoti į mentoriaus-mentoriaus santykius?

	• Kaip galėtumėte tapti atviri kitam kitam patyrimui? • Jei jaučiatės blogai, kaip sukurti atvirą aplinką, kad pasidalintumėte jausmus? • Kokia yra žmonių, turinčių bet kokios formos nepalankią padėtį jūsų organizacijoje, padėtis? Kas tai rūpinasi? Ir kas turėtų? • Kas yra jūsų klientai? Su kokiais trūkumais jie galėtų susidurti? • Kaip būtų galima išspręsti nepalankios padėties reiškinį per visą mentorystės procesą?
Raktiniai žodžiai	Diskriminacija, nepalankioje padėtyje esanti sritis, lytiškai / kultūriškai jautrus mentoriavimas
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Trenerių ir mokytojų santykiuose ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas kultūros skirtumams darbo vietoje. Kiekvienoje organizacijoje, kurioje dirba juodos moterys, diskriminuojama rasizmo ir seksizmo forma. Svarbiausia yra pripažinti šiuos pagrindinius mechanizmus; tai yra pirmas žingsnis mokantis, kaip elgtis su jais. Dilema, susijusi su nepalankia padėtimi - Svarbu suvokti, kad organizacijos darbuotojai ne visada yra įpratę dirbti su bendradarbiais, kurie turi alternatyvų požiūrį į valdymo klausimus, arba elgiasi kitaip.... Kaip paramą asmenims, turintiems nepalankią padėtį, būtina sukurti paramą ne tik iš apačios į viršų, bet ir iš valdymo (iš viršaus į apačią). Organizacija turi išmokyti kovoti su kultūriniais skirtumais, suvokti rasizmą, seksizmą ir baltosios kultūros dominavimą. Specialios galimybės remti moteris mentoriaus-mentoriaus santykiuose: • mentorystės santykių kūrimas ir valdymas. Iš pradžių tai reiškia, kad reikia įvertinti savo pasirengimą ir susidomėjimą dėl nepalankios padėties, pasirenkant žmogų į mentorių ir pažinti vieni kitus. Laikui bėgant, tai reiškia, kad dirbame siekiant pasitikėjimo, nustatyti tikslus ir palaikyti mentorystės ryšius, ypatingą dėmesį skiriant įvairiems trūkumams, kurie galėtų atlikti jos vaidmenį. • Rėmėjas. Kovojant už savo mokinį, jis gali kurti naujus įgūdžius ir įgyti prasmingą matomumą. Jūs galite sukurti ir ieškoti naujų galimybių jai ir prijungti ją prie žmonių tinklo. • Iširti aplinką. Mentorai stebi, ieškodami grėsmingų organizacinių jėgų ir teigiamų galimybių. Jūs turite klausyti gandy, ieškoti žmonių, kurie yra priešiški globotiniui. • Vadovas ir patarėjas. Jūs galite tarnauti kaip asmeninis patarėjas jūsų globotiniui, ypač kai santykiai ilgai stiprėja. Jūs galite padėti jam suprasti konfliktą arba iširti būdus, kaip spręsti problemas, pvz. Jūs taip pat galite įspėti savo mokinį apie elgesį, kuris yra prastas, atitinkantis organizacijos kultūrą. Lyčių požiūriu jautrus treneris turi būti susipažinęs su visomis šiomis konkrečiomis lyčių kliūtimis. „Lyčių lygybės instruktavimas / konsultavimas man reiškia, kad treneris ar mentorius suvokia vyrų ir moterų karjeros ir vystymosi problemų skirtumus. Tai taip pat reiškia, kad treneris žino savo išankstinius nusistatymus ir nuomones apie šią sritį... ir lyčių požiūriu jautrus instruktavimas reiškia netiesioginį elgesį su sąmoningumu, bet kartais taip pat aiškiai nurodant lyčių aspektą, kai tai būtina.“

	Kaip reaguoti? • Pakeiskite savo elgesį, kad jis atitiktų kito asmens protinį modelį • Konfrontacija • Dialogas Mentorius gali atlikti svarbų vaidmenį padėdamas mokiniui planuoti, kokią strategiją priimti, kaip ir kada. Kiekviena mentorystės situacija yra kitokia, ir reikia nukreipti mentoriaus vaidmenį priklausomai nuo asmens ir jų tikslų. Tačiau galima teigti: • lyties ir rasės vaidmuo mentoriaus-mokinio santykiuose • Pagalbos tipas, gautas pagal lytį ir rasę • Kaip lytis ir rasė veikia mentorystės rezultatus • Lyčių ir rasės sudėtis mentorystės santykiuose
--	---

Veiklos pavadinimas	2 veikla: Lyčių stereotipai ir lyčių jautrumas
Trukmė	65 min
Reikalingi resursai	PPT pristatymas, projektorius, popierius, rašikliai su skirtingomis spalvomis (ne mažiau kaip 4 spalvos vienam dalyviui), flipchart, darbo lapai.
Instrukcijos treneriams	Ši dalis yra skirta didėjančiam sąmoningumui ir lyčių stereotipams. Suvokti lyčių klausimą - kasdieniame gyvenime, viešojoje ir privačioje sferoje. Tai būdinga mums visiems, ir su juo susiję stereotipai yra kultūrinio požiūriu nustatyti. Pats tendencijos ir stereotipai yra normalūs ir naudingi smegenims, tačiau, naudojant individualizavimo atvejus, jis gali turėti neigiamą poveikį. Skirtingos spalvos darbui / šeimai / pomėgiams, draugams - nurodyti spalvomis - grupinė diskusija: kiek spalvų mes tikimės iš mūsų gyvenimo? Kaip pasiekti spalvingiausią gyvenimą? Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros tema?
Instrukcijos dalyviams	1. Įsivaizduokite, kaip atrodys jūsų įprastinė diena po 10 metų? Užsirašykite, ką darysite ir kaip jūs gyvenate - ką tikėtės jausti. (5 min) 2. Užsirašykite, kokia turėtų būti jūsų diena, jei esate skirtingos lyties. Įsivaizduokite, kad esate ne moteris / vyrai, o vyrai / moteris. Kaip atrodytų jūsų įprastinė diena? Kokiu aspektu jūs tikėtės, kad jis būtų kitokia? (10 min). 3. Grupės diskusija apie temą, sričių, kuriose vyksta „įprastinė diena“, nustatymas. (10 min) 4. Kiekvienam reiškiniui naudokite vieną spalvą: darbo raudona; šeima - mėlyna; draugai - oranžiniai; laisvalaikio veikla - geltona. Naudokite atitinkamą spalvą norėdami pabrėžti reiškinį savo pastabose. (5 min.). Kiek spalvingą gyvenimą norėtumėte turėti? 5. Naudokite darbo lapą ir pagalvokite apie bendras vertybes ir charakteristikas. Aptarkite ją grupėje. (10 min.) 6. Dabar temą rengia treneris - stereotipai ir šališkumas, kaip jie veikia, jų privalumai ir trūkumai. (15 min.) 7. Grupinė diskusija - apibendrinimas ir individualizavimas, kaip jie dirba kartu kurdami ir kaip įveikti šališkumą. (10 min.)
Veiklos aprašymas	Pasiruošimas: Paruoškite darbo lapą, kuriame aprašysite vyrus / moteris / žmones: Visi žmonės / moteris / vyrai yra Visi žmonės / moteris / vyrai paprastai būna Dauguma žmonių / moterų / vyrų yra Dauguma žmonių / moterų / vyrų dažniausiai būna Daug žmonių / moterų / vyrų yra Daugelis žmonių / moterų / vyrų dažniausiai būna Kai kurie žmonės / moteris / vyrai yra Kai kurie žmonės / moteris / vyrai paprastai būna Mažuma žmonių / moterų / vyrų yra Mažiau žmonių / moterų / vyrų yra Panašiai paruoškite 3 atskirus lapus- vieną vyrams, kitas moterims ir žmonėms. Įgyvendinimas: 1. Paprašykite dalyvių dirbti atskirai. Leiskite jiems įsivaizduoti, kaip jų įprastinė diena atrodys po 10 metų? Paprašykite jų parašyti. (5 min.)

	2. Pridėkite antrą užduotį: dabar prašome užrašyti, kaip atrodys jūsų įprastinė diena po 10 metų, jei nesate moterys, o vyrai (ir atvirkščiai ne vyrai, o moterys). (10 min.) 3. Dabar žiūrėkite į grupę ir aptarkime. Ką turite bendro? Kokia sritis, kurią nustatėte, pasikeistų, jei būtumėte priešinga lytis? (10 min.) 4. Dabar naudokite spalvas toms vietoms, kuriose situacija pasikeičia vyrams ir moterims: darbo raudona; šeima-mėlyna; draugai - oranžiniai; laisvalaikio veikla - geltona. Naudokite atitinkamą spalvą norėdami pabrėžti reiškinį savo pastabose. (5 min.) 5. Naudokite darbo lapą - sudarykite 3 grupes, kur gaunamas darbo lapas vyrams, kitas darbo lapas moterims ir paskutinis darbo lapas. Leiskite dalyviams galvoti apie bendras vertybes ir savybes. Leiskite diskutuoti mažoje grupėje, nei paprašyti iš kiekvienos grupės apibendrinti diskusijas grupėje ir tada užpildyti darbo lapą flipcharte. (10 min.) Dabar temą tęsiaa trenerio pristatymas - stereotipai ir šališkumas, kaip jie veikia, jų pro ir trūkumai. (15 min.) Apklausa: Grupinė diskusija - apibendrinimas ir individualizavimas, kaip jie bendradarbiauja kurdami ir kaip įveikti šališkumą. (10 min)
Klausimai diskusijoms	• Ką turime bendro? Kokie yra lyties ir lyties skirtumai ir kokie yra bendri pagrindai? • Kokią sritį nustatėte, jei pasikeitė priešinga lytis? • raudonas; šeima-mėlyna; draugai - oranžiniai; laisvalaikio veikla - geltona. Kiek spalvingą gyvenimą norėtumėte turėti? Ir kiek spalvų gyvenimą turite - kokias sritis dominuoja jums? Ar ji pasikeis per 10 metų laikotarpį? • Kaip kovoti su stereotipais? • Kaip kovoti su stereotipais mentorystėje? Koks požiūris - ar galėtume išspręsti šį reiškinį netgi tuo atveju, kai mentorizuojantis jis nėra? • Koks yra mentoriaus vaidmuo informuojant apie besimokančius būdingus šališkumus ir stereotipus? Arba būdinga organizacijai?
Raktiniai žodžiai	Stereotipai ir šališkumas, darbo lyčių pasidalijimas
Trumpa teorinė informacija	“Žmogaus egzistencija yra ta, kad norint suprasti mus supantį pasaulį, turime suskirstyti objektus, žmones ir kitus reiškinius, kuriuos aptinka mūsų pojūčiai. .. apibendrintos prielaidos, kurias mes darome apie kategoriją, paprastai veikia nesąmoningai, taigi, jei mes nesusitarsime su kažkuo ar kažkuo, kuris visiškai nesuderinamas su šiomis prielaidomis, jie linkę būti neabejotini - ypač jei jie yra sustiprinti tęstiniais stimulais, kurie tinka prielaidas.”¹

¹ David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 114.

	Kaip dirbti su šališkumu? Nėra lengva pripažinti savo stereotipus. Kai matome elgesį, kuris prieštarauja mūsų stereotipams, dažnai jį racionalizuojame kaip „išimtį, kuri įrodo taisyklę“². 4 etapai dirbti su šališkumu: 1. Pripažįstant mūsų stereotipus, iš kur jie kilę, ir kokias naudingas funkcijas jie atlieka. 2. Pripažindamas, kad stereotipas netaikomas visuotinai ir gali turėti neigiamų funkcijų. 3. Bandyamas suprasti žmogaus, kuriam taikomas stereotipas, mąstymą, elgesį ir motyvus 4. Vertinti ir skirtumus, ir panašumus. „... Padaryti kategorizavimo procesą nuo pasąmonės iki sąmoningo, kur jis gali būti refleksuojamas, analizuojamas ir aptariamas su kitais. Mentorizacija per skirtumų ribas suteikia vertingą galimybę ištirti mūsų supratimą apie kitų žmonių suvokimą ir įsitikinimus bei keisti savo stereotipus ir elgesį.“³ Darbas su stereotipais ir šališkumo mentorystės procese: „Pereikite iš stereotipų, per stereo-viziją į stereo-veiksmą. Stereo vizija reiškia: • daiktų matymas iš kelių perspektyvų • Tolerantiškumas • ekstrapoliuoti tarp kultūrų, vertybių ir perspektyvų • Klausytis ir ieškoti skirtingų perspektyvų • Daugialypis, daugiakultūris tinklas. Pagal stereo veiksmą, tai reiškia: • Kultūrinio ir lyčių konflikto sprendimas • inkliuzinis mąstymas ir elgesys Vertinant bendrų vertybių interpretavimo skirtumus.“⁴ Tačiau „žmonės paprastai ieško ir palaiko mentorystės ryšius su žmonėmis, kurie yra panašūs į rasę, lytį ir interesus. Lengviau ir patogiau elgtis su žmonėmis, kurie yra „labiau panašūs į mus“. Iš tiesų produktyvūs santykiai priklauso nuo tam tikro šalių tapatumo, sąsajos ir pasitikėjimo.“⁵ On the top “developing relationship across chasms of personal differences requires a willingness to take risks – for both mentor and protégé.“⁶
--	--

² David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 115.

³ David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 118.

⁴ David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 119

⁵ Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 114.

⁶ Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 115.

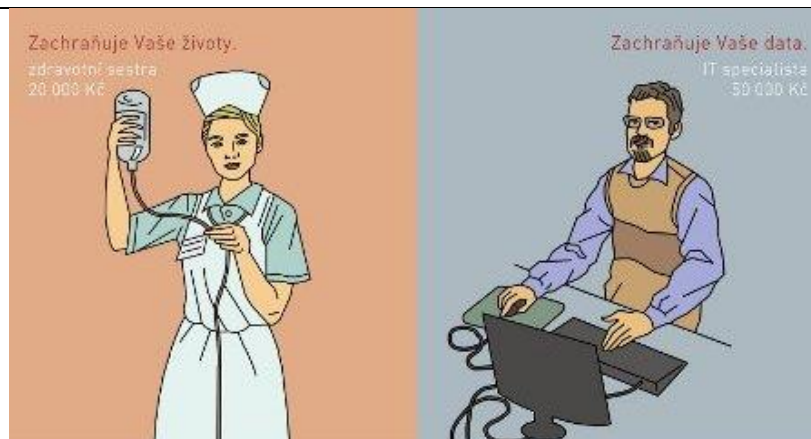
	Mentorystės iššūkiai, siekiant kirsti nepalankią padėtį 1. Mentorius atveria duris į sudėtingas užduotis, kurios sukuria protėgės kompetenciją. 2. Mentorius priskiria protezą pasitikėjimo pozicijai, kuri padeda sukurti pasitikėjimą savimi ir patikimumą organizacijai. 3. mentoriaus patarimai saugo mokinį teisingu keliu; jis ar ji nesiims tikslingų apvažiavimų į užduotis, kurios nesukurs karjeros pranašumų. 4. Vėlesniais metais mentorius remia svarbias naujas pareigas. 5. Mentorius susiduria su priešais prieš protestą dėl rasės, lyties ar etninių priežasčių.”⁷ Lytis ir visuomenė, lyčių lygybė “Moterys, kaip mažuma, dažnai susiduria su subtiliais nelygybėmis, kurios gali būti arba negali būti sustiprintos jų elgesiu, tačiau gali pakeisti, kaip kolegos jas mato. Moterys privalo prisiimti atsakomybę už darbą su šiais netiesioginiais elgesiais, kad taptų stipresniais lyderiais, neatsižvelgiant į tai, ar nelygybė atrodo tiksli arba tiesiog stereotipo rezultatas. “ „Moterys dažniau vertina santykius, komandinį darbą ir sutarimą. Atsižvelgiant į šiuos skirtumus, treneriai turi dirbti su asmeniu ir kaip jie yra. Užuoat bandę tapti labiau panašiais į vyrus, o tai dažnai yra to, ko tikisi organizacijos, moterys yra pačios sėkmingiausios ir stiprina bet kokius nepakankamus įgūdžius, reikalingus jų tikslams pasiekti.”⁸ Daugiau: Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003).
--	--

Veiklos pavadinimas	3 Veikla: Lyčių stereotipai padedant profesijoms - galia, pagalba ir atsakomybė
Trukmė	60 min
Reikalingos priemonės	Paruoštos darbo kortelės, PPT pristatymas, kompiuteris, projektorius, flipchart, rašiklis.
Instrukcijos treneriams	Šios dalys atskleidžia pagrindines teorines koncepcijas, susijusias su lyčių stereotipais ir pagalbinėmis profesijomis. Atskirais lygmenimis dalyviai dirbs su savo žiniomis apie darbo rinkos stratifikaciją ir pagalbos profesionalams poveikį kasdieniam gyvenimui. Bus atskleistos tokios sąvokos kaip stiklo lubos, stiklo liftas, klijuotos grindys, galia ir pagalba.
Instrukcijos dalyviams	1. Jums suteikiamos pagrindinės sąvokos. Pažvelkite į jį ir užsirašykite, ką, jūsų manymu, jie reiškia. 2. Jei nesate tikri, aptarkite konkrečias sąvokas su savo kolegomis. 3. Dabar mes visiškai atskleisime šias sąvokas. Mes pereisime per koncepcijas ir mes sužinosime, kaip jis veikia, padėdamas profesijoms,

⁷ Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 119.

⁸ Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. P. (238)

	jūsų atveju. 4. Trumpas PPT pristatymas bus pateiktas temos rėmimui. 5. Brainstorm, kur galite patenkinti savo profesinio gyvenimo galią.
Veiklos aprašymas	Pasiruošimas: 1. Parengti darbo korteles su pagrindinėmis sąvokomis, kiekviena kortelė du kartus paruošia kortelę visiems: profesijos feminizacija; horizontali lyčių segregacija; vertikali lyčių segregacija; Stiklinės lubos; stiklo liftas; klijuoti grindys; darbo užmokesčio skirtumą; dujotiekis. 2. Parengti pagrindinę prezentaciją, kuri paaiškintų tokias sąvokas ir ją išdėsto pagal teoriją. Parengti pranešimą apie lyčių ir darbo rinkos temą. Parodyti lyčių segregaciją, būtent socialiniame darbe, slaugoje, mokyje. 3. Dėmesys vertikaliam lyčių segregacijai. Atkreipkite dėmesį į galios ir pagalbos profesiją: kas yra darbuotojai, kurie yra klientai, ir kaip veikia ten galia. Kai susiduriame su pagalba ir kada ji ketina kontroliuoti? Igyvendinimas: 1. Kiekvienam dalyviui dokite vieną darbo kortelę. Leiskite jiems galvoti apie šią koncepciją. (5 min.) 2. Leiskite dalyviams su ta pačia koncepcija, parašyta ant kortelės, pasitarti, ką jie supranta pagal šią koncepciją. (10 min.) 3. Vadovaukite grupės diskusijai apie sąvokas, naudokite paruoštą PPT pristatymą, kuriame pateikiamos sąvokos su teorijomis. (20 min.) 4. Tęsti PPT dėl galios ir pagalbos profesijų klausimo. (10 min.) 5. Pakelkite grupės diskusiją apie galios ir pagalbos profesijos temą, kaip ji suvokiama jų kasdiniame gyvenime. (15 min.).
Klausimai diskusijoms	• Kas ir kada turi galią savo profesiniame gyvenime? Pagalvokite apie klientus, profesionalus, plačiąją visuomenę. • Ar jūs sąmoningai atspindėsite savo profesionalų darbą? • Ar turite įspūdį, kad jūs keliate galią? • Kai mes susiduriame su pagalba ir kada ji ketina kontroliuoti? • Ar darbo rinkos lyčių atskyrimas turi įtakos galimybei išlaikyti darbo santykius su klientais? Ar turite kokių nors patirties, kai klientas buvo vyriškas ir esate moteris (arba atvirkščiai)? • Kokia yra jūsų patirtis, susijusi su įvairių stilių sprendžiant galia profesionaliame darbe? Ar turite idėjų?
Raktiniai žodžiai	Feminizacija; horizontali lyčių segregacija; vertikali lyčių segregacija; Stiklinės lubos; stiklo liftas; klijuoti grindys; darbo užmokesčio skirtumą; dujotiekis.
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003)



Galimybės perspektyvos:

- “Per pastaruosius tris dešimtmečius Jungtinės Karalystės socialinio darbo pagrindinė ypatybė yra prieš diskriminaciją ir priespaudą nukreipta praktika.
- Integruotu požiūriu, nediskriminuojantis požiūris nepaneigia diskriminacijos dėl lyties arba neleidžia jam kovoti, tačiau tai reiškia, kad ji neturėtų gauti didesnės pirmenybės nei kitos formos. Iš tiesų dar yra teigiama, kad tai ne tiek priespaudos ar diskriminacijos forma, bet ir jų poveikis importui.
- Tapatybės, individualizavimo ir kritinės socialinės politikos teorijų įtraukimas į papildomą mokymą apie diskriminacinę ir priešišką praktiką, studentai skatinami surasti komfortą mažiau patikimoje, bet akivaizdžiai realistiškesnėje aplinkoje, kad diskriminacijos pobūdis, forma ir patirtis turi įtakos tiek daug skirtingų lygių; ir poveikis asmenims ir grupėms tokiais skirtingais būdais, kad bet koks apibendrintas mąstymas, įskaitant pernelyg didelį lyčių lygybę kenkiant kitiems tapatybės ir patirties aspektams, gali būti diskriminacinis.”⁹

Galia padėti profesijoms:

Socialiniai darbuotojai savo pretenzijas į išimtinę ir įrodymais pagrįstą žinių rinkinį naudoja kaip savo profesinio pagrindimo pagrindą ir tuo pačiu metu profesijos etikos kodeksu siekiama užtikrinti, kad tokia galia nebūtų piktnaudžiuojama.

Kai kurie galios modeliai, sutelkiant dėmesį į du centrinus veikėjus galios santykiuose, pvz. klientas ir socialinis darbuotojas, nesupranta platesnio socialinio konteksto svarbos santykių santykiui sukurti. Visuomenės lytinis pobūdis atskleidžia galios klausimą.

Burke ir Harrison (2002) yra pagrindinė diskriminacijos tema, kol diskriminacija laikoma galios disbalanso rezultatu. Todėl svarbu, kad socialiniai darbuotojai pripažintų, jog su diskriminacija susijusi priespauda gali būti tyčinis ar netyčinis piktnaudžiavimas valdžia ketinant veikti prieš paslaugų vartotojus.

Be to, norėdami pasinaudoti savo profesine galia, socialiniai darbuotojai turi sukurti sąjungas su suinteresuotosiomis šalimis, kurios dalijasi savo vertybėmis ir turi galią daryti įtaką socialinei politikai ir programoms, skatinančioms

⁹ Caroline Skehill. 2009. An integrative Approach to Teaching Gender and Social Work. In: Vesna Leskošek (ed.). Teaching Gender and Social Work. Athena3, Stockholm. P. 30

	pažeidžiamų klientų, kurie yra bejėgiai organizacijose, susidomėjimą ir gerovę. Tai reiškia, kad kartais net ir tie, kurie kelia santykius, yra bejėgiai. Daugiau: • Hasenfeld, Yeheskel. (1987). Power in Social Work Practice. <i>Social Service Review - SOC SERV REV.</i> 61. 469-483. 10.1086/644463. • Reiff, R. (1974). The Control of Knowledge: The Power of the Helping Professions. <i>The Journal of Applied Behavioral Science</i>, 10(3), 451–461. https://doi.org/10.1177/002188637401000316
--	--

Veiklos pavadinimas	4 veikla: Etinės problemos																												
Trukmė	65 min																												
Reikalingos priemonės	Darbo lapai, PPT pristatymas, kompiuteris, projektorius.																												
Instrukcijos treneriams	Šios veiklos tikslas - didinti sąmoningumą su savo stereotipais, kai jie bendrauja su klientais, ir parodyti tai kaip etiškai problemiška pagalbos profesijų sritis (ŽIV, GLBT +, kultūrinė aplinka ir kt.). Kiekvienas turi kažkokias ribas, kuriose jos sutinka, kad padėtų profesijoms žinoti savo sienas ir riboti - ir kliento labui -, kad galėtų teikti veiksmingą pagalbą. Norėdami atskleisti savo ribas, bus naudojamas žaidimas - propagavimas, kuris apjungs skirtingus argumentus ir nuomonę dėl etiškai probleminių klausimų.																												
Instrukcijos dalyviams	Įsivaizduokite, kad esate teisme, dalis jūsų grupės yra advokatai: dalis prokuroras, dalis advokato. Taip pat bus teisėjas ir žiuri. 1. Jums suteikiami atvejai, parašyti ant kortelių, paruošite bylą ir naudokite argumentą, kad palaikytumėte savo bylą. Nesvarbu, ar jūs iš tikrųjų netikite, tiesiog naudokite viską, kas gali būti naudojama jūsų bylos palaikymui. 2. Paruoškite argumentaciją, už jį turėsite 5 min. Ne balsas bus duotas kitai pusei. Vėliau teisėjas ir žiuri turės 3 minutes, kad nuspręstų, kuris argumentas buvo geresnis. 3. Diskusija apie bylą ir jos dalį bus pirmaujanti. 4. Kitas atvejis bus panašiai paruoštas ir grojamas. Diskusija bus neatskiriama proceso dalis. 5. Galų gale suskaidysime asmenį, kuris nebuvo kalbėjęs žaidimo metu, ir suformuos auditoriją užduotimi žiūrėti sceną ir ieškoti visų stereotipų - teigiamų ir neigiamų, naudojamų kalboje.																												
Veiklos aprašymas	Pasiruošimas: Paruoškite žaidimo scenarijų: paruošite korteles su advokato ir prokurorų scenarijumi: 1. Vyrai neturėtų dirbti darželyje / Vyrai turėtų dirbti darželyje 2. Moterys gali efektyviai valdyti komandą, ji nėra gerosleader / Moterys negali efektyviai valdyti komandos, ji yra gerosleader 3. GLBT + žmonės turi turėti visas teises / GLBT + žmonės neturėtų turėti visų teisių 4. ŽIV klientas kelia grėsmę profesionalui / ŽIV klientas nėra grėsmė profesionalui 5. Seksualizuojami vyrų ir moterų mentorystės santykiai / Vyrų ir moterų mentorystės santykiai nėra seksualizuojami Paruoškite stebėtojų lentelę, kurioje būtų pažymėti šališkumo atvejai. <table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th colspan="2">Sąmoningas stereotipas</th><th colspan="2">Nesąmoningas stereotipas</th></tr> <tr> <th></th><th>Teigiamas</th><th>Neigiamas</th><th>Teigiamas</th><th>Neigiamas</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Advokato suvokimas</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Prokuroro suvokimas</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Teisėjo suvokimas</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>					Sąmoningas stereotipas		Nesąmoningas stereotipas			Teigiamas	Neigiamas	Teigiamas	Neigiamas	Advokato suvokimas					Prokuroro suvokimas					Teisėjo suvokimas				
	Sąmoningas stereotipas		Nesąmoningas stereotipas																										
	Teigiamas	Neigiamas	Teigiamas	Neigiamas																									
Advokato suvokimas																													
Prokuroro suvokimas																													
Teisėjo suvokimas																													

	Igyvendinimas: 1. Padarykite 3 grupes dalyvių: vieną iš baristerių, vieną iš prokurorų ir vieną iš žiuri ir teisėjų. Žiuri turėtų būti lygus skaičius, todėl su teisėjais jie sudaro nelyginį skaičių, kad galėtų balsuoti. Išplatinkite pirmąjį parengtą scenarijų atitinkamoms dalims. Paaiškinkite jiems žaidimą: 2. Įsivaizduokite, kad esate teisme, dalis jūsų yra advokatai: prokurorai ir baristeriai. Taip pat yra žiuri. Jums suteikiamos kortelėse užrašytos bylos, paruošiate bylą ir naudokite argumentą, kad palaikytumėte savo bylą. Nesvarbu, ar jūs iš tikrųjų netikite, kad argumentas yra teisingas ar teisingas, tiesiog naudokite viską, kas gali būti naudojama jūsų bylos palaikymui. Paruoškite argumentaciją, už ją turėsite 10 min. Ne vėliau kaip po 5 min., Po to 5 minutės argumentai bus perduoti kitai šaliai. Teisėjas ir žiuri turės 3 minutes nuspręsti, kuris argumentas buvo geresnis. (5 min.) 3. Vykdyti 1 atvejį (10 min. Paruošimas, 5 min. Pusė, 3 min. Teisėjas ir galutinis sprendimas) - (20 min. Byla) 4. Stebėkite, kas žaidimo metu nekalba, ir duoti jam papildomą užduotį: žiūrėti žaidimą ir pažymėti neigiamus / teigiamus stereotipus, naudojamus argumentuose per antrąjį atvejį. 5. Vykdyti antrąjį atvejį - (20 min.) Apklausa Pradėkite diskusiją. Kaip vyko žaidimas? Kaip dalyviai jautėsi? Kaip sunku / lengva naudoti argumentaciją? Naudokite grįžtamąjį ryšį iš pranešėjų - ką jie pažymėjo apie stereotipus į savo lapus. (20 min.)
Klausimai diskusijoms	• Kaip lengva ar sunku naudoti teigiamus stereotipus? • Ar skiriasi naudoti neigiamus stereotipus? • Kaip sunku kurti ir argumentuoti individualiu lygmeniu? • Kokiais atvejais apibendrinimas jums padeda?
Raktiniai žodžiai	Etikos sritys, mažumų teisės, etikos kodeksas socialiniame darbe
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Nepamirškite: - <i>mentorius vaidmuo - būti pavyzdžiu. Tik stebėdami jus, mokiniai pasiima daug dalykų: etikos, vertybių ir standartų; stilius, įsitikinimai ir nuostatos; metodus ir procedūras. Tikėtina, kad jie seks jūsų vadovu, pritaikys savo požiūrį į savo stilių ir pasitiks savo ryšiais su jumis. Kaip mentorius, jūs turite būti gerai informuoti apie savo elgesį.¹⁰</i> <i>Kaip jau buvo minėta: socialiniai darbuotojai savo reikalavimą naudoja išskirtinei ir įrodymais pagrįstam žinių rinkiniui, kaip savo profesijos pagrindimą, ir tuo pačiu profesijos etikos kodeksu siekiama užtikrinti, kad tokia galia nebūtų piktnaudžiaujama.¹¹</i> TIP: Pažvelkite į jį ir parodyti požiūrį į etikos probleminę sritį socialinio darbo srityje.

Veiklos pavadinimas	Balsavimas
----------------------------	-------------------

¹⁰ E. Wayne Hart. 2010. Seven Ways to Be An Effective Mentor. Forbes, online.

<https://www.forbes.com/2010/06/30/mentor-coach-executive-training-leadership-managing-ccl.html#78626d673fd3>

¹¹ Code of ethics of social workers.

Trukmė	65 min
Reikalingos priemonės	Kompiuteris su WiFi ryšiu, projektorius, popierius, pieštukas.
Instrukcijos treneriams	Dėstytojas turėtų atlikti nedidelį įvadą į verbalinio, neverbalinio bendravimo ir galios santykio temą. Turėtų būti remiamas kritinis mąstymas apie savo požiūrį ir būdingus stereotipus bei šališkumą. Norint paremti dalyvių vaizduotę, vaizdo peržiūros yra naudingos. https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U Jiems turėtų būti pavesta jį atidžiai stebėti ir sutelkti dėmesį į galios temą, suteikti balsą - nesuteikiant balso, neverbalinio bendravimo ir kt. gali imtis pastabų ir po diskusijos turėtų padėti dėstytojas. Siekiant rengti temą, naudinga parengti trumpą pristatymą / teorinį pagrindą ir paaiškinti nesusipratimus, susijusius su bendravimu tarp lyties / tarp žmonių. Kas kalba? Kuriu požiūriu jūs kalbate? Kas gali kalbėti už kitus? Tai yra pagrindiniai klausimai, kurie turėtų būti būdingi teoriniam pagrindui. Galima naudoti trumpą vaizdo įrašą, kuriame komunikate atkreipiamas dėmesys į lytį ir galią https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M
Instrukcijos dalyviams	1. Pažiūrėkite video https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U ir pažvelkite į mokinių ir mokytojų (taip pat ir pačių studentų) sąveiką. Žiūrėdami žiūrėkite šiuos klausimus: Ką matote? Kas bendrauja ir kodėl? Ir kas nesikiša ir kodėl? Kur komunikate teikiama pirmenybė ir kas yra praleista? Paimkite pastabas, aptarsime jūsų komentarus vėliau grupėje. 2. Šiai analizei būtinas galios klausimas. Jums suteikiama trumpa su juo susijusi tema apžvalga: lytis, galia ir ryšys susikerta ir jūs galite žiūrėti į šį vaizdo įrašą. https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M 3. Aptarkime tai. Kas pasakyta ir kas ne? Kaip lyties lūkesčiai? - peržiūrėkite paskutinę vaizdo įrašo dalį. 4. Tai atneša mums į „Standpoint“ teorijų temą: mes galime kalbėti tik iš savo požiūrio - atsižvelgiant į mūsų patirtį. Trumpą teorinį pagrindą pateiks treneris. 5. Aptarkite kalbėjimo kalbą kitiems, padedant profesijoms, kalbėdami iš savo požiūrio į mentorystę ir kaip suprasti vienas kitą.
Veiklos aprašymas	Pasiruošimas: Parengti prezentaciją verbalinio, neverbalinio bendravimo ir galios

	santykio temai. Sutelkti dėmesį į mažos nelygybės temą. • Parodykite, kaip gali būti piktnaudžiaujama galia - tyčia ar netyčia. • Parengti trumpus teorinius pagrindus teorijos temoms (G. Spivak, S. Harding), mažumų patirčiai ir jų įžvalgoms apie valdžios ir visuomenės santykius. Parengti pagrindinius klausimus, kuriuos iškėlė šie teoretikai. Igyvendinimas: • • Mažas įvadas PPT (5 min.) • • Komentuoti vaizdo ir vaizdo atrankos užduotį, laiką užpildyti užrašus (10 min.) • • Grupės diskusija apie vaizdo įrašą ir sąveikos analizę (10 min.) • • Teorinis pagrindas - bendravimas ir galia, lytis ir šališkumas (5 min.) • • Žiūrėti vaizdo įrašą (5 min.) • • Vaizdo įrašo aptarimas - kur yra šališkumas ir stereotipai, kaip vyrų ir moterų lūkesčiai lytimi (10 min.) • Teoriniai pagrindai, susiję su jo rėmimu - pozicijos teorijos ir kalbėjimas kitiems (5 min.) Apklausa: • Galutinė diskusija apie galios ir požiūrio į mentorystę trukdymą (15 min.)
Klausimai diskusijoms	• Kaip galėtumėte perduoti savo patirtį kitai, atsižvelgiant į skirtingus požiūrius? Kaip tai yra mentorystės procese? • Kaip išvengti galios santykių komunikacijoje? • Ką manote apie lyčių galios santykius komunikate? • Ar žinote apie nelygybę ir nežodinę komunikaciją? Kaip išspręsti mikroįvairovės problemą? • Pagalvokite apie savo padėtį. Pagalvokite apie savo globėjų - savo klientų - padėtį. • Pagalvokite, ką patiriate savo profesiniame gyvenime, kai bendraujate su kitais? Kas bendrauja ir kodėl? Ir kas nesikiša ir kodėl? Kur komunikate teikiama pirmenybė ir kas yra praleista? • Kaip lyties lūkesčiai? • Kaip galėtumėte perduoti savo patirtį kitam? Kaip išvengti komunikacijos galios santykių?
Raktiniai žodžiai	Standartinės teorijos, kalbančios už kitą, neverbalinė komunikacija, lytis, galia ir komunikacija
Trumpas teorinis pagrindas / pagrindinė informacija	Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003) https://www.youtube.com/watch?v=hsZ1ZxcKvmg https://www.youtube.com/watch?v=BSwbkO5lwNs https://www.youtube.com/watch?v=w_qa87-54yQ Žinokite: Taip pat sunku pasirinkti mažumos grupės atstovą, nes galiausiai niekada negalite atstovauti visos mažumos grupės..¹²

¹² Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 15.

Igalinimas ir kaip palaikyti kito balsą

„Stop“: dabar mes kalbame! „Rodo, kaip pagerinti nepalankioje padėtyje esančių jaunų žmonių padėtį stiprinant jų gebėjimus valdyti savo gyvenimą ir didinti informuotumą apie būtinus politikos pokyčius. Išplėstinių dalyvavimo teatro metodų taikymas ir kolektyvinis politikos rekomendacijų rengimo procesas.“¹³

Mikro nelygybė

„Terminas „mikro-nelygybė“ (Rowe, 1973) paaiškina daugelį subtilių skirtumų, kaip vyrai ir moterys elgiasi darbo vietoje. Šie subtilūs užuominos gali būti sąmoningi ar nesąmoningi elgesys, pavyzdžiui, kažkas, kuris sukasi akis, pertraukia garsiakalbį, peržengia rankas pokalbio metu, dalijasi informacija su vienu asmeniu, bet ne kitu, arba viešai sveikindamas tik vieną iš dviejų žmonių, kurie tiesiog vykdo reklamą. Mikro nelygybė yra ne tiek daug vienkartinų įvykių, kiek jie yra kumuliaciniai, kartojasi elgesys, kurie praneša, kad kai kurie žmonės vertinami daugiau nei kiti.“¹⁴

Darbas su lyčių skirtumais instruktavimo srityje:

1. Mažų nelygybių sprendimas: „priimti atsakomybę už šiuos pokyčius. Ji gali tai padaryti, imdamasi realybės, kad tiek, kiek ji gali norėti, kad kiti pasikeistų, ji neturi jokios kontrolės, ar tai atsitiks. Tai, ką ji gali padaryti, yra aktyvi ir priima atsakomybę už nelygybės įveikimą, nepaisant jos kilmės.“¹⁵

Koa š negaliu kontroliuoti	Ką galima kontroliuoti
Ar aš esu pripažintas už mano indėlį	Mano įsipareigojimas plėtoti stiprius įtakingus įgūdžius, prisidėti ir atlikti geriausius
Nesvarbu, ar mano kolegos / vyrai, ar moterys, turi dirbti sunkiau už tą pačią sėkmę	Kaip gerai vystau ir vadovauju žinomoms vadovavimo kompetencijoms, yra raktas į sėkmę mano organizacijoje
Kažkas gerbia mane	Kaip atlikti; ar vykdu savo susitarimus
Kitų žmonių elgesys, kuris atrodo nesąžiningas ar neteisingas	Kaip reaguojau į nesąžiningą elgesį, sutelkiant dėmesį į savo pačių efektyvumą ir įtaką
Emocijos, kurias jaučiuosi šiuo metu	Kaip aš elgiuosi (ar nenusižengiu) savo emocijoms

Kokios yra galimybės susidoroti su šia tema? Norėdami patirti pokyčius ar padaryti save kitokią? Galima įkvėpti šių klausimo

¹³ Michael Wrentschur, Michaela Moser. 2014. „Stop: Now we are speakin!“ A creative and dissident approach of empowering disadvantaged young people. In: International Social Work. Vol. 57 (4), p. 398-410.

¹⁴ Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. P. 243

¹⁵ Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. P. 244.

	pamainų:	
	Jei radote save...	Pakeiskite klausdami:
	Piktas ar baimingas	Kaip galiu pasirinkti lengvumą ir pasitikėjimą? Kaip geriausiai galiu paremti norimus rezultatus?
	Pakartotinai paspaudus mygtukus arba turėdami pažįstamą jausmą, atsiranda problema	Kaip galiu rinktis, kad išlaikyti šį modelį?
	Pajėgus buteliams ir įtempti, su plokščia energija	Kokias emocijas aš nežinau?
	Pakartotinai nusižengusiems blogiems laimėjimams ar neigiamiems rezultatams	Ar aš turiu sąmoningą ketinimą, kad tokie dalykai pasirodytų?
	Norėdamas, kad kas nors pasikeistų, ką nors padarytumėte ar nustokite daryti kažką, kad gautumėte nusipelnusį kreditą	Kaip galiu prisiimti atsakomybę už tai, kad pats save padariau?
2. Savo elgesio „auto-piloto“ stilių nustatymas „auto-piloto stilių supratimas turi išlaisvinantį poveikį treneriams, nes tai padeda jiems matyti savo elgesį kaip įpročių rinkinį, kuris buvo sukurtas ankstyvame jų gyvenime, o ne kaip nekintamas genetinis bruožas arba refleksas, prijungtas prie jų smegenų. Efektyvus treneris gali lengvai aptikti šiuos probleminius stilius, užduodamas kelis paprastus klausimus.“¹⁶		

¹⁶ Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. P. 248.