

Intellectual Output 3:

“Как да станем добри ментори за млади хора (18+), работещи като медицински сестри, социални работници и учители”

Учебни материали за придобиване на менторски умения и кариерно ориентиране. Методология за присъствен обучителен курс за младежи.

ОНЛАЙН МЕНТОР

No. 2017-3-RO01-KA205-047183

Партньори:

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

Принос от партньорите:

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
Maria Petrova
Jerneja Šibilja
PhD Ana Arzenšek

В рамките на IO3 на проекта ONLINE MENTOR партньорите са разработили наръчник с учебни материали за присъствен обучителен курс със комбинирана методология (face to face blended-learning) за менторство и професионално ориентиране. Обучителите ще са способни да използват този наръчник, за да постигнат по-задълбочено обучение, чрез което участниците ще могат да консолидират и допълнят вече постигнатите по време на онлайн курса знания, умения и опит.

В този наръчник има разнообразни учебни материали: видео материали, презентации, казуси, ролеви игри, работа по двойки, индивидуални упражнения, дейности за самооценка и размисъл, дискусии и игри. Продължителността на всеки модул е пет часа.

В таблицата по-долу е представена основна информация за всеки модул.

Модул	Теми за обучение лице в лице	Продължителност	Отговорен партньор
Модул 1: Въведение в менторството и кариерното ориентиране.	Различия в менторството и образователното лидерство <i>Характеристиките и ефективността на менторството</i> Кариерно планиране и изпълнение <i>Оценка на промените в кариерата на ментора</i>	5 часа	KAI, Lithuania
Модул 2: Област на менторството. Ползи и положителни ефекти от менторството и професионалното ориентиране	Ефектът на менторството - стремежи и резултати <i>Ползите на ментора от менторството</i> Пътешествието на героя и ролята на ментора <i>Взаимно учене или взаимно менторство - развитие и ефекти</i> Кариерно ориентиране – инструменти и резултати	5 часа	Balkanplan, Bulgaria
Модул 3: Компоненти на менторския процес	Модели и стратегии за менторство и коучинг: Моделът GROW и 4-степенен модел <i>Стилове на учене и процес на менторството</i> Предлагане и получаване на обратна връзка <i>Менторски срещи и напредък</i> Оценка на менторския процес	5 часа	SC Ludor Engineering SRL, Romania
Модул 4: Компетенции и качества на ментора	Комуникационни и междуличностни умения: активно слушане, ефективно разпитване, невербална комуникация, асертивна комуникация <i>Стилове на лидерство и ценностите в наставничеството</i> Основни предприемачески умения за стартиране на кариера	5 часа	Asociatia Everest, Romania

Модул 5: Критично мислене, адаптиране към редовните промени в професионалната област в процеса на наставничество	Концепцията и характеристиките на критичното мислене <i>Умения за критично мислене</i> Концепцията за промяна и управление на промяната <i>Развиване на умения за ефективно управление на промените</i>	5 часа	STEP Institut, Slovenia
Модул 6: Емпатия и недискриминация на обучаемите в процеса на менторство	Различни форми на неблагоприятно положение в процеса на наставничество <i>Полови стереотипи и полова чувствителност</i> Полови стереотипи в професиите за социално подпомагане - власт, помощ и отговорност <i>Комуникационни практики, език, системни подходи, подход на Роджерс</i>	5 часа	Gender studies, o.p.s, Czech Republic

УЧЕБНИ МАТЕРИАЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ ЛИЦЕ В ЛИЦЕ - резюме

МОДУЛ 1: ВЪВЕДЕНИЕ В МЕНТОРСТВОТО И КАРИЕРНО ОРИЕНТИРАНЕ

ТЕМИ	Различия в менторството и образователното лидерство Характеристиките и ефективността на менторството Кариерно планиране и изпълнение Оценка на промените в кариерата на ментора
ОСНОВНА ЦЕЛ(И)	Да осигурят необходимите знания и умения за характеристиките на менторството и да се разберат особеностите на кариерното ориентиране, да се анализират и оценят критично. Също така, да се развие способността да се практикуват основните аспекти на кариерното планиране и прилагане на ментора. Да се посочат разликите между менторството и лидерството в образованието. Да се анализират характеристиките и ефективността на менторството. Да се представи планирането и изпълнението на кариера. Да се обяснят особеностите на оценката на ментора относно промените в кариерата.
МЕТОДИ	Формални методи (<i>formal</i>): Лекция, Тестове за самооценка. Информални методи (<i>informal</i>) : Практически задачи, Дискусии в групи. Неформални методи (<i>non-formal</i>): Ролеви игри, Практически задачи за изграждане на капацитет, Моделиране на ситуации, Самооценка.
КРАТКО ОПИСАНИЕ НА	ТЕМА 1: Онлайн модул (направен предварително преди обучението)

ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ	ТЕМА 2: Различия в менторството и лидерството в образованието (1 час) Ръководителят на екипа накратко очертава съществените разлики между менторството и лидерството в образованието. По-късно работата в група изследва защо е важно да се знаят гореспоменатите различия и какви дейности се извършват от възпитатели и ментори. (55 минути) Въпроси за самооценка. (5 минути) ТЕМА 3: Характеристиките и ефективността на менторството (1 час) Ръководителят на екипа представя 2 задачи по време на сесията: Първата задача - "Ключови характеристики на менторството", дискусии в групи идентифицират основните характеристики на менторството: нагласи и качества на наставника, междуличностни умения, които да бъдат идентифицирани от ментора, комуникативни умения, специфични за ментора, професионална компетентност и опит. (30 минути) Втората задача е теоретичният материал (лекция) "Ефективност на менторството", като целта на тази задача е да се обсъдят съществените характеристики на ефективното менторство. Дискусия по теми, които отговарят на въпросите. (25 минути) Въпроси за самооценка. (5 минути) ТЕМА 4: Кариерно планиране и изпълнение (2 часа) Ръководителят на групата представя няколко различни задачи по време на сесията: В началото на сесията на участниците биват зададени въпроси за самооценка, свързани с възможностите за кариерно планиране: те трябва да оценят своите способности, като оценяват от 1 до 10 точки. След това се дава кратка теоретична информация за перспективата на кариерата, заедно с индивидуална творческа задача. По-късно, структурата на кариерния план се анализира и таблицата "Какъв е вашият план за кариера и как планирате кариерата си" се показва в групите. Продължителност -55 мин. След това областите на изпълнение на кариерата се покриват от 6 различни групови задачи (1 час). Въпроси за самооценка. (5 минути) ТЕМА 5: Оценка на промените в кариерата на ментора (1 час) Ръководителят на екипа представя задача от 3 части (1 час) 1. Ръководителят на екипа представя задача: <i>На компютър направете колекция от снимки на тема „Кариерата днес и утре според мен:“.</i> След като задачата е завършена, всеки участник се представя пред групата. Важно е участниците, с помощта на снимки, да мислят и да разкрият какво е типично за днешната кариера (например комуникативни умения, креативност и др.) и какво ще бъде типично за
-----------------------------------	--

	бъдещето. Изпълнението на задачата се основава на индивидуалния опит и прозрения и преобладаващи тенденции. 2. Участниците са разделени на групи от по 2 човека и са помолени да обсъдят темата: „Как разбирах кариерата преди началото на обучението“ (какво знаех за кариерата, какво не знаех, как оценявам личността си по време на кариерните промени и т.н.), творчески представяйки всичко това чрез рисуване на схема, която по-късно бива представена на цялата аудитория. 3. Лидерът на групата предоставя на учасниците брошури с информация относно кариерата оценката на промените в кариерата на ментроа, които се оценяват от всеки индивидуално.
ВЪПРОСИ ЗА ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник за преди и след обучението)	1. Различни ли са менторството и лидерството в образованието? 2. Какво прави развитието на ефективното менторство възможно в професионалната област? 3. Защо планирането и изпълнението на кариерата е важно в живота на хората? Какво влияе върху реализирането на кариера? 4. Какво може да повлияе на промените в кариерата на ментора?
ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	Разбрах колко различни са менторството и лидерството в образованието. Оценка 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Разбрах основните характеристики на менторството и неговата ефективност. Оценка 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Разбрах как да планирам и реализирам кариера. Оценка 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Разбрах промените в кариерата на ментора. Оценка 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ИЗТОЧНИЦИ	Abbidin, N. Z. (2012). A Review of Effective Mentoring Practices for Mentees Development. Journal of Studies in Education, Vol. , No. 1, p. 72-89. Anderson, L. (2011). A learning resource for developing effective mentorship in practice. Nursing Standard, 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>Academy of Management Journal</u>. 2017. Vol. 26, No. 4. Eller, L. S., Lev, E. L., Feurer, A. (2014). Key components of an ineffective 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.
--	---

МОДУЛ 2: МЕНТОРСКА ОБЛАСТ. ПРЕДИМСТВА И ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ НА МЕНТОРСТВОТО И КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ

ТЕМИ	Ефектът на менторството - стремежи и резултати Ползите на ментора от менторството Пътешествието на героя и ролята на ментора Взаимно учене или взаимно менторство - развитие и ефекти Кариерно ориентиране – инструменти и резултати
ГЛАВНА ЦЕЛ(И)	Основната цел на курса е да даде възможност на участниците да проучат как точно менторството засяга не само младите обучаващи се, но и самите ментори. Модулът ще се концентрира върху различни ползи от кариерното ориентиране, ще демонстрира процеса на взаимно обучение в областта на менторството и ще покаже колко голяма разлика може да направи то.
МЕТОДИ	Формални методи (<i>formal</i>): PowerPoint презентации, инструменти за самооценка, лекции Информални методи (<i>informal</i>): Въпросник и дискусии, групови дейности и практически задачи Неформални методи (<i>non-formal</i>): Видео, Самооценка, Ролеви и психологически игри, Брейнсторминг (brainstorming), Практически задачи за изграждане на капацитет.
КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ, ВКЛЮЧЕНИ В УЧЕБНИТЕ МАТЕРИАЛИ (добавете продължителност на всяка дейност)	ТЕМА 1: Ефектът на менторството - стремежи и резултати Част 1: Теоретична част (30 минути) Част 2: Дейности Дейност 1.1. Ефектът на менторство (30 минути) Групова дискусийна дейност, в която всеки член на групата обяснява какво мисли, че представлява менторският ефект. Те обсъждат какво правят и към какво се стремят. Това, което те се надяват да придобият като опит. След това изберете водещ, който да обясни какви са стремежите на групата и какви са резултатите, които се надяват да получат. Дейност 1.2. Ментори от реалния живот (30 минути) Помислете за менторите в живота си, не само от гледна точка на Вашата кариера, но и хора, които сте уважавали и които са Ви насочвали. Запишете две лични характеристики и две умения, които според Вас са го направили добър наставник. Обяснете на групата защо. ТЕМА 2: Ползите на ментора от менторството Част 1: Теоретична част (10-15 минути) Част 2: Дейности Дейност 2.1 Примери за програми за менторство. (20 минути) Прочетете различните примери за менторски програми, използвани по

целия свят, и изберете един или два, които харесвате. Използвайте таблицата по-долу, за да напишете ползите, които виждате за себе си като ментор, за наставявания и за училището / болницата / организацията, за която работите.

ТЕМА 3: Пътешествието на героя и ролята на ментора

Част 1: Теоретична част (30 минути)

Част 2: Дейности

Дейност 3.1 Гледайте това видео (20 минути)

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

Отговорете на въпросите:

Защо смятате, че този модел е забележим в почти всички филми и книги?

Можете ли да дадете пример на любима история, която има подобен модел?

Може ли този модел да бъде приложен в реалния свят?

Дейност 3.2 Прочетете за пътуването на героя. Отговорете на въпросите по-долу чрез дискусия. (20 минути)

Виждали ли сте този модел в живота си или в живота на друг човек? Ако да, моля, споделете го с групата.

Мислите ли, че всеки има ментор в живота си или в различните области на живота си?

Дейност 3.3 Гледайте видеото по-долу (20 минути)

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

Каква мислите, че е същността на посланието?

Каква представлява храната като метафора?

ТЕМА 4: Взаимно коучинг или взаимно менторство - Развитие и ефекти (онлайн обучение)

ТЕМА 5: Кариерно ориентиране - инструменти и резултати

Част 1: Теоретична част (30 минути)

Част 2: Дейности

Дейност 5.1 Кариерно ориентиране (30 минути)

[Направете теста за личен характер.](#) Този тест може да се извърши по време на обучението или преди него. Ако е предварително направен, участниците трябва да донесат резултатите.

Прегледайте резултатите си и помислете за следните въпроси:

Как смятате, че тези въпроси са свързани с професионалното

	ориентиране? Бихте ли ги използвали и защо? Смятате ли, че е акуратно? Някои организации използват други тестове за личен характер или тестове за интелигентност и др. Смятате ли, че те са необходими? Защо? Дейност 5.2. Кариерни съвети (30 минути) Отпечатайте и изрежете от листа с кариерни съвети. Нека всеки участник изтегли 2 от тях и след това да ги представи пред групата чрез изразяване на мнението си дали този съвет е полезен и по каква причина.
ВЪПРОСИ ЗА ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник за преди и след обучението)	1. Моето знание за менторския ефект е... Не мога да определя – 1 Ограничено – 2 Средно – 3 Добро – 4 Отлично – 5 2. Моите познания за ползите от менторския процес за ментора са... Не мога да определя – 1 Ограничено – 2 Средно – 3 Добро – 4 Отлично – 5 3. Моите познания за ползите от менторския процес за наставявания са... Не мога да определя – 1 Ограничено – 2 Средно – 3 Добро – 4 Отлично – 5 4. Моите познания за ползите от менторския процес за болницата / организацията / училището са... Не мога да определя – 1 Ограничено – 2 Средно – 3 Добро – 4 Отлично – 5 5. Моят опит в кариерното ориентиране е... Не мога да определя – 1 Ограничено – 2 Средно – 3 Добро – 4 Отлично – 5

ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	- Какво е менторският ефект? а/ влиянието на наставявания б/ а доклад за перспективите на младите хора в/ препоставките, водещи до менторство - Коя от следните области не е засегната от менторския ефект? а/ Лидерство в/ Връзки б/ Доброволчество г/ Самоувереност - Кое от следните е полза за ментора? а/ Увеличаване на спортните дейности в/ Лидерство б/ По-добро здраве г/ Доброволчество - Етапът на среща с ментора в пътуването на героя е равен на: а/ Прекрчаване на прага в/ приемане на последствията б/ Преодоляване на страха г/ устойчивост към промяна „Пътуването на Героя” е метафора за: а/ живота на човек в/ преодоляване на изпитания б/ живота на ментор г/ как да бъдеш герой - Ролята на ментора в пътуването на героя е: а/ да се бие заедно с героя непрекъснато б/ да му помогне да преодолее страховете си в/ да използва силите си, за да помогне на героя с предизвикателствата г/ да му предостави подаръци - За кариерното ориентиране не може да се използва за: а/ кариерно развитие в/ семейни проблеми б/ търсене на нова работа г/ бърнаут (прегаряне)
ИЗТОЧНИЦИ	- 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 - 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 - Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx# - Rhodes, J. & DuBois, D.L. (2006) Understanding and facilitating youth

	mentoring. <i>Social Policy Report: Giving Child and Youth Development Knowledge Away</i>. Retrieved from http://www.srcd.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf(link is external) (PDF, 20 pages) 6. Stuart Voytilla, <i>Myth and the Movies: Discovering the Mythic Structure of 50 Unforgettable Films</i>, 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 Adminutistering 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
--	--

• МОДУЛ 3: КОМПОНЕНТИ НА МЕНТОРСКИЯ ПРОЦЕС

ТЕМИ	Модели и стратегии за менторство и коучинг: Моделът GROW и 4-степенен модел Стилове на учене и процес на менторството Предлагане и получаване на обратна връзка Менторски срещи и напредък Оценка на менторския процес
ГЛАВНА ЦЕЛ(И)	Основните цели на модулната дейност са да помогне на участниците да постигнат модели и стратегии за менторство, коучинг и кариерно ориентиране и да ги прилагат по време на менторските срещи, както и да посочат как да ги структурират и подкрепят напредъка на наставяваните. Също така, за да се демонстрира, че менторството е процес на обучение и да се подчертае значението на стиловете на обучение. Също така да се предоставят информация, знания и умения за правилно предлагане и получаване на обратна връзка и за оценка на процеса на наставничество. До края на този модул участниците ще могат да: • обяснят два основни модела и стратегии на менторството и коучингът. • да се подчертае значението на стиловете на обучение в процеса на менторство. • да идентифицира характеристиките на предлагане и получаване на обратна връзка по подходящ начин. • да се опишат основните елементи на менторските срещи. • да посочи аспекти, свързани с оценката и кредитирането на процеса на менторство.
МЕТОДИ	Лекция, тест за самооценка, презентации в PowerPoint, практически задачи, казуси, групови дискусии, интерактивно видео, самооценка, ролеви игри, брейнсторминг (brainstorming), практически задачи за изграждане на капацитет.
КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ, ВКЛЮЧЕНИ В УЧЕБНИТЕ МАТЕРИАЛИ (добавете продължителност на всяка дейност)	ТЕМА 1: Изграждане на менторски взаимоотношения (онлайн обучение) ТЕМА 2: Модели и стратегии за менторство и коучинг: Моделът GROW и 4-степенен модел Дейност 1 – Използването на моделът GROW в менторството и коучингът (1 час и 5 минути) съдържа: 1. Гледането на образователно видео и въпроси за самооценка и дискусия (18 мин). 2. Гледане на ролеви видеоклипове, където се прилага GROW моделът на обучение, и въпроси за самооценка и дискусия (10 мин.). 3. Практически упражнения по прилагане на модела GROW в специфични ситуации за целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници, учители) (27 мин). 4. Заключителни дискусии (10 мин). Дейност 2 – Моделът от 4 стъпки в менторството (10 минути) включва: 1. Гледането на анимационен видеоклип и въпроси за самооценка и дискусия (10 мин). ТЕМА 3 – Стилове на учене и процес на менторство

Дейност 3 – Използването на стилове на обучение за ефективно менторство (1 час и 15 минути) включва:

1. Групова дискусия за връзката между менторския процес и коучингът (3 минути).
2. Интерактивна лекция за менторството като процес на учене (7 минути).
3. Тест за самооценка и интерпретация: Въпросник за стилове на учене (LSQ), за да се идентифицират стиловете на обучение на участниците (активист, прагматик, теоретик и рефлатор) (20 минути).
4. Практически упражнения за идентифициране на стратегии и методи на менторство, подходящи за всеки стил на учене (32 минути)
5. Заключителни дискусии (13 минути).

ТЕМА 4 – Предлагање и получаване на обратна връзка

Дейност 4 – Ефективното предлагане и получаване на обратна връзка (1 час) включва:

1. Гледане на анимационен видеоклип и въпроси за самооценка и дискусия (15 мин.).
2. Интерактивна презентация на PowerPoint с предложения и съвети за предлагане и получаване на обратна връзка ефективно (10 мин).
3. Ролеви игри за предлагане и получаване на обратна връзка (35 мин).

ТЕМА 5 – Менторски срещи и напредък

Дейност 5 – Първата среща по отношение на менторството (25 минути) включва:

1. Интерактивна лекция за първата среща в менторството (10 минути).
2. Ролева игра по двойки с цел определяне на очакванията и на границите (10 минути).
3. Заключителни дискусии (5 мин).

Дейност 6 – Подпомагане на напредъка в менторството (15 минути) включва:

1. Интерактивна PowerPoint презентация за начина, по който менторите могат да подкрепят напредъка на своите наставявани (15 минути).

Дейност 7 – Прекратяването на менторската връзка (30 минути) включва:

1. Кратко въведение във важността на завършване на наставническите взаимоотношения по подходящ начин (2 минути).
2. Дискусия по първия казус за прекратяване на менторската връзка (12 минути).
3. Дискусия по втория казус за прекратяване на менторската връзка (13 мин).
4. Обобщаване и крайните изводи (3 минути)

ТЕМА 6 – Оценка на менторския процес

Дейност 8 – Оценяването на менторския процес (20 минути) включва:

1. Упражнение за брейнсторминг (brainstormинг) „Какво Ви идва на ум, когато се замислите за оценяване на менторския процес?“ (10 минути).
2. Интерактивна презентация за оценка на менторския процес (10 мин).

ВЪПРОСИ ЗА ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник за преди и след обучението)	1. Дайте два примера на въпроси, които можете да използвате за проучване на реалността, според модела на GROW: 2. Каква е третата стъпка от 4-те стъпки на менторството: 3. Моля, назовете три характеристики на конструктивната обратна връзка: 4. Какви са характеристиките на стила на обучение на рефлексора: 5. Формулирайте граница във вашата менторска връзка: 6. Накратко опишете два начина за подпомагане на напредъка на наставявания: 7. Накратко споменете темите, които бихте започнали на последната среща, за да сложите край на менторската връзка: 8. Моля, посочете два метода за оценка на менторския процес:																																																																																																																								
ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	На скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте в състояние да използвате GROW модела на обучение в менторската Ви дейност? <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която смятате, че имате познания, за да използвате модела от 4 стъпки в менторството? <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> На скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте в състояние да адаптирате вашата менторска дейност към специфичен стил на обучение на наставявания ви. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте в състояние да предложите и получите обратна връзка ефективно? <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> На скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте в състояние да зададете очаквания и граници на първата менторска среща? <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте в състояние да	Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност																																																																																																														
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																															
Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност																																																																																																														
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																															
Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност																																																																																																														
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																															
Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност																																																																																																														
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																															
Много малка увереност	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Много голяма увереност																																																																																																														
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																															

	подкрепите напредъка на наставявания? Много малка увереност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Много голяма увереност По скала от 1 до 10, моля, посочете степеня, до която сте в състояние да прекратите менторската връзка по смислен начин? Много малка увереност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ Много голяма увереност По скала от 1 до 10, моля, посочете степеня, до която смятате, че притежавате знания, за да оцените процеса на менторството? Много малка увереност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
ИЗТОЧНИЦИ	• 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/evaluatingmentoringprogramguide_web.pdf

МОДУЛ 4 - КОМПЕТЕНЦИИ И КАЧЕСТВА НА МЕНТОРА

ТЕМА	Комуникационни и междуличностни умения: активно слушане, ефективно разпитване, невербална комуникация, асертивна комуникация Стилове на лидерство и ценностите в наставничеството Основни предприемачески умения за стартиране на кариера
ГЛАВНА ЦЕЛ(И)	Основната цел на модулната дейност е да насочва и контролира участниците за развиване на ключови умения и компетенции за менторство, особено комуникативни и междуличностни умения. В допълнение, този модул има за цел да посочи значението на предприемачеството за стартиране на кариера и да осигури основни знания, умения и компетенции за предприемачество за успешна кариера. До края на този модул участниците ще могат да: • подчертават най-важните комуникационни и междуличностни умения в менторството; • обясни значението на стиловете на лидерство и ценностите в менторството на младите хора; • определят начини за развитие на основни предприемачески умения за стартиране на кариера.
МЕТОДИ	Лекция, Тест за самооценка, PowerPoint презентации, Практически задачи, Групови дискусии, Видео презентации, Самооценка, Ролева игра, Брейнсторминг (brainstorming), Практически задачи за изграждане на капацитет, Интерактивни игри
КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ, ВКЛЮЧЕНИ В УЧЕБНИТЕ МАТЕРИАЛИ (добавете продължителност на всяка дейност)	ТЕМА 1: Ключови компетенции, свързани с основните роли и отговорности на ментора (онлайн обучение) ТЕМА 2: Знания на добрия ментор (онлайн обучение) ТЕМА 3: Нагласи и поведение на ментора (онлайн обучение) ТЕМА 4: Комуникационни и междуличностни умения Дейност 1 - Обучението по активно слушане (34 минути) включва: 1. Интерактивна PowerPoint презентация за активно слушане (7 минути). 2. Гледане на образователно видео и въпроси за самооценка и дискусия (7 минути). 3. Практически упражнения: ролеви игри в малки групи от по трима участници, като се използва активно слушане (15 мин). 4. Заключителни дискусии (5 минути). Дейност 2 – Ефективното задаване на въпроси (45 минути) включва: 1. Интерактивна лекция за ефективно задаване на въпроси (8 минути). 2. Гледане на анимационен видеоклип и въпроси за самооценка и дискусия (8 минути). 3. Практически упражнения за изграждане на капацитет и развиване на умения за ефективно задаване на въпроси (26 минути). 4. Заключителни дискусии (3 минути). Дейност 3 – Невербалната комуникация (47 минути) включва: 1. Гледане на анимационен филм за невербалната комуникация и въпроси за самооценка и дискусия (6 минути).

	2. Практически упражнения, приспособени към игра за активност, за да практикувате невербални комуникационни умения и умения за разпознаване на невербални сигнали (38 минути). 3. Заключителни дискусии (3 минути). Дейност 4 – Асертивната комуникация (24 минути) включва: 1. Интерактивна лекция за асертивната комуникация (10 минути). 2. Ролева игра за практикуване на асертивни комуникативни умения и за запознаване с нейните ефекти и различия от агресивното и пасивното поведение (9 минути). 3. Заключителни дискусии (5 минути). ТЕМА 5 – Стиллове на лидерство и ценности в менторството Дейност 5 – Идентифицирането на Вашият стил на лидерство (50 минути) включва: 1. Брейнсторминг (brainstormинутиг) упражнение „Какво Ви идва на ум, когато се замислите за лидерството?“ и откриване на определение (4 минути). 2. Гледайте образователно видео на тема „8 качества, които правят изключителен лидер“ и въпроси за самооценка и дискусия (6 минути). 3. Интерактивна презентация за емоционалната интелигентност като лидерско умение и въпроси за самооценка и дискусия (5 минути). 4. Тест за самооценка за идентифициране на собствения стил лидерство, интерпретация и групови дискусии (35 минути). Дейност 6 – Значението на лидерски ценности в менторството (20 минути), включва: 1. Групов дискусия за начина, по който ценностите оформят ролята на лидер, следователно на ментор (виж следващия раздел) (5 минути). 2. Упражнение за самооценка за идентифициране на лични лидерски ценности и определяне на профил на групата (10 минути). 3. Заключителни дискусии (5 минути). ТЕМА 6: Основни предприемачески умения за стартиране на кариера Дейност 7 – Определянето на основни предприемачески умения за стартиране на кариера (1 час и 20 минути) включва: 1. Гледане на анимационен клип за ключовите качества на предприемача и въпроси за самооценка и дискусии (8 минути). 2. Брейнсторминг (brainstormинутиг) упражнение: Какви други предприемачески умения, качества и характеристики смятате, че са необходими за началото на кариера и защо? (5 минути). 3. Идеална игра за предприемачи, базирана на ролеви игри (30 минути). 4. Практически упражнения за установяване на предприемачески умения, свързани с целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници и учители) (27 минути). 5. Заключителни дискусии (10 минути).
ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник)	1. Моля, посочете три умения за активно слушане: 2. Дайте примери на три въпроса, които биха помогнали на наставявания да намери решения:

за преди и след обучението)	3. Моля, назовете три невербални сигнала за гняв: 4. Дайте примери за три асертивни поведения: 5. Какви са особеностите на визионерския стил на лидерство? 6. Опишете накратко как една от вашите лидерски ценности влияе на менторството: 7. Моля, посочете четири умения за предприемачество, които можете да развиете за младите хора във вашето работно поле:																																																																																																																																																																																																																								
ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която смятате, че имате умения за активно слушане. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която смятате, че можете да използвате въпроси по ефективен начин за менторство. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля посочете степента, до която смятате, че можете да използвате ефективно невербалната комуникация и да разпознавате правилно невербалните знаци на други хора. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която считате себе си за самоуверен човек. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която сте запознати със своите стил и ценности на лидерството и тяхното влияние върху вашата менторска дейност. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table> По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която смятате, че може да допринесете за развитието на предприемачески умения за стартиране на кариера на младите хора. <table border="0"> <tr> <td>Много малка увереност</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Много голяма увереност</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td></td> </tr> </table>	Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐		Много малка увереност											Много голяма увереност		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															
Много малка увереност											Много голяма увереност																																																																																																																																																																																																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																																																																																															
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																																																																																																															

ИЗТОЧНИЦИ	• Beggs, Katherine & Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: https://www.slideshare.net/Isolheid/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 Professionals</i>, Berkshire: Open University Press.
------------------	--

МОДУЛ 5: КРИТИЧНО МИСЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНЕТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНАТА ОБЛАСТ В ПРОЦЕСА НА МЕНТОРСТВО

ТЕМА	Концепцията и характеристиките на критичното мислене Умения за критично мислене Концепцията за промяна и управление на промяната Развиване на умения за ефективно управление на промените
ГЛАВНА ЦЕЛ(И)	Този модул е предназначен да подготви обучители за провеждане на 5-часово обучение по критично мислене и управление на промените. Модулът е силно ориентиран към практиката и дава възможност на участниците да придобият теоретични знания, които след това могат да приложат практически чрез различни упражнения, ролева игра, размисъл и дискусия. До края на този модул на обучението участниците ще могат да: • Разбират и обясняват концепцията за критично мислене. • Изброят и използват основните умения за критично мислене. • Помислят върху техните умения за критично мислене и ситуации, в които може да се използва критичното мислене. • Отразят ползите от критичното мислене в професионалния им живот. Да могат да свържат критичното мислене с конкретни примери от тяхната работа и да използват уменията за критично мислене, за да се справят с различни предизвикателства, проблеми или да отразяват и мислят за ситуации. • Разбират и използват уменията за критично мислене в процеса на менторство или коучинг на връстници. • Разберат и обяснят концепцията за основни предпоставки, свързани с промяната и управлението на промените. • Свържат опита на промяната с теоретичните концепции. • To understand and to use strategies of managing changes. • Разберат и използват стратегии за въвеждане на промени. • Разберат и използват уменията за управление на промените в процеса на менторство или коучинг на връстници.
МЕТОДИ	Лекция, Презентация на PowerPoint, Практически дейности и упражнения, Ролеви игри, Групови дискусии, Работа по двойки, Размисъл и самооценка, Видео материали, Брейнсторминг (brainstormинутиг)

КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ, ВКЛЮЧЕНИ В УЧЕБНИТЕ МАТЕРИАЛИ (добавете продължителност на всяка дейност)	ТЕМА 1: АБВ НА КРИТИЧНОТО МИСЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНЕТЕ (ОНЛАЙН ОБУЧЕНИЕ) ТЕМА 2: КОНЦЕПЦИЯТА НА КРИТИЧНОТО МИСЛЕНИЕ Дейност 1: Игра на асоциации с думи за критично мислене 1. Брейнсторминг (brainstormинутиг) - асоциации на фразата "критично мислене" (3 минути) 2. Брейнсторминг (brainstormинутиг) – асоциации с фразата „ползите от критичното мислене“ (3 минути) 3. Дискусия и размисъл (8 минути) 4. Обобщаване на ползите от критичното мислене. Примери от практиката (10 минути) 5. Дискусия: прилагане на критично мислене в процеса на менторство / коучинг? (6 минути) Дейност 2: АБВ на критичното мислене 1. Видео: метод на 6-те мислещи шапки. (3 минути) 2. Дефиниция на критичното мислене. (1 минута) 3. Дискусия: връзка между метода на 6-те мислещи шапки и критичното мислене. (5 минути) 4. Упражнение: Метод на 6 мислещи шапки - практически примери от работата (13 минути) 5. Размисъл върху упражненията (7 минути) 6. Дискусия: кои елементи на критичното мислене са най-важни в процеса на менторство / коучинг? (6 минути) ТЕМА 3: РАЗВИВАНЕ НА УМЕНИЯ ЗА КРИТИЧНО МИСЛЕНЕ. Дейност 3: Елементите на критичното мислене 1. Елементи на критичното мислене (2 + 15 минути) 2. Практическо упражнение: използване на елементите, за да се мисли за проблем / предизвикателство / ситуация на работното място (3 + 15 минути) 3. Представяне на участниците (20 минути) 4. Дискусия и размисъл (10 минути) Дейност 4: Избягване на прибързани заключения 1. Дефиниция на “прибързани заключения” (1 минута) 2. Видео: „ефектът на наблюдател“ (4 минути) 3. Самооценка (7 минути) 4. Упражнение по двойки: поставяне на въпроси (7 минути) 5. Оценка на упражненията (1 минута) ТЕМА 4: ПОНЯТИЕТО ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНЕТЕ И ТЕМА 5: РАЗВИТИЕ НА УМЕНИЯТА ЗА ЕФЕКТИВНО УПРАВЛЕНИЕ И АДАПТИРАНЕ НА ПРОМЕНЕТЕ. Дейност 5: Размяна на тронове 1. Кратко въведение за промяната. 2. Представяне на основните правила.
---	--

	3. Представяне за крал, кралица и асистент. 4. Представяне за рицари. 5. Рицарите се борят за трона си. 6. Кралят, кралицата и помощникът се срещат с рицарите. 7. Въпросник. 8. Дискусия и представяне на понятията: промяна, страх от промяна, управление на промяната и прилагане на промяната Дейност 6: Ролева игра: Справяне с промените 1. Представяне на дейността и индивидуален размисъл (5 минути) 2. Инструкции за ролева игра и ролева игра (10 минути) 3. Самооценка и дискусия (5 минути)
ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник за преди и след обучението)	Според модела PACIER критичното мислене включва следните умения: • анализ на проблемите, информация и размисъл • комуникация, оценка и обосновка • решаване на проблеми, интерпретация и анализ • творческо мислене, почтеност и съпричастност Какво представлява бялата мислеща шапка: • факти, информация, данни • преценка, трудности, проблеми • контрол, управление на процеса • креативност, алтернативи, нови идеи Кои елементи са част от критичното мислене: • формулиране на въпроса, прилагане на емоциите, разглеждане на критичните точки • събиране на информация, разглеждане на последствията, проучване на различни понятия • представяне на хипотезата, проучване на аргументи, формулиране на решение • формулиране на проблем, прилагане на информацията, отричане на различни тълкувания “Ефектът на наблюдателя” представлява: • ситуация, при която е по-малко вероятно човек да предложи помощ на жертвата, поради присъствието на други хора • ситуация, в която човек е по-склонен да предложи помощ на жертвата, поради присъствието на други хора Кои въпроси са свързани със ситуацията, в която някой друг се опитва да внесе промяна? • Защо се нуждаем от промяна? Кой ресурси са ми нужни? Какъв е истинският мотив за промяната? • Как да убедя хората, че се нуждаят от промяна? Какво ще стане, ако не искам да се променя? Кога ще свърши? • Какво ще спечелим с тази промяна? Какво се очаква от мен? Каква е първата стъпка? • Колко трудна ще бъде тази промяна? Какво ще спечеля от

	промяната? Кога ще се откажат? Кои етапи са част от промяната? • креативност, мотивация, информация • яснота, съпричастност, способност • емоции, способности, знания • емпатия, мотивация, умения																																																																																																																								
ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	По скалата от 1 до 10, моля, посочете нивото на знания, което имате за критичното мислене и уменията за критично мислене. Много малко Много <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table> По скалата от 1 до 10, моля посочете степента, в която сте в състояние да използвате уменията за критично мислене в различни ситуации. Изобщо не Напълно <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table> По скалата от 1 до 10, моля, посочете степента, в която сте в състояние да използвате уменията за критично мислене в процеса на менторство / партньорски обучения. Изобщо не Напълно <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table> По скалата от 1 до 10, моля, посочете нивото на знания, което имате за промяната и управление на промените. Изобщо не Много <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table> На скала от 1 до 10, моля посочете степента, до която сте в състояние да използвате уменията за управление на промените в ситуация на настъпила промяна. Изобщо не Напълно <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table> По скалата от 1 до 10, моля, посочете степента, в която сте в състояние да използвате уменията за управление на промените в процеса на менторство / обучение на връстници. Изобщо не Напълно <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																																																
ИЗТОЧНИЦИ	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																																																																																																																								

	Бесоминутиг Aware – Mentoring and Critical Thinking (2018). http://mentoring-works.com/bесоминутиг-aware-mentoring-and-critical-thinking/ Change Management Coach (2018). Available at: https://www.change-management-coach.com Critical Thinking Skills (2018). Available at: https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html De Bono, E. (2017). Six Thinking Hats. UK: Penguin. De Bono, E. (2010). Teach Yourself to Think. UK: Penguin Books Limited. De Bono, E. (2006). Thinking course. UK: Pearson Education Limited. Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association. Management 3.0 (2018). Available at: https://management30.com/ Rose, M. and Best, D. (2005). Transformинутиг 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
--	--

МОДУЛ 6 - ЕМПАТИЯ И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ НА ОБУЧАЕМИТЕ В МЕНТОРСКИЯ ПРОЦЕС

ТЕМА	Различни форми на неблагоприятно положение в процеса на наставничество Полови стереотипи и полова чувствителност Полови стереотипи социални професии - власт, помощ и отговорност Комуникационни практики, език, системни подходи, подход на Роджерс
ГЛАВНА ЦЕЛ(И)	Модулът е фокусиран върху разработването на чувствителността към различните теми на недостиг, които биха могли да възникнат по време на менторския процес. Основната цел е да се подкрепи подходът на съпричастност при менторството и да се повиши осведомеността за намесата на стереотипите и пристрастията в менторския процес. Затова модулът се фокусира върху въпроса за властта в процеса на менторството, властта в социалните професии и неравенствата в отношенията по време на менторския процес. Освен това модулът има за цел да разработи чувствителността към различните форми на неравнопоставено положение. Също така да подкрепя индивидуалния самооценка и чувствителност към него. До края на модула участниците ще могат да: - Бъдат наясно със собствените полови стереотипи и пристрастия, възникнали по време на менторството - Назоват различни форми на неравнопоставеност и дискриминация - Изтъкнат областите, които се считат за етично проблематични по отношение на недискриминацията и предубежденията - Критично да анализират различни подходи за преодоляване на пристрастията в менторския процес
МЕТОДИ	Лекция, Тестове за самооценка, Практически задачи, Дискусии в групи, Ролеви игри, Практически задачи за изграждане на капацитет, Моделиране на ситуации, Самооценка, Sociomapping и мисловни карти на взаимоотношенията между половете

КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ВСИЧКИ ДЕЙНОСТИ, ВКЛЮЧЕНИ В УЧЕБНИТЕ МАТЕРИАЛИ (добавете продължителност на всяка дейност)	ТЕМА 1 – Определения, дискриминация и антидискриминационен подход (онлайн обучение) ТЕМА 2 – Различни форми на неблагоприятно положение в менторския процес Дейност 1 – Различни форми на дискриминация Дейност за загарване, за да се сблъска личния опит с различните форми на дискриминация. Участниците ще получат доклади, в които се посочва различен опит от дискриминация, неравнопоставеност в живота на обикновените хора. Те ще трябва да намерят някой с подобен опит. По-късно обучителят ще води дискусията за опита, различните форми на дискриминация и въздействието върху хората, които са изправени пред нея. За обобщението ще бъдат използвани флипчарта и самозалепващите се хартийки. Продължителност: 45 минути (20 минути дискусия по двойки, 15 минути групов дискусия, 10 минути обобщение и теоретична подготовка) ТЕМА 3– Полови стереотипи и полова чувствителност Дейност 2 - Стереотипи и пристрастия Как работят и за какво са добри стереотипите и пристрастията. Две дейности ще насочат вниманието към стереотипите в ежедневието и индивидуализацията и обобщаването на опита чрез стереотипите. Въпросът как да се преодолеят предубежденията по време на процеса на менторство ще бъде повдигнат по време на теоретичното рамкиране на темата, както и в дискусията. Продължителност: 65 минути (35 минути работа с работни листове „обикновен ден“; 10 минути работа по обобщението на работния лист; 10 минути презентация; 10 минути дискусия). ТЕМА 4– Полови стереотипи в социалните професии. Сила, помощ и отговорност Дейност 3 – Полови стереотипи в социалните професии Тази част разкрива основните теоретични концепции, свързани с половите стереотипи и социалните професии. На индивидуално ниво участниците ще работят със знанията си за стратификацията на пазара на труда и въздействието върху ежедневието на социалните професионалисти. Понятията като стъклен таван, стъклен асансьор, залепване на пода, мощност и помощ ще бъдат разкрити. Продължителност: 60 минути (самооценка - 10 минути, групов дискусия - 20 минути и PowerPoint презентации - 30 минути). Дейност 4 - Етично-проблематична област Целта на тази дейност е да се повиши осведомеността за собствените стереотипи при общуването с клиентите и това да бъде представено като етично-проблематична област при социалните професии (HIV, GLBT +, културна среда и др.). За разкриване на собствени граници ще се използва игра - застъпничество, която ще обедини различните аргументи и становища по етично-проблематични въпроси. Ще бъдат преодолените положителните и отрицателните стереотипи. Продължителност: 65 минути ТЕМА 5 – Комуникационни практики, език, системни подходи, Роджериански подход Дейност 5 - Даване на гласност Вербалната, невербалната комуникация и отношението на властта, анализ на взаимодействието на представеното видео www.youtube.com. Лекторът показва видео
---	--

	и след това ръководи дискусията по него: кой говори и кой не говори (35 минути). Тогава лекторът продължава с PowerPoint презентация / лекция за даване на гласност и темата за говорене за останалите във връзка с пола, властта и малцинствата, пола и комуникационните канали, използвайки даденото видео: www.youtube.com (30 минути) . Продължителност: 65 минути
ОЦЕНКА НА ОБУЧЕНИЕТО (кратък въпросник за преди и след обучението)	1. Според вашия опит, кои са най-разпространените стереотипи и предубеждения в нашето общество? 2. Как бихте могли да повлияете върху индивидуалното осъзнаване на стереотипите? 3. Задавате ли си въпрос за проблем с властта във Вашата професия? Ако е така, как и в какви ситуации? 4. Защо важна е недискриминацията? 5. Как може менторството да помогне за преодоляване на стереотипите и пристрастията? 6. Дайте пример за два позитивни страни на стереотипите във вашата професия. 7. Дайте пример за две негативни страни на стереотипите във вашата професия.
ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНЯВАНЕ НА ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА, СВЪРЗАНИ С МОДУЛА	По скалата от 1 до 10, моля, посочете степента, до която се чувствате компетентни да споделяте собствения си опит с дискриминация с други хора. 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която разбирате намесата на властта и неблагоприятното положение в процеса на менторство, 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 По скала от 1 до 10, моля, посочете степента, до която разбирате как действат пристрастията и стереотипите. 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
ИЗТОЧНИЦИ	• 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 Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003) • 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 • Stephen A. Webb. 2000. The politics of social work: Power and Subjectivity. <i>Critical Social Work</i>, 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.). <i>Teaching Gender and Social Work</i>. Athena3, Stockholm. • E. Wayne Hart. 2010. Seven Ways to Be An Effective Mentor. <i>Forbes</i>, online. • https://www.forbes.com/2010/06/30/mentor-coach-executive-training-leadership-managing-ccl.html#78626d673fd3 |
|--|---|

МОДУЛ 1: ВЪВЕДЕНИЕ В МЕНТОРСТВОТО И КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ

Наименование на дейността	Различия в менторството и образователното лидерство (коучинг)
Продължителност	1 час
Необходими материали/инструменти	Мултимедия; карти, подготвени предварително; флипчарт
Методи	Брейнсторминг (brainstormинг), Дискусия, Мисловна карта
Инструкции за обучаващите	Ръководителят на екипа накратко очертава съществените разлики между менторството и лидерството в образованието. По-късно работата в група изследва защо е важно да се знаят гореспоменатите различия и какви дейности се извършват от обучители и ментори.
Инструкции за участниците	Прочетете или слушайте теорията на учителя за менторството и коучингът. Разделете се на малки групи. Обсъдете различията между менторството и коучингът и разделете картите в 2 групи: за менторство и за коучинг.
Описание на дейността	Стъпка 1 (10 минути) Ръководителят на екипа накратко очертава съществените различия между менторството и коучинга. Стъпка 2 (30 минути) Груповата работа изследва защо е важно да се знаят гореспоменатите различия и какви дейности се извършват от обучители и ментори. Обучителят предварително подготвя някои карти с разлики между менторство и коучинг. Обучителят моли участниците да се разделят на малки групи (3-5 души), за да обсъдят различията между менторството и коучинга. След това треньорът дава по 1 карта за всяка група. Участниците трябва да обсъдят различията между менторството и коучинга и да разделят картите в 2 групи: за менторство и за коучинг. Стъпка 3 (15 минути) Всяка група представя своя избор, открива грешки и ги обсъжда.
Въпроси за размисъл/дискусия/въпросник	Въпроси за самооценка (5 минути) 1. Различни ли са менторството и коучинга? 2. Какъв личен метод за развитие е по-подходящ за вашата организация?
Ключови термини	Менторство, коучинг
Кратка теоретична основа / основна информация	Повече информация: https://www.management-mentors.com/resources/coaching-mentoring-differences https://www.youtube.com/watch?v=I0z-bVUk_CU

Различия в менторството и образователното лидерство (коучинг)

В областта на развитието на служителите, област, която създава много объркване, е разликата между бизнес коучинг и бизнес менторство. Това объркване често кара компаниите да изберат менторство или коучинг, без да разберат, че те служат за различна цел и следват различни пътища за развитие на служителите. Неспособността да се разберат тези разлики често водят до разочароващи резултати и (разбираема) грешка в обвиняването на коучинга (или менторството), вместо да бъде съзнат фактът, че компанията е създала грешна система. Често се иска от ръководните ментори да обяснят тези разлики. Целта на тази лекция е да ви предостави по-добро разбиране за коучинга и менторството и процес за определяне на това кой подход е най-подходящ за специфичните нужди на вашата организация. Преди да започнем, бихме искали да предложим едно предупреждение. Въпреки че менторството и коучингът са различни, те имат общи елементи. Често единствено разликата в конкретния фокус и резултатите ги отличават. Също така има някои коучери, които са способни да действат и като ментори. По същия начин има и ментори, които в някои случаи действат по-скоро като коучери. Това, което искаме да постигнем по време на тази лекция е да формулираме основни различия, които може да не се прилагат във всички, но в повечето случаи.

Системите за менторство са предназначени да насърчават професионалното развитие чрез свързване на служител с ментор, който ще се съсредоточи върху цялостното развитие на този служител. Менторството е трансформационно и включва много повече от просто придобиване на специфични умения или знания. Менторството е представлява връзка и включва както професионалния, така и личния живот. В много отношения менторството е като консултиране. От друга страна коучинг системите са предназначени да осигурят на служител експерт по съдържанието, който работи с този човек, за да гарантира, че служителят ще научи конкретно умение или част от знанието. Т.е. коучингът е за придобиване на конкретни умения и знания. Въпреки че може да включва и лични взаимоотношения, основният фокус е професионален. В много отношения коучингът е подобен на преподаването.

Кога да се избере коучер:

- Когато една компания се стреми да развива своите служители в специфични компетенции, използвайки инструменти за управление на изпълнението и включващи непосредствения мениджър
- Когато една компания има редица таланти служители, които не отговарят на очакванията
- Когато една компания въвежда нова система или програма
- Когато една компания има малка група лица (5-8), които се нуждаят от повишена компетентност в определени области
- Когато лидер или изпълнителен директор се нуждае от помощ при придобиването на нови умения като допълнителна отговорност

Кога да се избере менторство:

- Когато една компания се стреми да развие своите лидери или таланти хора като част от планирането на наследяването

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

- Когато една компания се стреми да развие своите разнообразни служители, за да премахне бариерите, които пречат на техния успех
- Когато една компания се стреми да развие по-пълноценно своите служители по начин, който допълва придобиването на специфични умения / компетенции
- Когато компанията има за цел да запази вътрешната си експертиза и опит за следващите поколения
- Когато една компания иска да създаде работна сила, която да балансира професионалния и личния живот

Разлики между менторството и коучинга (за карти):

1. Ориентирана към задачите
1. Ориентирана към взаимоотношения
2. Краткосрочно
2. Дългосрочно
3. Задвижен от изпълнението
3. Задвижен от развитието
4. Не изисква дизайн
4. Изисква фаза на проектиране
5. Непосредственият мениджър е партньор от критично значение
5. Непосредственият мениджър е косвено ангажиран
6. По-лесно се оценява като възвръщаемост на инвестициите (ROI)
6. По-трудно е да се определи количествено
7. Разчита на системи за управление на производителността, като 360s и прегледи на ефективността
7. Не е необходимо да се използват системи за управление на ефективността
8. Предоставя обратна връзка на мениджъра
8. Забранява тази линия за директна обратна връзка на непосредствения мениджър
9. За техните услуги се плаща
9. Никога не получават компенсация за услугите си
10. Работи независимо
10. Действа като част от системата
11. Не е необходимо да бъде обучаван за разбиране на връзката
11. Изисква обучение както за ментора, така и за наставявания, така че те да разберат динамиката на бизнес менторството
12. Фокусира се основно върху бизнес въпроси
12. Балансира между както бизнес, така и лични въпроси
13. Включва по-малко парични инвестиции
13. Първоначално се нуждае от по-голяма парична инвестиция, но струва по-малко с течение на времето
14. Често разчита на софтуер и онлайн системи
14. Сама по себе си обикновено се случва лице в лице, но някои от задачите, свързани със създаването на програма и установяване на съвпадения, могат да се възползват от онлайн системите.
15. Напуска организацията, след като задачата бъде изпълнена
15. Пребивава в организацията и е част от постоянния фонд на компанията
16. Най-често са „външни експерти“.

16. Са „вътрешни експерти“
17. Може да се направи за коригиращи цели
17. Никога не е с коригираща цел
18. Не са свързани с висшите нива на организацията
18. Те са част от организацията и често са от ръководните звания
19. Основната цел е индивидът да развие по-голям опит в работата си
19. Взаимодействието между ментора и наставявания води до взаимна промяна и по този начин по-пряко засяга културата
20. Може да включва компонент за това как да се справят с проблемите на многообразието
20. Винаги включва разнообразие, защото част от диалога, който се провежда между ментора и наставявания, е за техните различия
21. Обучителите са експерти в определени области
21. Обучителят е фасилитатор на развитието
22. Обучителят може да бъде и управител на обучаемите
22. Обучителят винаги е извън собствената пряка контролна линия на обучаемия и никога не обучава официално един от своите служители.
23. Е едноръчен
23. Е двуръчен
24. Включва съдържание и експертиза
24. Занимава се както с бизнес, така и с лично естество
25. Изразява загриженост относно трансформацията на поведението
25. Изразява загриженост относно личностната трансформация

Ето една полезна таблица, която обобщава разликите:

Коучинг	Менторство
Ориентирано към задачи	Ориентирано към взаимоотношенията
Краткосрочно	Дългосрочно
Задвижвано от представянето	Задвижвано от развитието
Може да се направи при необходимост; не е необходим дизайн	Необходимо е проектиране на програмата, за да бъде ефективна
Мениджърът участва пряко	Мениджърът участва само косвено
По-лесно се оценява и измерва за ROI	По-труден за измерване за ROI
Разчитане на системи за управление на ефективността, напр. ревьюта, 360 и т.н.	Не зависи от системи за управление на ефективността
Има обратна връзка от коучера към мениджъра по отношение на направеното развитие	Няма обратна връзка от ментор към мениджър
Платено е на коучера за услугите му	Менторът не получава никаква компенсация
Коучерът работи независимо	Менторите работят с помощта на ръководителя на програмата за менторство
Не е необходимо обучение за този, на който се предлага коучинг	И менторът и наставяваният биват обучени
Фокусът е повече върху бизнес, отколкото върху личните въпроси	Фокусът е върху личното и професионално развитие
По-ниски първоначални инвестиционни разходи	По-високи първоначални инвестиционни разходи (по-ниски с времето)
Поддържа се онлайн софтуер	Управлението на менторската програма е подходящо за

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	софтуер, но не и самата връзка
Коучерите напускат организацията, когато приключат задачата	Наставниците и наставяваните остават в организацията и могат да предоставят постоянно менторство на другите
Извършено от вътрешен или външен експерт по съдържание	Менторите са обикновено част от компанията
Може да се направи за коригиращи цели	Никога за коригиращи цели
Вътрешната политика обикновено не е засегната	Вътрешната политика трябва да се има предвид при разработването на програмата
Културните промени може, но и не може да настъпят	Менторството е трансформационно и засяга културата
Разнообразието може или не може да бъде включено	Разнообразието е компонент на менторството
Коучингът е правен лице в лице	Менторството е най-често лице в лице, но може и други методи да бъдат употребявани
Експертизата на съдържанието е по-важна в коучинга	В менторството са по-важни междуличностните умения
Мениджърът може да бъде коучер на собствен служител	Менторът е извън преките надзорни линии на наставявания
Коучингът е еднопосочен	Менторството е двупосочно
Коучингът е фокусиран върху бизнес човека	Менторство включва цялостната личност
Поведенческа трансформация	Личностна трансформация
Наименование на дейността	Характеристики и ефективност на менторството
Продължителност	1 час
Необходими материали/инструменти	Големи бели листове хартия, цветни моливи, тебешери, цветни стикери, компютър.
Инструкции за обучаващите	Ръководителят на групата представя целта на дейността: да разкрие характеристиките и ефективността на менторството. Ръководителят на екипа ще представи 2 задачи по време на сесията: Първата задача е "Основни характеристики на менторството"; Задача 2 - теоретичният материал "Ефективността на менторството" и въпроси за самооценка (до 3 минути).
Инструкции за участниците	ЗАДАЧА 1 Целта - да се развие способността да се усъвършенстват основните характеристики на менторството. Продължителност на задачата - 30 минути Тип задача – групова, креативна. ЗАДАЧА 2 Целта - да се представи ефективността на менторство. Продължителност на задачата – 25 минути Тип задача – лекция, въпроси за самоконтрол
Описание на дейността	ЗАДАЧА 1

Всеки ще изтегли листче с номер от 1 до 4. Намерете членовете на Вашата група според изтегленото число и седнете в кръг. Всяка група ще получи бял лист хартия с таблица, озаглавена "Основни характеристики на менторството", която е разделена на 4 части: Нагласи и характеристики, междуличностни умения, комуникативни умения и професионални умения и опит.

Всяка група ще трябва да обсъди посочените точки: кои са основните нагласи на ментора и качествата на характера, какви междуличностни умения и умения за трансфер на информация трябва да притежава, каква трябва да бъде професионалната компетентност и опит на ментора? Продължителността на задачата е 15 минути. Когато времето свърши, всички 4 групи представят подготвените си листове на публиката, всяка група има до 5 минути за представяне.

**Нагласите и качествата на
характера на един
МЕНТОР**

**Междоличностни
умения на един
МЕНТОР**

**Уменията за предаване на
информация на един
МЕНТОР**

**Професионална
компетентност и опит
на един МЕНТОР**

Когато всички групи представят своите подготвени проекти, ръководителят на екипа предоставя информационния комплект, който се изработва от изследователи, наречен "Основни характеристики на менторството" на голям бял лист хартия и подобни въпроси:

1. Виждате ли разликите между вашия проект и този изследователите?
2. Смятате ли, че това са основните характеристики на менторството?
3. Срецахте ли трудности при изпълнението на задачата си? Можете ли да ги назовете?
4. Обобщавайки, подчертайте основните характеристики на менторството.

ЗАДАЧА2

Ръководителят на групата представя слайдовете на аудиторията на тема "Ефективността на менторството" (Продължителност до 5 мин.) (Слайдове, подготвени в мултимедиен формат).

ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНКА

Въпросите за самооценка се представят от ръководителя на групата, след като презентацията за ефективността на менторството е показана:

	1. Менторството динамичен процес ли е, който се провежда в различни контексти, характеризиращи се с редовни срещи с ментори и приемни деца? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 2. Мотивация ли е основната личностна характеристика на ментора в ефективното менторство? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 3. Какво позволява да се развие ефективно менторство в професионалната област? ☐ Лични характеристики. ☐ Умения. ☐ По-качествен опит в менторството и професионализъм на ментора. ☐ Личностно развитие. 4. Създаването на благоприятна среда за преподаване / учене е важно, за постигане на: ☐ Положителни взаимоотношения между ментор и приемно дете. ☐ Умения и мотивация. ☐ Процес. ☐ Всички отговори са правилни. 5. Включен ли е темпераментът на ментора в личностните му характеристики? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 6. Колко ключови характеристики на менторството съществуват като цяло? ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5. ☐ Не знам.
--	--

	7. Търпението дължи ли се на междуличностните умения на ментора? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 8. Има ли силна взаимовръзка между обратната връзка и ефективния процес на менторство? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 9. Необходимо ли е менторите да планират менторските дейности, за да постигнат по-ефективно менторство? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам. 10. Професионалната компетентност на ментора е по-важна ли е от неговите нагласи и качества на характера?? ☐ Да. ☐ Не. ☐ Не знам.
Въпроси за размисъл/дискусия	Всеки член на групата оценява сам себе си по скалата, дадена по-долу: По време на тази сесия разбрах какви са основните характеристики на менторството и неговата ефективност! 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 След индивидуална самооценка, ръководителят на екипа моли групата да отговори на въпроса: кой би искал да представи оценката си и да я оправдае? (Продължителност - до 3 минути)
Ключови термини	Полово / културно чувствително менторство
Кратка теоретична основа / основна информация	Основни термини: Участник - лице, участващо в дейността. Група - група участници, посещаващи обучение на едно и също място. Ръководител на групата - най-важният човек в групата, който може да организира дейностите на цялата група. Дейност - някаква дейност, извършвана в групата. Ключови Характеристики на Менторство (спрямо Eller, Lev, Feurer, 2014) Нагласи и качества на характера Желанието да бъде модел за подражание Ангажимент към професията

	Убеждението, че менторството подобрява ученето Желание да подкрепи мнението на колегите Желание да се научат и да се подобрят уменията за менторство Признаване и оценяване на продължителното образование Рефлексивност и способност да се учим от грешките Желанието да споделят информация и идеи с колеги Гъвкавост, бързо възстановяване след неуспехи, постоянство, откритост Добро чувство за хумор и находчивост Търсене на нови предизвикателства, готовност за решаване на проблеми Междоличностни умения Способност за поддържане на отношения, основани на доверие Знанието за това как да изрази загриженост за емоционални и професионални нужди на нов служител Фокусиран върху чувствителни политически въпроси Способност да се справя добре с хора от различни култури Приятелство, лесно установяване на отношения с другите Търпение Умения за предаване на информация Способност за правилно предаване на инструкции Внимателно слушане Предоставяне на въпроси, които насърчават размисъл и разбиране Градивна критика Правилна комуникация в писмена форма Правилно използване на времето Ентусиазъм, желание за преподаване Внимание, осигуряване на конфиденциалност Професионална компетентност и опит Според колеги, професионалист в своята област Големите познания за вашата област Увереност във вашата способност да инструктирате другите Умения за групово управление Добро чувство, когато се наблюдава от други Поддържане на контакти с други професионалисти Разбиране на организационните политики и процедури Добри отношения с колеги и администрация Желанието да се научат нови неща от учениците. ИЗТОЧНИЦИ: 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. - Anderson, L. (2011). A learning resource for developing effective mentorship in practice. Nursing Standard, Vol. 25, No. 51, p. 48-56. - 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. - Jokelainen, M., Tossavainen, K., Jamookeeah, 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. Appendix Power point slides
--	---

Наименование на дейността	Кариерно планиране и изпълнение	
Продължителност	2 часа	
Необходими материали/инструменти	Цветни и бели листа хартия, цветни моливи, пастели, клипарт със снимки от списания, вестници, компютърна класна стая.	
Инструкции за обучаващите	Планиране на кариера - 1 час Изпълнение на кариерата - 1 час	
Инструкции за участниците	ЗАДАЧА1 Целта - да се развие способността да се формулира перспективата за кариера. Продължителност на задачата - 30 минути. Тип задача - Индивидуална, креативна. ЗАДАЧА2 Целта - да се развие способността да се подготви план за кариера и да се актуализира. Продължителност на задачата - 15 мин. Тип задача - Индивидуална, креативна.	
Описание на дейността	Въпроси за самооценка На участниците се представят въпроси за самооценка в началото на сесията: те трябва да оценят уменията си, използвайки скала от 1 до 10, за която 1 точка означава „Аз съм напълно неспособен“; 10 точки - "Аз съм напълно в състояние" (до 3 минути).	
	Умения	Точкуване
	Разбирам какво е кариерно планиране.	

	Мога да обясня компонентите за планиране на кариера.		
	Мога да разгранича понятията: мисия и перспектива.		
	Мога да разбирам целите на кариерата.		
	Мога да опиша каква е перспективата за кариера.		
	Мога да представя примери за кариерна перспектива.		
	Мога да формулирам кариерна цел (перспектива за кариера).		
	Мога да обясня какво е кариерен план.		
	Мога да направя план за кариера.		
	Мога да прилагам правилно компонентите на плана за кариера.		
	Мога да актуализирам плана си за кариера.		
	Ръководителят на групата, използвайки метода "Мисловен дъжд", пита групата "Какво е кариерното планиране?" (до 2 минути). След „Мисловен дъжд“ ръководителят на групата представя целта на дейността (до 1 минута) Целта на тази дейност е да се запознае с процеса на планиране на кариерата. Според Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė, Navickienė (2015) планиране на кариерата е създаването и актуализирането на кариерни цели, стратегии, решения и кариерни планове. Планирането на кариерата е поредица от стъпки, които се прилагат за постигане на целите на кариерата, за да се постигне желаното образование и удовлетворителна работа. Целта за кариера се определя като желания резултат, свързан с кариерата, който човек възнамерява да постигне. Човек развива кариерата си, като изгражда възможности и търси начини да ги използва. След представянето на целта е представена темата "Кариерна перспектива" (до 3 минути) Едно от най-важните и сложни неща, които трябва да направим, когато планираме кариерата, е да определим перспективата за кариера. Мисия - целта на човека, причината, поради която те живеят. Перспектива - Атрактивно въображаемо виждане за бъдещето, идеал, който човек се задължава да преследва, най-добре описан като "Какво искам да постигна?". Кариерна перспектива - привлекателна визия за кариера в бъдещето, идеалът, към който се стремим, перспективата, която бихме искали да		

постигнем. Перспективата за кариера представлява основната цел, която искаме да постигнем в кариерата. Това е и крайната дестинация на пътуването, където бихме искали да стигнем. Перспективата за кариера помага за целенасочено приемане на работни решения, избор на учебни занятия, професии, работни места.

Примери за перспективи за кариера:

- Ще помогна на жените, които са преживели насилие, да създадат щастлив живот за себе си, да преодолеят отрицателните физически и психологически последици от насилието чрез прилагане на специализирана програма за психологическа помощ.
- Да кандидатства за работа в една от най-добрите училища в държавата и да стане най-добрият държавен учител в рамките на 3 години.

ЗАДАЧА 1

Етап 1. Участниците са помолени да се настанят удобно и да затворят очи; Когато всички са със затворени очи, учителят въвежда инструкцията: „Отпуснете се и си мечтайте. Имате неограничени ресурси (финанси, време и т.н.). Знаете, че наистина ще успеете... Представете си кариерата си като едно Пътуване, в което главния герой сте Вие самите.”:

- Къде пътувате, каква е крайната цел на вашето кариерно пътуване - опитайте се да почувствате къде (в страната, околната среда) е това, какъв цвят, миризми, звуци, хора ви обкръжават (учителят си взима 1-2 минути пауза, за да имат участниците достатъчно време да си представят);
- Какво правите на това пътуване (учителят си взима 1-2 минути пауза, за да имат участниците достатъчно време да си представят);
- Какви са резултатите от кариерното Ви пътуване, Вашите постижения (учителят си взима 1-2 минути пауза, за да имат участниците достатъчно време да си представят) “(до 5 минути).

Етап 2. От участниците се изисква да представят своите перспективи за кариера, т.е. това, което „видяха” на първия етап от задачата (нарисувайте или направете колаж; ако има компютърна класна стая, те могат да го нарисуват на компютър); Необходими консумативи за изпълнение на задачата - цветни и бели листове хартия и др. (До 10 минути).

Етап 3. Задачата се обсъжда в група, всеки участник представя нарисуваното от него - перспектива за кариера (дават се 45 секунди - 1 минута за перспективата за кариерно представяне на всеки участник).

ЗАДАЧА 2

	Ръководителят на екипа въвежда концепцията и структурата на Кариерния план (Продължителност - до 2 мин.). Планирането на кариерата в процеса на управление на кариерата е последвано от самопознание и етапите на проучване на перспективите за кариера. Резултатът от планирането на кариерата е план за кариера. Групата е запозната със структурата на "Моят план за кариера": <i>знание за себе си</i> (моите ценности, моите интереси, моите силни страни, моите личностни черти, моя опит, свързан с кариерата, друга информация, свързана с кариерата), <i>Мисията на моя живот</i>, <i>перспективата на кариерата ми</i>, <i>мечтите на кариерата ми</i>, <i>цели, кариерни направления, в които бих могъл да реализирам мечтите си</i>, <i>моите цели в избраната кариера</i>, <i>целите в другите области от живота ми</i>. Бива поставена задача на членовете на групата: Попълнете таблицата и отговорете на въпроса какво е планът за кариера за вас и как ще планирате кариерата си (Продължителност - до 10 минути). <table border="1"> <tr> <td data-bbox="502 952 901 1064">Каква е целта на моя кариерен план и за какво ще го използвам?</td> <td data-bbox="901 952 1445 1064"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1064 901 1153">Какви части ще има моя план за кариера ?</td> <td data-bbox="901 1064 1445 1153"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1153 901 1243">Какво място заема моето семейство в живота ми?</td> <td data-bbox="901 1153 1445 1243"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1243 901 1332">Кои неща ми доставят най-много радост?</td> <td data-bbox="901 1243 1445 1332"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1332 901 1422">Моите главни ценности</td> <td data-bbox="901 1332 1445 1422"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1422 901 1512">Основните ми предимства</td> <td data-bbox="901 1422 1445 1512"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="502 1512 901 1736">Какви хора са оказали влияние върху мен и защо (Спомнете си поне трима души, които са важни за вас и помислете какво е привлекателното в тях).</td> <td data-bbox="901 1512 1445 1736"></td> </tr> </table> След индивидуалната работна задача ръководителят на екипа задава на участниците ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНКА: (до 5 минути) 1. Какво е план за кариера за мен? 2. Какво е кариерното планиране за мен? Трябва ли да планирам кариерата? Защо? 3. Колко далеч има смисъл да планирам кариерата ми? 4. Какво би могло да бъде идеалният баланс между стриктно планиран	Каква е целта на моя кариерен план и за какво ще го използвам?		Какви части ще има моя план за кариера ?		Какво място заема моето семейство в живота ми?		Кои неща ми доставят най-много радост?		Моите главни ценности		Основните ми предимства		Какви хора са оказали влияние върху мен и защо (Спомнете си поне трима души, които са важни за вас и помислете какво е привлекателното в тях).	
Каква е целта на моя кариерен план и за какво ще го използвам?															
Какви части ще има моя план за кариера ?															
Какво място заема моето семейство в живота ми?															
Кои неща ми доставят най-много радост?															
Моите главни ценности															
Основните ми предимства															
Какви хора са оказали влияние върху мен и защо (Спомнете си поне трима души, които са важни за вас и помислете какво е привлекателното в тях).															

живот и живот без план?

Попълнете таблицата в края на сесията, както в началото на сесията: те трябва да оценят уменията си, използвайки скала от 1 до 10, за която 1 точка означава "Аз съм напълно неспособен"; 10 точки - "Аз съм напълно в състояние" (до 3 минути).

Умения	Точкуване
Разбирам какво е кариерно планиране.	
Мога да обясня компонентите за планиране на кариера.	
Мога да разгранича понятията: мисия и перспектива.	
Мога да разбирам целите на кариерата.	
Мога да опиша каква е перспективата за кариера.	
Мога да представя примери за кариерна перспектива.	
Мога да формулирам кариерна цел (перспектива за кариера).	
Мога да обясня какво е кариерен план.	
Мога да направя план за кариера.	
Мога да прилагам правилно компонентите на плана за кариера.	
Мога да актуализирам плана си за кариера.	

Ръководителят на групата представя целта на дейността на участниците: *да преподават как да се прилагат и подобряват основните общи компетенции за кариера, как успешно да преминат към друга кариерна (учебна или работна) среда, за да търсят ефективно работа.*

Според Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė, Navickienė (2015), кариерното изпълнение включва тези области:

- Управление на лични финанси;
- Управление на учебния процес;
- Управление на процеса на търсене на работа;
- Установяване в организация;
- Кариерни промени;
- Кариерата в съчетание с други житейски задачи (до 2 минути)

Ръководителят на екипа представя инструкции за задачите: *На вашите столове има поставени зелени, червени, сини, жълти, бели и виолетови карти, намерете членовете на вашата група според получения цвят и седнете заедно. Всяка група ще получи задача, която ще трябва да изпълните за 20 минути. Когато времето изтече, всяка*

група ще представи пред аудиторията. Продължителност на презентацията - до 5 минути.

ГРУПОВА ЗАДАЧА 1

ТЕМА: Управление на лични финанси.

Кариера и доходи. Изберете 6 от планираните си кариерни пътеки (посоки, професии) и изчислете очакваните годишни доходи от всяка една.

Кариерно направление или професия	Очакван среден годишен доход (евро)

Въпроси:

1. Позволяват ли ми избраните кариерни пътеки/професии да получа желания доход?
2. Въз основа на кои източници оцените очакваните доходи, които бих получил след избора на една или друга кариера / професия??
3. Какви са очакваните промени в моята избрана кариера / професия, как ще се отнасят до доходите - ще растат или намаляват?

ГРУПОВА ЗАДАЧА 2.

ТЕМА: Управление на учебния процес.

Моят учебен план. На таблицата по-долу напишете поне 6 неща, които искате да научите. Напишете какви действия трябва да предприемете, за да го постигнете и задайте времето, за което планирате да го свършите.

Цели на обучението (Какво бих искал да науча?)	Действия (какво трябва да направя, за да постигна целта на обучението?)	Начало	Край

Въпроси:

1. Дали целите на обучението са доста специфични, мотивирани? Знаем ли точно какво искаме да научим?
2. Логично ли са разпределени действията във времето? Очакваното време достатъчно ли е за свършване на задачите?
3. Какви трудности срещнахте при разработването на учебен план и как можем да ги преодолеем?

ГРУПОВА ЗАДАЧА 3.

ТЕМА: Управление на процеса на търсене на работа.

Пречките ми за търсене на работа. Избройте пречките, които според Вас затрудняват ефективното търсене на работа и обмислете стратегии за тяхното преодоляване.

Какво възпрепятства (може да възпрепятства) търсенето на работа?	Стратегии за преодоляване на пречките при търсенето на работа

Въпроси:

1. Това, което най-често възпрепятства (може да възпрепятства) търсенето на работа?
2. Какви силни страни могат да помогнат в борбата с пречките при търсене на работа?
3. Как хората от заобикалящата ни среда могат да помогнат за преодоляването на тези препятствия?

ГРУПОВА ЗАДАЧА 4.

ТЕМА: Установяване в организация.

Критерии за успешно установяване в организация. Опитайте се да напишете самостоятелно какво означава за вас успешното установяване в нова работа, какви критерии или атрибути могат да се използват, за да го опишете (напр. Ще измервам успеха си чрез

удовлетворението, което ми доставя работата и възможността да комбинирам я с други области в живота ми). Обсъдете примерите си с групата.

Критерии за успешното ми установяване на нова работа

Въпроси:

1. Какво трябва да се случи в работата ми, за да кажа един ден: „Отсега нататък се чувствам като пълноправен член на екипа“?
2. Какво трябва да направя, за да постигна този успех по-бързо?
3. Какви трудности срещнахте с тази задача?

ГРУПОВА ЗАДАЧА 5

ТЕМА: Кариерни промени

Какво пречи или би възпрепятствало моите кариерни промени?

Напишете какво възпира или може да попречи на бъдещите промени в кариерата, дори ако разбирате, че пречките са необходими за успешна кариера. Помислете как бихте могли да преодолеете потенциалните препятствия.

Пречки, които възпрепятстват кариерните промени	Стратегии за преодоляване на препятствията

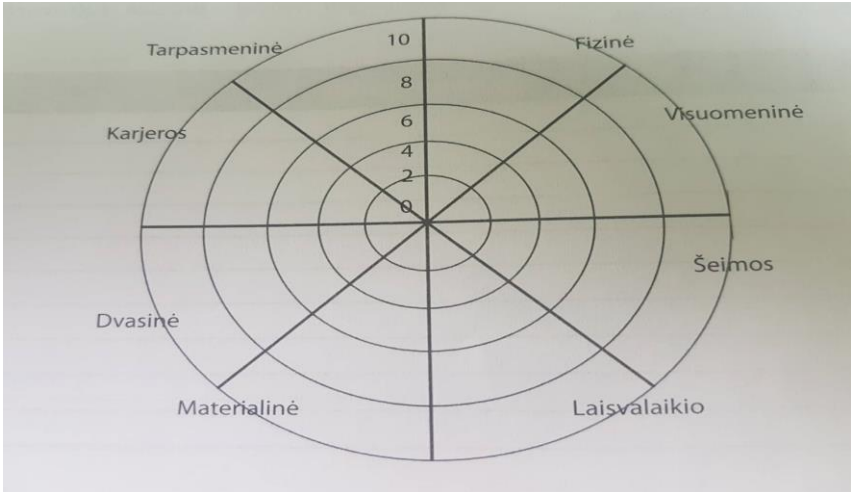
Въпроси:

1. Кои пречки изглеждат по-сложни - вътрешни (напр. Безпокойство, гняв, страх, разочарование и т.н.) или външни (влияние на другите, натиск, безразличие и т.н.)?
2. Какво може да помогне и да предотврати тези препятствия?
3. Кое препятствие е най-важно, най-сложно? Как ще го преодолея?

ГРУПОВА ЗАДАЧА 6

ТЕМА: Кариера, съчетаваща се с други житейски задачи.

Балансът между различните аспекти на живота. Нека всички помислят за текущата си ситуация и оцветят нивото на

	постижения в различните аспекти на живота в картината. 10 означава, че вие напълно осъзнавате себе си в тази област на живота, 2 - не се осъзнавате напълно, тази област е изоставена. Представете го в групата си поотделно.  Въпроси: 1. Кои области от живота си изоставих? 2. Какви са причините някои области да са слабо развити? 3. Какво трябва да направя, за да направя различните области на моят живот по-балансиран? ВЪПРОСИ ЗА САМООЦЕНКА: членовете на групата сядат по двойки и отговарят на въпросите един на друг: 1. Какво представлява кариерното изпълнение? 2. Защо е толкова важно в човешкия живот? 3. Какво влияе върху реализацията на кариерата? 4. Какви трудности срещнахте при изпълнението на тези задачи? След това ръководителят на групата задава въпрос: Кой би искал да обобщи днешното обучение? Какво ново научихте: Какви са предимствата и недостатъците на това обучение лично според Вас?
Въпроси за размисъл/дискусия	Помолете участниците да запишат думите, които определят перспективата за кариера в дъното на рисунката (работа) и да отговарят на въпроси: 1. Как се справихте със задачата? 2. Оценете от 1 до 10 реалността на Вашата визия (1 - нереално, няма да се изпълни, 10 - реално, ще изпълни) (до 14 минути).
Ключови термини	Кариерно планиране, реализиране на кариерата

Кратка теоретична основа / основна информация	Основни термини: Участник - лице, участващо в дейността. Група - група участници, посещаващи обучение на едно и също място. Ръководител на групата - най-важният човек в групата, който може да организира дейностите на цялата група. Дейност - някаква дейност, извършвана в групата. Източници: 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.
---	--

Наименование на дейността/упражнение	Оценка на промените в кариерата на ментора
Продължителност	1 час
Необходими материали/инструменти	Цветни и бели листа хартия, цветни моливи, тебешери, компютърна класна стая.
Инструкции за обучаващите	Ръководителят на групата пише максима на дъската в началото на дейността: Кариерни промени, които виждам от началото на обучението до момента. Времето за обмисляне е до 2 минути, след което участниците са помолени да говорят (Продължителност на пълната задача - 5 минути.) Ръководителят на групата представя целта на упражнението: да оцени

	промените в кариерата на ментора.			
Инструкции за участниците	ЗАДАЧА Цел - да се оценят промените в кариерата на ментора. Продължителност на задачата – 50 минути Тип задача - Индивидуална, групова, креативна.			
Описание на дейността	Етап 1. Ръководителят на екипа представя задача: На компютър направете компилация от снимки на тема „Кариера днес и утре според мен:“. Продължителност на тази задача е до 8 минути. След като завърши задачата, всеки участник се представя пред групата (Продължителност на цялата задачата - до 15 минути).			
	Етап 2. Участниците са разделени на групи от по 2-ма човека (напр. според цвета на очите, дата на раждане по сезони: пролет, лято, есен, зима) и са помолени да обсъдят темата: „Как разбирах кариерата преди началото на обучението “(това, което знаех за кариерата, това, което не знаех, как оценявам личността си по време на кариерните промени и т.н.) и творчески да представят всичко това чрез рисунка, която по-късно ще представят на цялата аудитория (Продължителност на цялата задачата - до 15 минути).			
	Етап 3. Ръководителят на групата дава на участниците с листа, съдържащи оценки за промяна в кариерата на менторите, като обяснява, че те са се запознали с концепцията за кариера, планиране на кариерата и аспектите на изпълнение, а след това всеки участник ще прочете изявленията и ще трябва да избере един от предложените отговори за всяко твърдение. После публиката ще бъде разделена на зони според отговорите "Да", "Неутрална зона" и "Не", след което ръководителят на групата ще прочете на глас едно изявление и участниците ще трябва да отидат при една от зоните. След като участниците изберат своите зони, ръководителят на групата ще ги помоли да коментират защо са избрали тази зона и след като всички опции са били обсъдени , ръководителят на групата ще попита: Бихте ли искали да промените решението си и да отидете в друга зона за отговор? Ако такива участници се появят, тогава ръководителят на екипа ще поиска от тях да се обосноват защо са се поколебали и са променили мнението си. (Продължителност на цялата задачата - до 20 минути).			
	Изявленията на менторските кариерни промени			
	Изявление	Да	Неутрал-на зона	Не
	Мога да обясня какво е менторство и управление на кариерата			
	Мога да помогна на другите да			

	планират кариера				
	Мога да изтъкна компонентите на кариерното изпълнение				
	Мога да опиша основните характеристики на менторството				
	Мога да формирам главната теза за ефективността на менторството				
	Мога да подчертая разликите между менторството и образователното лидерство				
Въпроси за размисъл/дискусия	РАЗМИСЪЛ: На бял лист хартия ръководителят на екипа пише изреченията, които трябва да бъдат завършени: (Продължителност на цялата задача - до 5 минути): „По време на сесията научих“ „Беше / бяха интересно/ни“ „Днес се справих добре с“ Две минути по-късно лидерът на групата моли участниците да споделят своите размисли.				
Ключови термини	Менторство, промени в кариерата				
Кратка теоретична основа / основна информация	Основни термини: Участник - лице, участващо в дейността. Група - група участници, посещаващи обучение на едно и също място. Ръководител на групата - най-важният човек в групата, който може да организира дейностите на цялата група. Дейност - някаква дейност, извършвана в групата.				

МОДУЛ 2: ОБЛАСТ НА МЕНТОРСТВОТО. ПРЕДИМСТВА И ПОЗИТИВНИ ЕФЕКТИ ОТ МЕНТОРСТВОТО И КАРИЕРНОТО ОРИЕНТИРАНЕ

ТЕМА 1: Ефектът на менторството - стремежи и резултати

Бяха проведени много изследвания за ползите от наставничеството и бяха зададени много въпроси, но един от най-големите доклади за ползите от наставничеството беше направен от MENTOR: Националното партньорство за наставничество. Те са обединяващ шампион за разширяване на качеството на младежките менторски взаимоотношения в Съединените Щати. В продължение на повече от 25 години MENTOR обслужва менторската област, като предоставя публичен глас; разработва и предоставя ресурси за менторски програми в цялата страна; и насърчава качеството на менторство чрез основани на доказателства стандарти, иновативни изследвания и основни инструменти.

Ефектът на менторство в същността си е доклад за перспективите на младите хора относно резултатите и наличието на менторство. В този раздел ще разгледаме резюме на доклада и най-важните резултати. Докладът показва не само представително проучване сред 18- до 21-годишните, но също така отразява дискусиите с ключови лидери в бизнеса, филантропията, правителството и образованието, както и преглед на литературата и пейзажа на областта на менторството.

Дейност 1.1 Ефектът на менторството

Групова дискусийна дейност, в която всеки член на групата обяснява какво мисли, че представлява ефектът на менторството. Те обсъждат какво правят и към какво се стремят. Това, което се надяват да придобият като опит. След това изберете водещ, който да обясни какви са стремежите на групата и какви са резултатите, които се надяват да получат.

Ето някои важни констатации за това как менторството засяга младите хора и начина, по който може да им помогне.

Силна изследователска база подкрепя ефективността на качествено менторство. Скорошният мета-анализ на повече от 73 независими менторски програми показва положителни резултати в социалните, емоционални, поведенчески и академични области на развитието на младежта. Накратко, проучването показва, че младите хора с ментори са по-склонни да съобщават за положително поведение.

- **Цели и стремежи**

Младите хора с ментори са съобщили за по-голямо желание да посещават колеж и са си поставили по-високи образователни цели в сравнение с тези без ментори. Когато го представим в цифри, според проучването повече от три четвърти (76%) от **млади възрастни** в

риск, които имат ментор, се стремят да се запишат и да завършат колеж, докато процента при младите възрастни в риск, които нямат ментор е 56%.

- **Записване и успех**

Проучването показва, че младите възрастни с ментор също имат по-голям шанс да бъдат записани в колежа, отколкото тези без ментор. Числата показват, че 45% от всички младежи с ментор са включени в някакъв вид следдипломно образование в сравнение с 29% от младежите, които са записани, но никога не са имали ментор..

- **Самочувствие и самоувереност**

Младите възрастни, които са имали ментори, особено тези в риск, са по-склонни да участват в продуктивни и полезни дейности, отколкото младежите без ментор. Тези дейности се превръщат в по-високо самочувствие и самоувереност, които са необходими черти, за да участват младите хора в екипната и в обществената работа, както и да бъдат успешни в живота.

- **Спорт и други дейности**

67% от младите хора с ментор е по-вероятно да участват редовно в спортни или извънкласни дейности. Само 37% от тези без ментори участват в подобни дейности.

- **Лидерство**

Предприемането на лидерски действия е забелязано в 51% от младите хора с ментор, които имат по-голяма вероятност да заемат лидерска позиция в клуб, спортен отбор, училищен съвет или друга група за разлика от само 22% от младежите без ментор..

- **Доброволчеството**

Младите възрастни в риск, които имат ментор, са по-склонни да стават доброволци в своите общности (48% спрямо 27%).

- **Дълготрайни отношения = Стойностно**

Проучването потвърди, че продължителността на менторската връзка е важна, както в структурираните, така и в неформалните отношения на менторство. 67% от младите възрастни смятат, че техните структурирани менторски взаимоотношения са много по-полезни, ако са продължили една година или повече спрямо 33%, при които връзката е продължила по-малко от година.

- **Резултати**

Младите хора с по-дълги менторски взаимоотношения показват по-добри резултати от младежите с по-краткотрайни менторски взаимоотношения в области с по-високи образователни стремежи:

- 86% от младите хора с взаимоотношения, продължили повече от една година, спрямо 77% от тези, чиито взаимоотношения са траели една година или по-малко, винаги са планирали да се запишат и да завършат колеж.,
- участие в спорта (77% срещу 70%),

- лидерски позиции (61% спрямо 50%),
- Редовно доброволчество (61% срещу 53%).

Дейност 1. 2. Ментори от реалния живот

Помислете за менторите в живота си, не само от гледна точка на Вашата кариера, но и хора, които сте уважавали и които са Ви насочвали. Запишете две лични характеристики и две умения, които според Вас са го направили добър наставник. Обяснете на групата защо.

Further readings:

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

Наименование на дейността	Дейност 1.1: Ефектът на менторство
Продължителност	30 минути
Необходими материали/инструменти	Химикалка, лист хартия или лаптоп, бяла дъска или флипчарт
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да се проучи колко знаят участниците за ефекта на менторството. Също така е необходимо да се въведе курсът и участниците да се запознаят помежду си. Това се прави в малка група от по 2-4 души. Основните точки трябва да бъдат обсъдени: това, което според тях представлява ефектът на менторството; какво правят и какво ги е вдъхновило да дойдат тук; какво се надяват да придобият като опит от това, какви са техните очаквания. След това всяка група трябва да избере водещ, за да обясни какви са стремежите на групата и какви са резултатите, които се надяват да получат.
Инструкции за участниците	1. Помолете ги да седнат в малки групи от по 2-4 души. Помогнете им при разделянето на групата. 2. Кажете им само името на първата част и задайте въпросите (чрез презентация или ги напишете на дъска), на които трябва да отговорят в рамките на групата. 3. Кажете им, че трябва да назначат водещ - един човек да представи групата си пред другите групи след приключване на дейността. 4. Нека знаят, че имат 10 минути, за да отговорят на всички въпроси. 5. Всяка група има около 3 минути за представяне.
Описание на дейността	1. Първо разпределете участниците в малки групи от по 2-4 души (2-4 минути) 2. Кажете им само името на първата част и задайте въпросите (чрез презентация или ги напишете на дъска), на които трябва да отговорят в рамките на групата. (1 минута) 3. Кажете им, че трябва да назначат водещ - един човек да представи групата си пред другите групи след приключване на дейността. Уверете

	се, че са назначили водещ, защото той трябва да си води бележки. (3 минути) 4. Дайте на участниците 10 минути, след което проверете дали са готови и дали всички в групата са изразили мнението си. (10 минути) 5. Докато всяка група представя, запишете (на дъската/флипчарта) стремежите и очакванията, които сте чули. (3 минути на група)
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Чували ли сте някога за ефекта на менторството? Ако отговорът е да, споделете с групата. 2. Ако не, какво според Вас може да представлява ефектът на менторството? 3. Как мислите, че ефектът на менторството е свързан с различните стремежи? 4. Какви са вашите стремежи? Какво Ви е подтикнало да бъдете тук? 5. Какво очаквате, че представлява ефектът на менторството? 6. Каква е ползата, която предполагате, че той представлява? 7. Има ли някакви очаквания за менторството?
Ключови термини	Ефектът на менторството, стремежи, очаквания, ледоразбивач
Кратка теоретична основа / основна информация	Може да намерите повече информация за ефектът на менторството тук: https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf
Наименование на дейността	Дейност 1.2: Ментори от реалния живот
Продължителност	30 минути
Необходими материали/инструменти	Химикалка, лист хартия или лаптоп, бяла дъска или флипчарт
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да позволи на участниците да се отнасят към темата не само от гледна точка на професионалист, който може да помогне на друг, но и като човек, който някога е бил наставяван.
Инструкции за участниците	1. Обяснете, че следващата дейност включва самооценка. 2. Помолете ги да помислят за хората в техния живот, които са били техни ментори. 3. Задайте им въпроси, които да ги насочват. 4. Кажете им, че имат около 5 минути да си помислят за това. 5. Помолете ги да представят обмисленото от тях пред другите. 6. Уверете се, че знаят, че не е необходимо да дават подробности за това как точно им е помогнал този човек, само какви качества притежава, което го прави модел за подражание или ментор.

Описание на дейността	1. Обяснете какво включва дейността (1 минута) 2. Покажете им помощните въпроси и обяснете, че не е задължително да им отговарят, но те са там, за да ги ръководят. (2 минути) 3. Дайте им 10 минути да помислят и след това да попитайте кой иска да започне. (10 минути) 4. Представяне. Ако те не кажат, не забравяйте да ги попитате кои лични качества биха искали да приложат и да притежават, когато менторстват на някого другото. (3 минути на човек)
Въпроси за размисъл/дискусия	Насочващи въпроси: • Помислете за човек, който ви е подкрепил и ви е помогнал през труден период. • Какво Ви накара да мислите за него като за ментор? • Какви лични качества притежаваше? • Какви умения имаше? • Все още ли поддържате контакт с този човек?
Ключови термини	Ментори, самооценка, личност, умения

ТЕМА 2: Ползите на ментора от менторството

Има потенциално много ползи от менторството както за ментори, така и за начални учители, а също и ползи за системата и професията. Ето няколко примера за ползите, които един ментор може да има: *(Погледнете всички примери поотделно, обсъдете ги с участниците, попитайте ги, ако някога са виждали този пример - дали е лесно или трудно да се постигнат, дали това са ползите, които търсят?)*

- **ВЪЗМОЖНОСТ** да се предложат дълбоки, практически познания, както педагогически, така и съдържание и опит.
Споделянето може да бъде много полезен и взаимно изгоден аспект от ефективното менторство.
- **УВЕЛИЧЕНИЕ** професионалното развитие.
Промяната от практикуването към преподаването може да направи голяма разлика и да доведе до професионално израстване.
- **САМОУСЪВЪРШЕНСТВАНЕ.** Процесът на менторство води до много самооценка, когато става въпрос за обяснение на собствения си опит, за да ги превърнете в преподаване. Разбира се, това включва умения за решаване на проблеми, които също трябва да бъдат преподадени на наставявания. Това също води до увеличаване на доверието, самочувствието, морала и чувството за идентичност
- **УСВОЯВАНЕ** на нови умения, стратегии за преподаване и комуникационни техники. Възможностите за учене са безкрайни и включват как да се ангажират в строги, информирани разговори.
- **СЪТРУДНИЧЕСТВО**, споделени предизвикателства и усещане за постижение, което идва от успешното преминаване на тези предизвикателства
- **ПРОЗРЕНИЕ.** Менторството предоставя много възможности за наблюдение и анализ на доказателствата за обучение, които обикновено носят ценни професионални прозрения.
- **ПРИНАДЛЕЖНОСТ.** Развиване на чувство за принадлежност като участник в училището / болницата / организацията и нейната общност.
- **САМООБУЧЕНИЕ.** Менторството не е несъмнено резултат от това, че сте напълно уверени в професионалните и личните си умения, понякога това, което се мисли, се превръща в добро напомняне и форма на самостоятелно обучение.
- **ПЕРСПЕКТИВА.** В менторството често наставяваният идва с проблематичен въпрос, който има нужда от отговор. Обикновено менторът е третата страна, която само наблюдава и само ръководи наставявания. Това е начин, по който наставяваният да получи различна гледна точка, но менторът може също да използва това, като се оттегли и се опита да погледне през различна гледна точка..
- **ПРЕВРЪЩАНЕ В ОБУЧАВАНИЯ.** Да бъдеш ментор не те прави всезнаещ, но определено ти дава възможност да придобиеш повече знания. Всъщност наставяваният могат да ви научат много неща. (Двупосочната връзка на взаимното обучение е разгледана по-подробно в материалите за онлайн обучение)

- **ЛИДЕРСТВО.** Да бъдеш ментор развива критични умения, които подобряват личността като лидер. Да бъдете ментор не е само да сте модел за подражание, но и лидер.

Допълнителен материал за четене:

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

Наименование на дейността	Дейност 2.1: Преобразуване на примери за менторски програми.
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Примери за програми за менторство, използвани в целия свят, за отпечатване и раздаване на участниците. Партньори в образованието (PIE) е проект, който работи с "обикновени" студенти в обучителна или лекционна среда по уменията за развитие на работата. Той представлява сайт, който има отлични примери за попълване на онлайн формуляри. Едните са за менторите, които се интересуват от участие, а другите са за индивидуалния студент или учител, който търси ментор. Volunteer Students Tutoring Association е организация за обучаване и менторство, започната от студенти по право в Университета на Мичиган. Учениците от 1 до 12 клас се обучават лице в лице с изследвания от студенти от Университета на Мичиган. Computer Clubhouse @ The Computer Museum in Boston. Клубната къща е общностна образователна програма на Компютърния музей, разработена в сътрудничество с MIT Media Laboratory. Клубът е учебна среда, в която младите учещи работят с опитни обучаващи се. Менторите са коучери, катализатори и консултанти. Клубът насърчава младите хора да работят по проекти, които ги интересуват, създава чувство за общност и е посветен да предлага ресурси на общността. Electronic Emissary Иницирано от Тексаския университет в Остин. Чудесно място за намиране на ментор и има огромна база данни за търсене на ментори. Доброволците също могат да се регистрират там. Teachers mentor Teachers Учителите с компютърни умения са помолени да служат като летни ментори на учители, които са незапознати с компютрите. Всеки може да се регистрира като ментор или наставяван.

	Information Technology Management Program в средното училище Ecole Phoenix, Campbell River, BC. Това е сътрудничество между училище / общност / бизнес. Това е чудесен пример за това как една общност може да възпитава децата си. Sanchez Elementary School Online Mentoring Program В сътрудничество с проекта за виртуално доброволчество тази програма обединява онлайн ментори от цял САЩ с четвъртокласници в това основно училище в Остин, Тексас. Онлайн дейностите се фокусират предимно върху четенето и писането, както и върху установяването на положителна, изпълнена с доверие връзка между онлайн възрастни доброволци и учениците. Също така е установена редовна комуникация между учителите и менторите, за да се предложат теми за дискусия със учениците и да се включи писането на електронни писма до менторите в класната работа на ученика и часовете по информационни технологии.. Stewart and Carpenter (2009) проведе проучване на действието в областта на е-менторството за физиотерапевтите, работещи в изолирани селски райони. Техните ключови открития са свързани с ефективността на електронното менторство като средство за преодоляване на професионалната изолация и задържане на персонала. Thorndyke et al (2008) представи обучението по функционална менторска програма за продължаващо медицинско образование. Функционалното менторство представлява менторство, при което менторът е избран, защото притежава специфични умения и знания, изисквани за завършване на конкретен проект. Оценката на ефективността включваше 18-месечно проследяване и надлъжно проследяване на кариерното развитие до 5 години след програмата. Докладвани са високи нива на удовлетвореност (90%) както за менторите, така и за наставяваните, които виждат резултатите от проекта си както като кариерни ползи за тях, така и като организационни ползи за тяхната институция.. Mertz (2004) които разработиха концептуален модел, който отличава менторството, използвайки съществуващите роли и функции, налични в настоящата литература. Рамката е пирамида, която отразява различните цели на менторската връзка, движейки се от основата към върха. Рамката категоризира три вида цели, които са свързани с менторството като форми на подкрепа: психосоциално развитие, професионално развитие и кариерно развитие. Те могат да бъдат свързани с етапа на развитие на наставявания.
Инструкции за	Фокусът на тази дейност е да позволи на участниците да видят пример за

обучаващите	програма за менторство в една среда, която може да бъде училище, бизнес или болница. Нека участниците направят списък на положителните и отрицателните страни на програмата. След това ги помолете да ги трансформират по начин, който биха искали да го използват. Целта на тази дейност е да насърчи участниците да извадят всичко, което може да бъде полезно, от всякакъв вид знания и да го адаптират за тяхната работа.
Инструкции за участниците	1. Моля, разделете се в групи по двама. 2. Вземете лист хартия. На него ще видите пример за програма за менторство, която е била използвана. 3. Прочетете го и споделете мнението си с партньора Ви по темата. 4. Заедно създайте плюсове и минуси за програмата. 5. Говорете за това какво прави тази програма функционална и ако има нещо, което смятате, че няма да бъде полезно 6. Можете ли да я използвате в работата си? Защо и защо не? 7. Как бихте преобразили това по начин, който може да помогне на вашите колеги? Има ли нужда от трансформация изобщо?
Описание на дейността	1. Разделете участниците по двойки (4 минути) 2. Нека избират случайна менторска програма. (2 минути) 3. Обяснете правилата и ги оставете да обсъждат. (10-минутна дискусия) 4. Помолете ги да представят програмата и да обяснят какви са предимствата и недостатъците на програмата. (5 минути на двойка) 5. Накрая ги попитайте дали ще я използват сами или не. И ако да, как биха го трансформирали (2 минути на двойка)
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Какви са предимствата на тези примери? 2. Какви са недостатъците? 3. Можете ли да ги приложите в работата си? 4. Как бихте го променили, ако можехте? 5. Дали това е приложимо за вашия социално-икономически контекст?
Ключови термини	Социално-икономически контекст, линия на работа, менторски програми и примери
Кратка теоретична основа / основна информация	Източник: http://www.tnellen.com/cybereng/mentor/exam.html

ТЕМА 3: Пътешествието на героя и ролята на ментора

Преди да започнете тази част от обучението, следвайте Дейност 3.

Гледайте видеоклипа и отговорете на въпросите. Този видеоклип има субтитри на много езици.

Дейност 3.1 Гледайте този видеоклип

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

Отговорете на въпросите:

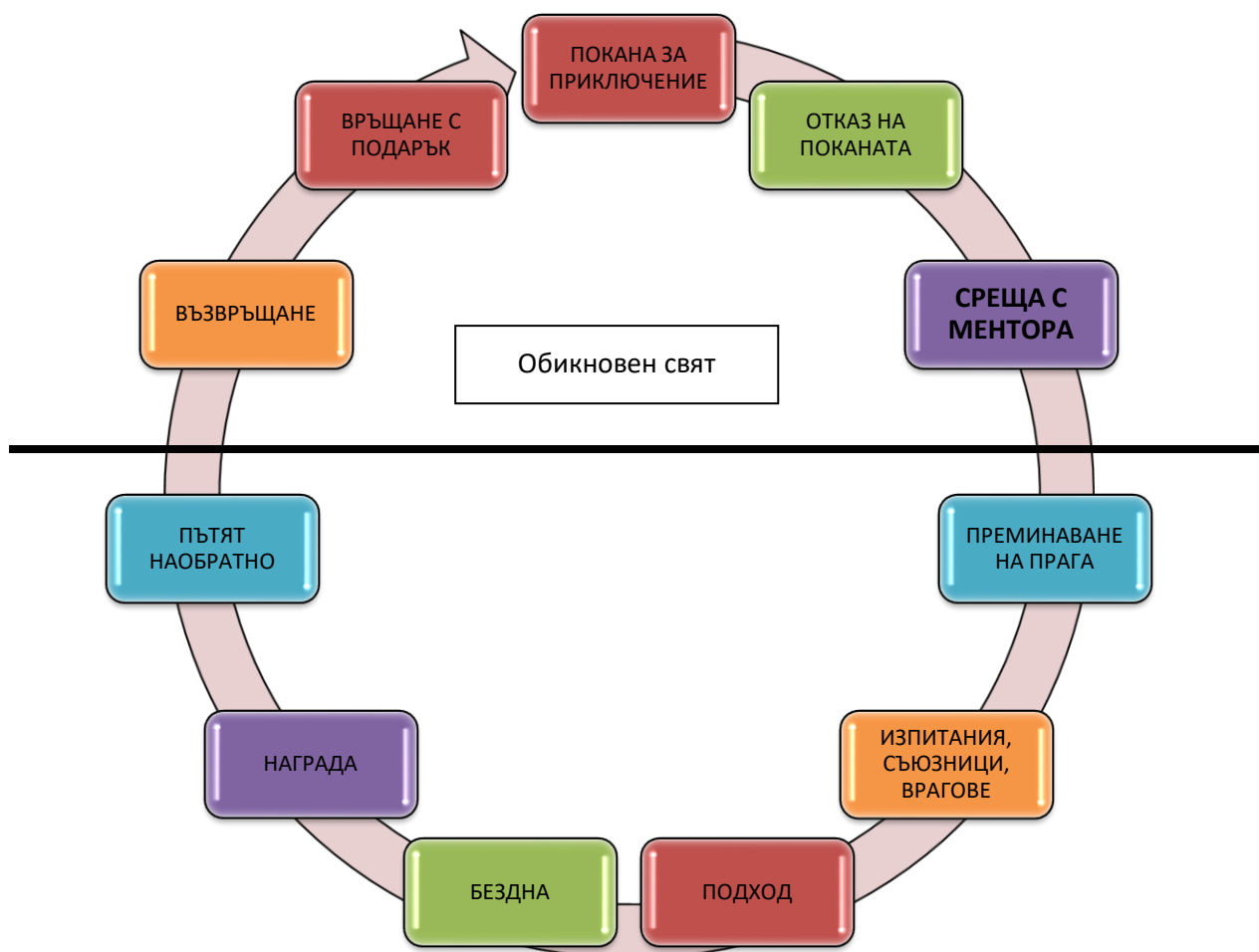
- Защо смятате, че този модел е забележим в почти всички филми и книги? Можете ли да дадете пример на любима история, която следва този модел?
- Може ли този модел да бъде приложен в реалния свят?

Цялата идея зад пътуването на героя е, че тя представлява метафора за житейския опит. Животът е пътуването на героя. Има ясни модели в живота, които да ни водят като раждане, детство, юношество, зрялост и смърт. Като възрастен, ние преминаваме през приключения. Ние се борим с вътрешните си конфликти и накрая ставаме герой, когато успеем да преборим всичките си демони. Като че ли отражение на човешкия живот, можем да обърнем поглед към най-великите произведения в литературата и да забележим как всички те имат един и същ модел. Помислете за Междузвездни войни, Матрицата, Хари Потър, Магьосникът от Оз.

Джоузеф Кембъл го е нарекъл "Пътуването на героя". Той е бил писател, учител, учен по митовите и разказвач на истории. Любимата му митология е била индианска, в която той се е влюбил още като дете. Тя станала неговата страст. Той е бил и философ, който изучавал човешкия опит. Той следва следната фраза: „Следвай блаженството си.”

Той изучава и анализира всички истории, филми, митове, литература, религия, романи и романи на нашето време. Като разделянето им на части, той открил как тези истории са отражение на човешкия опит. Той започнал да осъзнава, че от всички истории има една, с която всички хора могат да се идентифицират, без значение от къде са дошли.

Тук е визуализиран кръговратът, през който героят преминава през една история.



Снимка 1. Пътуването на героя

Накратко, етапите на пътуването на героя могат да бъдат толкова точни във филмите и фантастичните светове, колкото в собствената ни реалност. Този подход и това преодоляване е важно, за да можем да видим общата картина и да разберем точно каква е ролята на ментора и как неговите действия са полезни не само за кариерата на хората, но и за живота му. Има 12 стъпки. Според библиотеката на Oracle Education Foundation тези стъпки са следните:

1. **Обикновеният свят:** Това илюстрира нормалния живот, спокойствието преди бурята, момента преди да възникне проблем или ситуация или просто момента, преди да започне приключението..
2. **Покана за приключение:** Проблемът или предизвикателството се разкриват и героят е изправен пред нещо, което го кара да започне своето приключение.
3. **Отказ на поканата:** Страхът се показва, за да се опита да попречи на героя да напредвие, като това обикновено го спира.
4. **Среща с ментора:** Това е моментът, когато се появи някой като Гандалф, за да промени съзнанието на героя, за да го подготви за приключението и да му даде кураж. Според

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

Кристофър Фоглер, автор на "Пътуването на писателя: митична структура", менторът дава на героя консумативи, знания и увереност, необходими за преодоляване на неговия страх и да се изправи пред приключението.

5. **Преминаване на първия праг:** Героят напуска своя обикновен свят за първи път и преминава прага в приключението. Докато менторът води героя до прага, героят трябва да го пресече сам.
6. **Предизвикателства, съюзници, врагове:** Героят изследва този нов и непознат свят и преминава през тестове и изпитания в тази непозната обстановка. През това време той издържа тестове за силата на волята, среща се с приятели и се изправя лице в лице с врагове. Той научава нови неща и умения, които ще го подготвят за предстоящото изпитание.
7. **Подход:** Възникват неуспехи, но този път заедно с приятелите му - като се сблъскват с по-големи предизвикателства и по-трудни препятствия и пазители, той се подготвя за по-голямото предизвикателство да опита нов подход или да приеме нови идеи.
8. **Бездна:** Героят изпитва голямо препятствие, като например криза в живота или смъртта. И тук се сблъсква със смъртта или с най-дълбокия си страх..
9. **Награда:** След като преживее смъртта, героят печели наградата. Това е, което той е отишъл да търси или това, към което се е стремил.
10. **Пътят наобратно:** Това е пътят към обикновения живот.
11. **Възвръщане на героя** - Героят е изправен пред последен тест, където всичко е заложено на карта и той трябва да използва всичко, което е научил.
12. **Return with Elixir:** Героят връща своето знание или "еликсир" обратно в обикновения свят, където го прилага, за да помогне на всички, които остават там.

Дейност 3.2 Прочетете за „пътуването на героя“. В дискусия отговорете на въпросите по-долу.

Виждали ли сте този модел в живота си или в живота на друг човек? Ако да, моля, споделете го с групата.

Мислите ли, че всеки има ментор в живота си или в различните области на живота си?

Помислете защо връзката на героя с ментора или менторите е важна за историята. Една от причините обикновено е, че читателите могат да се идентифицират с преживяването. Те обичат да бъдат част от емоционална връзка между герой и ментор. Както можете да видите във втората картина, времето на срещата с ментора се вписва в преодоляването на страха. И въпреки че човек не може да обърне внимание, това е една от най-важните стъпки, които често не се предприемат. Страхът може да бъде изключително добър мотиватор за нещо, но това е и най-голямата бариера, която поставяме в

живота си. И особено когато става дума за млади хора, страховете от фалит, страховете от неизвестното и дори страховете за успех могат да бъдат огромно предизвикателство за преодоляване.

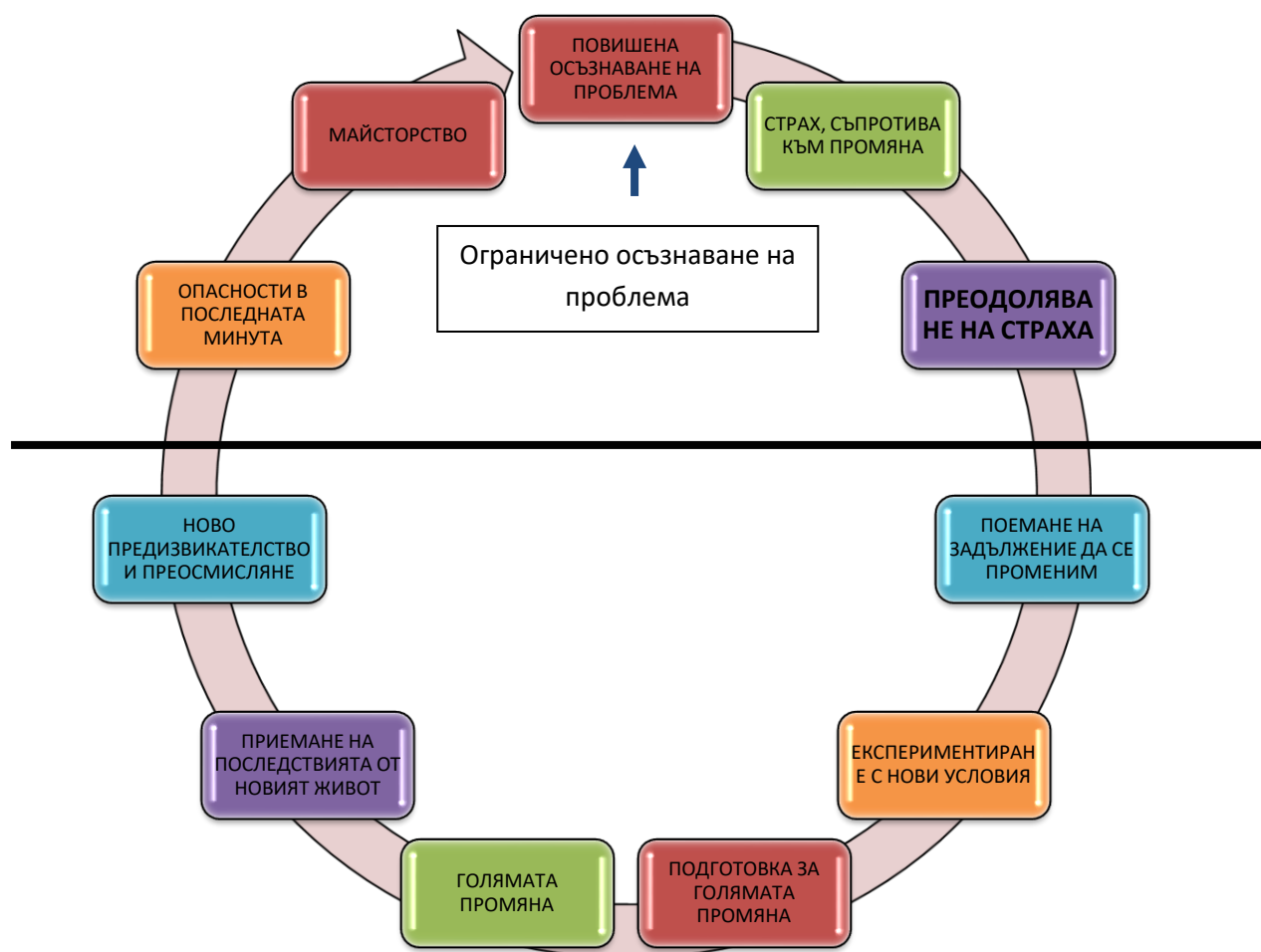
За менторите това е най-голямото предизвикателство. Едно е да раздаваме знание и да насочваме човек по каменистия път към кариерата им, но ако човек се страхува, той никога няма да отиде на този път и тогава всички знания и опит ще станат безполезни..

Това е мястото, където умения за решаване на проблеми, лидерство, съпричастност, доверие в другия идват и са необходими. И както е вече доказано в митологията, във филмите и във всяко друго отражение, което хората създават от тяхната реалност - менторът може да научи също толкова от взаимните отношения, колкото може и наставляваният.

Дейност 3.3 Гледайте видеоклипа по-долу

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

- Каква мислите, че е същността на посланието?
- Каква представлява храната като метафора?



Снимка 2. „Пътят на героя” - разкрит

Допълнителен материал за четене:

- <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>

Наименование на дейността	Дейност 3.1: Гледане на видео
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Интернет връзка, лаптоп, компютър, мултимедия. https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да осигури въведение към следващата част от курса. Тя също така ще се потопи в един по-митичен начин за виждане на нещата, като осигури визуална перспектива на жизнения цикъл и ролята, която менторството има в него.
Инструкции за участниците	1. Пуснете видеоклипа или ги помолете да го гледат, преди да започнете дейността. Попитайте ги дали са чували за „пътуването на героя“. 2. След това им пуснете видеото. 3. Помолете ги да отговорят на въпросите.
Описание на дейността	1. Попитайте ги дали знаят какво е „пътуването на героя“. (2 минути) 2. Пуснете и изгледайте видеото (5 минути). 3. Попитайте ги какво мислят за него (2 минути) 4. Обсъдете с тях въпросите по-долу (15 минути)
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Защо смятате, че този модел е забележим в почти всички филми и книги? Можете ли да дадете пример на любима история, която следва този модел? 2. Може ли този модел да бъде приложен в реалния свят? Защо и защо не? 3. Каква е ролята на ментора в това? 4. Фантастичните светове, които измисляме, отражение ли са на нашата реалност или не?
Ключови термини	Получаване на перспектива
Кратка теоретична основа / основна информация	Допълнителен материал за четене: • 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

Наименование на дейността	Дейност 3.2: Прочетете за пътуването на Героя. Отговорете на въпросите.
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Материали за курса
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да се направи въпросник, след като се представи теорията за „пътуването на героя“ и да се провери доколко участниците се идентифицират с него.
Инструкции за участниците	Задайте въпросите по-долу и просто се интересувайте от тяхното мнение по въпроса.
Въпроси за размисъл/дискусия	• Виждали ли сте този модел в живота си или в живота на друг човек? Ако да, моля, споделете го с групата. • Мислите ли, че всеки има ментор в живота си или в различните области на живота си? • Имате ли повече от един ментор и как се различават те един от друг? • Знаете ли в кой етап от „пътуването“ сте? • Някога преминавали ли сте целия цикъл?
Ключови термини	Пътуване на героя, ментори, предизвикателства, самооценка
Кратка теоретична основа / основна информация	Допълнителен материал за четене: • 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

Наименование на дейността	Дейност 3.3: Дискусия
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Интернет връзка, мултимедия, https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs
Инструкции за обучаващите	Забавен пример за това как страхът ни засяга и как мотивацията може да приеме различни форми. Той също така предоставя гледна точка на ментора, изразяваща че макар повечето хора да са мотивирани от едни и същи неща, други имат лични предпочитания и трябва да бъдат третирани по различен начин.
Инструкции за	Задайте въпросите по-долу и просто се интересувайте от тяхното мнение

участниците	по въпроса.
Въпроси за размисъл/дискусия	• Каква мислите, че е същността на посланието? • Каква представлява храната като метафора? • Какво Ви кара да преодолеете страховете си? • Били ли сте някога в такава ситуация? • Налагало ли Ви се е някога да намерите какво мотивира лично, за да им помогнете? • Дайте примери от опита си.
Ключови термини	„Пътуване на героя“, ментори, предизвикателства, самооценка

ТЕМА 4: Взаимно менторство - развитие и ефекти

Менторството традиционно се определя от връзката "отгоре надолу", в която човек с повече опит ръководи и подкрепя кариерното развитие на ново допълнение към екипа или човек, който все още е в началото на кариерата си.

Взаимно менторство

„Взаимно менторство“ се отличава от традиционния модел, като насърчава развитието на по-широка и по-гъвкава мрежа за подкрепа, която отразява разнообразието на менторство в реалния живот, в което нито един човек не се изисква или се очаква да притежава експертизата на много.

Моделът на взаимно менторство

Юн и Сорцинели са разработили гъвкав, базиран на мрежата модел в контекста на факултета, наречен „Взаимно менторство“, в който преподавателите работят с множество ментори, които осигуряват подкрепа в съответните им области на експертиза, а не с един-единствен ментор, който е по-малко вероятно да може да се справи с голямото разнообразие от възможности и предизвикателства, пред които са изправени различните учени в съвременната академична кариера. Описани са пет ключови характеристики.

Първата ключова характеристика в менторските партньорства е **голямото разнообразие от хора**, включително връстници, близки колеги, факултети, катедри, администратори, професионални кадри и библиотекари, студенти и партньори за менторство..

Съществуват също различни **подходи** за менторство, които приспособяват личните, дисциплинарни и културни предпочитания на партньорите за контакт:

- един-на-един;
- малка група;
- голяма група;
- имейл, чат

Разбира се, съществуват партньорства, които се фокусират върху специфични области на опит и експертиза (напр. Преподаване), а не на обобщени, "универсални" познания.;

Моделът предоставя предимства не само за лицето, което традиционно е известно като наставяван, но и за лицето, което традиционно се нарича ментор.

Следващата стъпка е упълномощаване - в-ранна-кариера и недостатъчно представените хора в екипа не се разглеждат или третират единствено като получатели на менторство, а като проактивни, съзнателни агенти на собственото си развитие в кариерата.

Менторска мрежа

Типичната мрежа за взаимно менторство може да включва някои или всички менторски партньори илюстрирани, представляващи различни роли в академичната общност.

Това е кратък преглед на секцията за взаимно обучение. Можете да намерите повече информация и упражнения на нашата платформа.

ТЕМА 5: Кариерно ориентиране – инструменти и резултати

Кариерното ориентиране се състои от услуги, които помагат на хората успешно да управляват кариерното си развитие. Кариерното развитие, аспект на човешкото развитие, е процесът, чрез който се очертава идентичността на работата на индивида.

Важно е да се отбележи, че кариерното ориентиране не предоставя услугите само когато някой трябва да избере кариера за първи път или когато преминава през преход. Използва се и за да се осигури подкрепа по време на кариерата и дори през целия живот на човека. Ето как професионалното ориентиране може да бъде полезно в случаи, които не се споменават толкова често:

1. Съвет за средения етап от кариерата

Осигуряването на услуги за кариерно ориентиране включва и подпомагане на хората да развият кариерата си и да се справят с проблемите на работното място. Отговаряне на въпроси относно кариерното развитие, какво да направи човек, за да бъде повишен и в някои случаи дори съветва как човек да напусне работата си. Също така е полезно, когато става въпрос за комуникация - връзка с шефа, колеги и разбира се, справяне със стреса и бърнаута.

2. Търсене на работа

Понякога избора на това каква ще е кариерата не е достатъчен, особено ако човек не знае как да си намери работа. Кариерното ориентиране се състои също в предоставяне на помощ при търсене на работа, когато търсите своята първа работа или последващи. Важно е менторите да са в течение на най-добрите методи за използване при търсене на работа и да бъдат отворени за нови възможности. Менторът трябва да разполага с необходимите ресурси, за да намери обяви за работа и да предостави помощ при написването на ефективно резюме. Друга важна част от кариерното ориентиране е преподаването на наставявания как да използва своята мрежа и как да договаря предложения за работа.

3. Загуба на работа

Загубата на работа може да има някои пагубни последствия както финансово, така и емоционално. Често се сравнява със загубата на част от самоличността ви. Най-осезаемият резултат обаче е загубата

на доход. Един от компонентите на кариерното ориентиране при подпомагане на новонастъпили безработни е да им помогне да се справят с практически въпроси като кандидатстване за обезщетения за безработица и продължаващо здравно осигуряване. Менторите трябва да могат да окуражават и да съветват наставяваните в такива ситуации.

4. Мотивиране

Някои кариерни насоки от ментори и професионалисти могат да мотивират човек, когато нещата не вървят така, както те биха искали. Менторът трябва да може да даде на наставявания реалистичен поглед върху това какво да очаква, да им каже дали вземат мъдро решение.

Дейност 5.1 Кариерни съвети

- Отпечатайте и изрежете от списъка с професионални съвети по-долу. Нека всеки един от участниците си издърпа и тго представи пред групата. Нека изразят мнението си за моментите, в които този съвет е полезен и по каква причина.
- Бихте ли дали този съвет на някого? Защо и защо не?
- Когато става въпрос за този съвет, мислите ли, че е достатъчно? Има ли нужда от повече контекст?

Бет Матей е президент на Националната асоциация на училищните медицински сестри. И тя има някои съвети относно кариерата, които могат да помогнат за всяка кариера:

1. Намерете своята страст и се наслаждавайте на това, което правите.
2. Излезте от зоната на комфорт и бъдете отворени за нови възможности.
3. Бъдете верни на думата си и отговорни пред другите.
4. Присъединете се към вашата професионална организация и участвайте.
5. Създавайте и споделяйте в професионална учебна общност в социалните медии (Twitter и Blogging)
6. Активно слушайте и се интересувате от хората в живота си.
7. Не съдете другите и не клюкарствайте.
8. Ценете своя екип; други не мислят точно по начина, по който Вие мислите, и това ще допринесе чрез различни преживявания, възгледи, идеи и мисли. Това в крайна сметка ще доведе до най-добрите екипи и най-добрите решения.
9. Обикновено има повече от един начин да се направи нещо.
10. Някой друг винаги ще бъде по-умен, по-артикулиран, по-стар и по-мъдър, по-опитен, по-осведомен, с повече степени на висше образование и т.н. Винаги оценявайте това, с което допринасяте. Вашата гледна точка е важна и необходима, но не забравяйте да се поучите от тези, с които се засичате по пътя си! Вие имате това, което другите нямат - Вие сте единственият Вие.
11. Винаги можете да подобрите и да научите повече.
12. Отделете време да се центрирате отново и да зададете въпроса: „Защо правя това?“. Винаги започвайте с защо.
13. Прекарвайте смислено време със семейството и приятелите си.
14. Грижете се за себе си. Упражнявайте се, спазвайте здравословна диета и спете достатъчно.

Източник: <https://nurse.org/articles/career-advice/>

Инструменти

Когато става въпрос за кариерно ориентиране, винаги можете да използвате някои инструменти, които да ви помогнат. Ето някои предложения за инструменти, които могат да се използват!:

Следващият ми ход

Колкото и очевидно да изглежда още от името, този инструмент помага да се определят интересите на човека, които са свързани с работата. Той използва информация от информацията на O*Net, която се спонсорира от Министерството на труда в САЩ. Има 60 въпроса, така че ще отнеме известно време да се направи, но те са най-вече в контекста на това колко ще сте **удовлетворени** от това да изпълнявате задачи като „изграждане на кухненски шкафове“, „поставяне на тухли“ и „закупуване и продажба на акции и облигации“.

МАРР Тест

Този тест е един от най-успешните, когато става дума за хора, които са го направили - повече от 8 милиона души по света са направили МАРР теста на Assessment.com. Причината? Лесно е и Ви казва какво обичате да правите и какво не обичате да правите.

Винаги можете да го изпробвате безплатно и ще получите пет потенциални кариери.

Въпреки това ще трябва да платите над \$ 90 за техния "стартов пакет", в който ще видите 20-те си най-добри съвпадения за основна кариера. Техният „изпълнителен пакет“ струва \$ 149.95, където ще получите 30-странична оценка и класирани съответствия до 900 подходящи кариери.

Myers-Briggs

Индикаторът Myers-Briggs е една от най-известните оценки. Тестът е предназначен да идентифицира основните предпочитания за всяка от четирите дихотомии (като интроверт и екстроверт) и описва 16 отличителни черти на личността. Тестът струва 50 долара, но в интернет има някои имитатори, ако искате да видите как изглежда: <http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes2.asp>

Keirsey Temperament Sorter

Тази оценка на личността се основава на теорията за темперамента на Кейрсей, която разделя хората на четири „темперамента“: пазител, идеалист, рационалист и занаятчия. Оценка измерва как хората общуват и какви са техните действия. Да, тестът е 71 въпроса; никой не казва, че да стигнеш до емоционалния си център ще бъде бързо.

MyPlan.com

Тази оценка определя различни аспекти на работата и може да Ви помогне да идентифицирате мотивацията си и това, което е наистина важно за Вас в кариерата Ви. Тя също може да вдъхнови човек да влезе в напълно нова посока.

Big Five

Има причина, поради която този тест за личността се нарича „Големите пет“, това е най-добре приетият и най-често използваният модел на тест за личността в академичната психология. Терминът „големите пет“ идва от статистическото изследване на отговорите на личността, като ги разделят на пет основни личностни черти: откритост, съвестност, екстраверсия, съгласуваност и невротизъм.

Оценката идентифицира предпочитанията от петте и може да ви помогне да идентифицирате стиловете на учене, както и работните предпочитания.

iSeek “Clusters”

Бързо проучване, което ви позволява да оценявате дейностите, в които харесвате в учебните предмети, които харесвате като цяло, и лични качества. След това то отговаря на вашите интереси с група от кариери и всичко това за по-малко от 5 до 10 минути.

16personalities

Това е смесица от неща и затова работи толкова добре. То започва с Myers-Briggs и добавя архетипи от Юнг теорията, както и някои от „големите пет“. То е добре балансирано и отнема само 12 минути.

Дейност 5.2 Кариерно ориентиране

Направете теста за 16 характера.

- Този тест може да се направи по време на обучението, ако има достатъчно лаптопи или компютри за всеки ученик. В случай, че няма достатъчно, направете така, че да сте изпратили теста на всички участници и сте ги помолили да го направят преди обучението, за да могат да споделят резултатите си по-късно.
- Прегледайте резултатите си и помислете върху следните въпроси:
- Как смятате, че тези въпроси са свързани с професионалното ориентиране?
- Бихте ли го използвали и защо?
- Смятате ли, че е акуратно?
- Някои организации използват други тестове за личен характер или тестове за интелигентност и др. Смятате ли, че те са необходими? Защо?

Допълнителен материал за четене:

- <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/>

Наименование на дейността	Дейност 5.1:Кариерно ориентиране
Продължителност	20 минути за теста + 10 -15 за дискусия (общо 30-35 минути)
Необходими материали/инструменти	Интернет връзка, лаптоп или смартфон. Достъп до тестът за 16 характера .
Инструкции за обучаващите	Когато използвате инструментите за кариерно ориентиране, най-добре е първо да ги изпробвате сами, за да можете да се идентифицирате и да бъдете истински модел за подражание. Менторът също трябва да се познава, така че инструментите са представени и като добър начин за самооценка. Ако не сте направили теста, направете го и то сами.
Инструкции за участниците	1. Уверете се, че всеки има устройство, с което да работи. 2. Ако нямате достатъчно устройства за работа, се погрижете всички участници да са направили теста, преди да дойдат на обучението. 3. Дайте информация за теста, кажете им какво да очакват и колко

	време ще отнеме - Оставете ги да направят теста - * само ако е възможно на мястото. - Помолете доброволци да споделят своя резултат. Не е нужно да всички от тях да го правят и не трябва да ги карате насила. Нека споделят единствено, ако искат. - Ако участниците не искат да споделят резултатите си, продължете с преглед на мнението им за теста и им задайте въпросите по-долу.
Описание на дейността	Вариант 1: - Въведение в теста (2 минути) - Провеждане на теста (15-20 минути) - Попитайте дали някой иска да сподели резултатите си и им дайте около 3-4 минути. - Продължете дискусията с въпросите по-долу. Вариант 2: - Въведение в теста (2 минути) - Попитайте дали някой иска да сподели резултатите си. - Уверете се, че поне 3-4 души споделят, или ако не, изберете само някои части от теста, които да коментирате. Ако не сте направили теста, направете го.
Въпроси за размисъл/дискусия	- Прегледайте резултатите си и помислете за следните въпроси. - Как смятате, че тези въпроси са свързани с професионалното ориентиране? - Бихте ли използвали резултатите от теста и защо? - Смятате ли, че е акуратно? - Някои организации използват други тестове за личен характер или тестове за интелигентност и др. Смятате ли, че те са необходими? Защо?
Ключови термини	самооценка, личност, менторство, личностни типове

Наименование на дейността	Дейност 5.2: Кариерни съвети
Продължителност	30 минути
Необходими материали/инструменти	Съвети от Бет Матей, председател на Националната асоциация на училищните медицински сестри: 1. Намерете своята страст и се наслаждавайте на това, което правите. 2. Излезте от зоната на комфорт и бъдете отворени за нови възможности. 3. Бъдете верни на думата си и отговорни пред другите. 4. Присъединете се към вашата професионална организация и участвайте. 5. Създавайте и споделяйте в професионална учебна общност в социалните медии (Twitter и Blogging) 6. Активно слушайте и се интересувате от хората в живота си. 7. Не съдете другите и не клюкарствайте. 8. Ценете своя екип; други не мислят точно по начина, по който Вие мислите, и това ще допринесе чрез различни преживявания, възгледи, идеи и мисли. Това в крайна сметка ще доведе до най-добрите екипи и най-добрите решения. 9. Обикновено има повече от един начин да се направи нещо. 10. Някой друг винаги ще бъде по-умен, по-артикулиран, по-стар и по-мъдър, по-опитен, по-осведомен, с повече степени на висше образование и т.н. Винаги оценявайте това, с което допринасяте. Вашата гледна точка е важна и необходима, но не забравяйте да се поучите от тези, с които се засичате по пътя си! Вие имате това, което другите нямат - Вие сте единственият Вие. 11. Винаги можете да подобрите и да научите повече. 12. Отделете време да се центрирате отново и да зададете въпроса: „Защо правя това?“. Винаги започвайте с защо. 13. Прекарвайте смислено време със семейството и приятелите си. 14. Грижете се за себе си. Упражнявайте се, спазвайте здравословна диета и спете достатъчно.
Инструкции за обучаващите	Отпечатайте и изрежете от списъка с професионални съвети по-долу. Нека всеки един от участниците си издърпа и тго представи пред групата. Нека изразят мнението си за моментите, в които този съвет е полезен и по каква причина.
Инструкции за участниците	1. Помолете ги да изтеглят произволно от купчината съвети 2. Нека ги прочетат 3. Помолете ги да оценят колко полезен е съветът по скала от 1 до 10. 4. Помолете ги един по един да обяснят техния отговор и да представят съвета на другите.

	5. Уверете се, че отговарят поне на някои от въпросите по-долу.
Описание на дейността	1. Обясняване на правилата (1 минута) 2. Избиране от купчинката (1 минута) 3. Прочитене и мислене за техния отговор (3 минути) 4. Представяне и изразяване на мнение (4 мин на човек) 5. Заключителна дискусия с всички участници (10 минути)
Въпроси за размисъл / дискусия	1. Бихте ли искали някой някога преди да Ви беше казал този съвет? Защо? В каква ситуация? 2. Чували ли сте някога този съвет? 3. Бихте ли го използвали за някого друго? 4. Имате ли нужда от повече контекст за този съвет? 5. Може ли този съвет да се използва за всяка ситуация или смятате, че е строго специфичен?
Ключови термини	самооценка, личност, менторство, личностни типове
Кратка теоретична основа / основна информация	Допълнителен материал за четене: https://nurse.org/articles/career-advice/

МОДУЛ 3: КОМПОНЕНТИТЕ НА ПРОЦЕСА НА МЕНТОРСТВО

Наименование на дейността	Използване на моделът GROW в менторството и коучинга
Продължителност	1 час и 5 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линкове, които ще се използват: https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM , https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q , въпроси за самооценка и дискусии, проектор, флипчарт, хартия, моливи.
Инструкции за обучаващите	Целта на тази дейност е да запознае участниците с модела на коучинг GROW и начина, по който те могат да го прилагат в своята менторска дейност. Те ще практикуват използването на този модел по време на групово упражнение, съдържащо компонент на ролева игра.
Инструкции за участниците	1. В началото ще гледаме видеоклип, за да се запознаем с модела GROW, след което ще обсъдим начина, по който можете да го приложите.. 2. Сега ще видим модела GROW в действие и ще обсъдим повече за него. 3. Ще изиграем практическо упражнение. Ще ви разделя в 3 групи, така че във всяка от тях да има поне един представител на целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници, учители). Тази първа група представлява професионалната категория медицински сестри. Тази втора група представлява професионалната категория социални работници. Тази трета група представлява професионалната категория учители. Групата, представляваща сестрите, ще трябва да работи по следната ситуация: <i>вашият наставяван е претоварен в болницата</i>. Групата, представляваща социалните работници, ще трябва да работи по следната ситуация: <i>Вашият наставяван има дилема относно неорганизираното семейство</i>. Групата, представляваща учителите, ще трябва да работи по следната ситуация: <i>вашият наставяван е имал конфликт с ученик</i>. 4. Имате 10 минути, за да обсъдите в група и да направите някои бележки за очертаване на начина, по който можете да използвате GROW модела за дадена ситуация и да създадете ролева игра.. 5. Всяка група избира двама представители, които да играят ролята на ментора и наставявания, като прилага моделът GROW за дадената ситуация. 6. В края ще обсъдим повече.
Описание на дейността (част за подготовка, част за изпълнение, детайлна част) -	1. Гледайте образователно видео за това как да използвате GROW модела в менторството и коучинга: https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM (11 минути). 2. Обучителят накратко обобщава подробностите за модела GROW и използва хартия с флипчарт с теоретичен фон (за подробности вижте теоретичния фон в раздела) (3 минути).

стъпка по стъпка, процес. Продължителност на всяка стъпка ...	- Въпроси се задават на участниците (следващ раздел) за самооценка и дискусии (4 минути). - Гледайте ролеви видеоклипове, където се прилага GROW моделът на коучинг: https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q (7 минути). - Въпроси са поставени на участниците (следващия раздел) за самооценка и дискусии (3 минути). - Практически упражнения: Обучителят разделя участниците на 3 групи, така че във всяка една от тях да има поне един представител на целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници, учители). Освен това всяка група представлява професионална категория. Обучителят решава коя група представлява определената професионална категория и казва инструкциите (2 минути). Всяка група ще получи конкретна работна ситуация: - за групата, представляваща категорията на медицинските сестри : <i>Вашият наставяван е претоварен в болницата.</i> - За групата представляваща категорията на социалните работници: <i>Вашият наставяван има дилема относно неорганизираното семейство.</i> - за групата, представляваща категорията на учителите: <i>вашият наставяван е имал конфликт с ученик.</i> - Участниците имат 10 минути, за да обсъдят в група и да направят някои бележки за очертаване на начина, по който могат да използват модела GROW за дадената ситуация и да проектират ролева игра.. - Всяка група избира двама представители, които да играят ролята на ментора и наставявания в дадената ситуация. Тези представители на всяка група ще играят своите роли за (5 минути). - Заклучителни дискусии (въпроси в следващия раздел) (10 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за след първия видеоклип и неговото резюме: - Как изглежда този модел за вас? - Смятате ли, че се прилага трудно или лесно? Защо? - Можете ли да дадете примери за ситуация, в която да го приложите? Въпроси за след второто видео: - Какво забелязахте в този видеоклип? - Бихте ли променили нещо в начина, по който менторът е подходил към проблема? - Какво научихте от видеото? Заклучителни дискусии: - Какво направихте, за да очертаете начина на прилагане на модела GROW? Използвали ли сте определена стратегия? - Как се почувствахте в ролята на ментор? Научихте ли нещо? - Как се почувствахте в ролята на наставявания? Научихте ли нещо?

	10. За тези, които гледаха ролевите игри: можете ли да идентифицирате всички стъпки в трите ролеви игри? 11. Има ли нещо, което можете да промените в някой от подходите към трите дадени ситуации? Дайте подробности.
Ключови термини	модел на коучинг, мечтана цел, крайна цел, изпълнение цел, реалност, опции, алтернативи
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Теоретичният опит е необходим за обобщаване на информацията от първото видео. Може да имате вече написани листа от флипчарта. Лист от флипчарта 1: G – определяне на целите (цел на сесията, мечтания цели, крайни цели, цели на изпълнението) R – проверка на реалността за проучване на настоящата ситуация O – определяне на възможности, алтернативи, възможни начини за действие W – установяването на КАКВО трябва да се направи, КОГА, от КОГО и волята да го направи. • Мечтана цел - желаният дългосрочен идеал (напр. Да се направи разлика в света). • Крайна цел - какво иска да постигне наставявания (напр. Да стане мениджър) • Цел на изпълнението - стъпка към крайната цел (напр. Да получи повишение в рамките на две години). Лист от флипчарта 2: G – определяне на цели. Въпроси: • Какво бихте искали да получите от от тази сесия като опит? • Какво бихте искали да бъде различно, когато приключим тази сесия? • Каква е Вашата мечта? • Каква е Вашата крайна цел? • Какво в крайна сметка искате да постигнете? • Каква цел на изпълнението ще подкрепи тази крайна цел? • Какво е нещо, което е във Вашия контрол и ще Ви помогне да се придвижите към крайната Ви цел? Лист от флипчарта 3: R – проверка на реалността. Въпроси: • Какви резултати получавате сега? • Какво е настоящото ниво на изпълнение? • Как бихте описали сегашната ситуация?

- Какво се случва в момента?
- Какво Ви прави сигурни, че това е акуратно?
- Когато погледнете ситуацията, какво виждате?
- Как се чувствате по отношение на настоящата ситуация?
- Какво сте опитали досега?
- Какво е въздействието на вашите резултати върху другите? Кой е засегнат?
- Ако нищо не се промени, какво ще се случи?

Лист от флипчарта 4:

O – определяне на опции. Въпроси:

- Какви опции съществуват?
- Какви алтернативни възможности има за решаване на този проблем?
- Какво бихте могли да направите, за да промените ситуацията?
- Какви действия могат да бъдат предприети, за да ви дадат различен резултат?
- По какви други начини могат да бъдат постигнати желаните резултати?
- В един идеален свят, как бихте постигнали това?
- Кой друг може да ви помогне с това?

Лист от флипчарта 5:

W установяването на КАКВО трябва да се направи, КОГА, от КОГО и волята да го направи. Въпроси:

- Какво ще направите?
- Кога ще го направите?
- Това действие ще изпълни ли вашата цел?
- Какви пречки ще срещнете по пътя?
- Кой трябва да знае?
- От каква подкрепа имате нужда?
- Как и кога ще получите тази подкрепа?
- Какви други съображения имате?

Повече информация за GROW модела можете да намерите в: Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance: GROWing people, performance and purpose* (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey.

Наименование на дейността	4-степенен модел на менторство
Продължителност	10 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg , въпроси за самооценка и дискусии, проектор.
Инструкции за обучаващите	Целта на тази дейност е да представи 4-степенния модел на менторство, в който участниците искат да преподават конкретна задача на работното си място. Те ще могат да идентифицират ситуациите, когато този модел е ефективен. Освен това участниците ще открият начина на прилагане на 4-степенния модел, като го илюстрират с примери от техния опит.
Инструкции за участниците	1. Първо ще гледаме видео, където е представен 4-степенният модел на менторство. 2. След това ще обсъдим повече за това кога е подходящо да се приложи и как може да направите това.
Описание на дейността	1. Гледайте анимационен видеоклип на тема 4-степенния модел на менторство (гледайте 2 минути и 10 секунди и спрете видеоклипа): https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg (2 минути). 2. Въпроси за самооценка и дискусии се задават на участниците (следващия раздел) (8 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Как изглежда този модел за вас? 2. Смятате ли, че се прилага трудно или лесно? Защо? 3. Можете ли да дадете примери за ситуация, в която да го приложите? 4. Смятате ли, че този модел на менторство е по-ефективен за преподаване на умения или характер? 5. Какво мислите, че трябва да включва планът за развитие на менторирания от вас човек? 6. Какво мислите, че е по-лесно да преподавате: умения или характер? Защо? 7. Можете ли да дадете пример, когато сте преподавали умения? 8. Можете ли да дадете пример, когато сте преподавали характер?
Ключови термини	умения, характер, учене чрез правене, план за растеж

Наименование на дейността	Използване на стилове на учене за ефективно менторство
Продължителност	1 час и 15 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, въпроси за самооценка, проектор, работни листове за въпросника за стилове на учене, моливи, 4 малки листа хартия / карти със стилове на учене, флипчарт, маркери, PowerPoint слайд с подробности за стиловете на учене.
Инструкции за обучаващите	Тази дейност е насочена към разбирането на менторството като процес на учене. Участниците ще открият доминиращите си стилове на обучение. Те също така ще осъзнаят важноста на стиловете на учене на своите наставлявани в процеса на менторство и ще могат да възприемат подходящи методи за обучение за тях.
Инструкции за участниците	1. Първо, ще обсъдим връзката между менторството и ученето. 2. В учебния процес е важно какво ще научим, но сега ще се съсредоточим върху това как можем да се учим. Хората имат различни предпочитания, когато изучават нещо, а те представляват стиловете на учене. Можем да използваме различни методи и ефективността на обучението зависи от тях и от степента, в която те се вписват в нашия стил на учене. Затова ще попълните въпросник, за да идентифицирате вашата комбинация от стилове на учене. 3. Сега ще направим заедно тълкуването и ще обсъдим повече. 4. За да продължим, ще направим практическо упражнение. Ще ви разделя в 4 групи и всяка група трябва да избере случайно един малък лист хартия / карта с един от четирите стила на учене (активист, прагматик, теоретик и рефлексор). Имате 10 минути, за да обсъдите в групи и да напишете на лист от флипчарта стратегии за менторство за наставляван, който има избрания стил на учене. Всяка група назначава свой представител, който да представи резултатите от дискусиите за 5 минути (общо 20 минути). Накрая ще имаме заключителни дискусии.
Описание на дейността	1. Групов дискусия по отношение зависимостта между процеса на менторство и процеса на обучение (виж следващия раздел за въпроси) (3 минути). 2. Обобщете предишната дискусия и добавете някои подробности чрез интерактивна лекция за менторството като процес на учене (7 минути). 3. Обяснете какви са стиловете на учене и тяхното значение (1 минута). 4. Тест за самооценка: използвайки работния лист (виж по-долу), който се състои от Въпросник за стилове на учене (LSQ), участниците ще го запълнят индивидуално, за да идентифицират стиловете си на учене, въз основа на модела, разработен от Питър Хъни и Алън Мъмфорд. (Активист, прагматик, теоретик, рефлексор; моля вижте подробности в теоретичния раздел) (5 минути). Преди това напомнете на участниците, че всички ние използваме всичките четири стила в по-голяма или по-малка степен, но по-високите резултати по даден стил на учене

предполагат област на предпочитание. Инструкция за попълване на LSQ: "Погледнете следните твърдения - ако те обикновено са валидни за вас, поставете отметка в съответната бяла кутия." (1 минута).

Работен лист с въпросника за стилове на учене (LSQ):

Въпрос	A	P	T	R
Смятам, че е лесно да се запознавам с нови хора и да създам нови приятели.				
Аз съм предпазлив и добре обмислящ.				
Лесно се отегчавам.				
Аз съм практичен човек.				
Обичам да изпробвам нещата сам за себе си.				
Приятелите ми ме смятат за добър слушател.				
Имам ясни идеи за най-добрия начин, по който да се правят нещата.				
Харесва ми да съм център на вниманието				
Падам си леко мечтател.				
Поддържам списък с неща, които трябва да направя.				
Обичам да експериментирам, за да намеря най-добрия начин да направя нещата.				
Предпочитам да мисля логично.				
Обичам да се концентрирам само върху едно нещо в даден момент.				
На хората понякога им се струвам срамежлив и тих.				
Аз съм леко перфекционист.				
Аз съм ентусиазиран за живота.				
Предпочитам да се заема с работата, отколкото да говоря за нея.				
Често забелязвам неща, които другите хора				

	пропускат.				
	Първо действам, след това мисля за последствията.				
	Обичам всичко да си стои на "правилното място".				
	Задавам много въпроси.				
	Обичам да мисля за нещата, преди да се включа.				
	Обичам да изпробвам нови неща.				
	Харесва ми предизвикателството да има проблем за решаване.				
		Стил Активист	Стил Прагматик	Стил Теоретик	Стил Рефлектор
	Общ брой „тикчета“				
	LSQ after: https://rapidbi.com/learning-styles-questionnaire-sample/ 5. Интерпретирайте заедно с участниците техните резултати, като опишете всеки стил на учене (моля, вижте подробности за интерпретация в теоретичния раздел); Можете също да показвате характеристиките на PowerPoint презентация (13 минути). 6. Практическо упражнение: Учителят разделя участниците в 4 групи и всяка група произволно избира един малък лист хартия / карта с един от четирите стила на учене (активист, прагматик, теоретик, рефлектор) (2 минути). Участниците имат 10 минути, за да обсъждат в групи и да записват на лист от флипчарта стратегии за менторство за наставяване, който има избрания стил на обучение. Всяка група избира представител, който да представи резултатите от дискусиите за 5 минути (общо 20 минути). 7. Заключителни дискусии (13 минути).				
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за групова дискусия относно свързаното с менторството процес на учене: - Смятате ли, че менторството е процес на учене? Защо? - Кой се учи от кого в менторския процес? - Какви са особеностите на менторството като процес на учене? Въпроси за интерактивна лекция: - Защо менторството е поучително преживяване за ментора? - Как можем да оценим ефективността на първото ниво на обучение в модела на Уоткинс? - Можем ли да оценим ефективността на второто ниво на обучение в модела на Уоткинс? - Можем ли да оценим ефективността на третото ниво на обучение в модела на Уоткинс? - Имайки предвид модела на Карнел, защо смятате, че менторството се свързва особено с третото ниво на обучение? Въпроси след идентифициране на стилове на учене и по време на тяхното				

	тълкуване: 9. Каква комбинация сте получили? 10. Кой има Активистичен стил? Нека видим какво означава това (въведете подробностите). Обикновено ефективни ли сте и използвате ли методи на учене, които са подходящи за този стил? Можете ли да дадете примери? 11. Кой има прагматичен стил? Нека видим какво означава това (въведете подробностите). Обикновено ефективни ли сте и използвате ли методи на учене, които са подходящи за този стил? Можете ли да дадете примери? 12. Кой има теоретичен стил? Нека видим какво означава това (въведете подробностите). Обикновено ефективни ли сте и използвате ли методи на учене, които са подходящи за този стил? Можете ли да дадете примери? 13. Кой има рефлексивен стил ? Нека видим какво означава това (въведете подробностите). Обикновено ефективни ли сте и използвате ли методи на учене, които са подходящи за този стил? Можете ли да дадете примери? 14. Припознавате ли се в описанията на доминиращите ви стилове на обучение? Въпроси за окончателни дискусии: 15. Можете ли да добавите други стратегии за менторство, които да съответстват на определен стил на учене? 16. Как можете да определите стила на обучение на наставявания? 17. Какво научихте от това упражнение?
Ключови термини	стилове на учене, активист, прагматик, теоретик, рефлексор, нива на учене
Кратка теоретична основа / основна информация	Принципите, на които се основава менторството, са общи за тези в учебния процес. Наставяваният има ролята на учещ се, но менторството е и учещо преживяване за ментора. Модел на учене: Моделът на Уоткинс с 3 нива на учене: - Ниво 1: учене чрез обучаване - обучаемият е празен съд, който се запълва с идеи, знания, информация, умения и т.н. отвън; метод за оценка на ефективността: степента на изпълнение на уменията. - Ниво 2: разбиране на това, което се мисли или преживява, чрез критично мислене и анализ; няма метод за оценка на ефективността отвън, защото ученето се случва повече на лично ниво. - Ниво 3: ученето е социален процес и е резултат от споделяне и създаване на неща заедно с другите; прегледът и размисълът за ефективността са колективни и индивидуални. Моделът на Карнел се основава на предишния модел: - Ниво 1 е еквивалентно на инструкцията. - Менторството се разглежда като процес на учене само на ниво 2 (строене) и ниво 3 (съвместно строителство), особено в последното. - Менторството е процес, който предполага връзка, добре дефинирани

	роли, споделяне на знания и умения - затова е на ниво 3. За повече детайли моля погледнете: Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press, 220-229. <u>Стилове на учене, основани на модела, разработен от Питър Хъни и Алън Мъмфорд:</u> Активистичен стил: • се определя от учене чрез правене; • хората с този стил се радват на нови преживявания, са отворени, ентузиазирани и гъвкави; • те първо действат и мислят за последствията по-късно; • най-добри методи за учене: участие в нови преживявания, проблеми и възможности, водене на група, работа с други хора при решаване на проблеми, игри, ролеви упражнения; • неподходящи методи на учене: четене, писане, слушане на дълги обяснения, мислене сами. Прагматичен стил: • се определя от учене чрез опит; • хората с този стил са много практични и нетърпеливи с безкрайни дискусии; • обичат да практикуват нови идеи и теории и да експериментират, търсейки нови начини за решаване на проблеми; • говорят направо по въпроса и действат уверено; • най-добри методи на учене: изпробване на нещата с обратна връзка от експерт, намиране на връзка между темата и нуждата; техники на наблюдение с практически предимства, копиране на пример или подражание на модел за подражание; • неподходящи методи на учене: когато всичко е теория, ученето, без да се вижда практическа полза или да има ясни насоки как да се направи нещо. Теоретичен стил: • се определя от учене чрез учене; • хората с този стил търсят начин да разберат нещата по рационален начин и се нуждаят от теории, концепции, модели, принципи; • те обичат да анализират нещата и ценят обективността; • те са дисциплинирани хора; • най-добри методи на учене: участие в структурирана ситуация с ясна цел, дейности, които изискват да се разбере сложна ситуация, чрез поставяне под съмнение на изпробването на нещата, участие в дейности, които предполагат идеи и концепции, формиращи модел,
--	--

	система или теория; - неподходящи методи на учене: двусмислени дейности, без структура, действие, без да знаят включените концепции, в ситуации, които подчертават емоциите и чувствата. Рефлексивен стил: - се определя от ученето чрез наблюдение; - хората с този стил са предпазливи и замислени, прекарвайки времето си в слушане и наблюдение; - те обичат да събират и анализират данни от възможно най-много ъгли и перспективи, а след това могат да направят заключение; - те имат голяма картинна перспектива, като използват информацията от минали и настоящи наблюдения; - най-добри методи на учене: възможността да се наблюдава и преглежда какво се е случило, да се изследват и мислят преди да се действа, да се извършват дейности без натиска на краен срок; - неподходящи методи на учене: участие в дейности без подготовка или с краен срок, дейности, които изискват да поемат ръководството на групата. За повече подробности, моля вижте: https://rapidbi.com/learningstyles/ https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/629607/mod_resource/content/1/t175_4_3.pdf
--	--

Наименование на дейността	Ефективно предлагане и получаване на обратна връзка
Продължителност	1 час
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSlf0BM , въпроси за самооценка и дискусии, проектор, PowerPoint презентация с предложения и съвети за ефективното предлагане и получаване на обратна връзка, хартия, моливи.
Инструкции за обучаващите	Тази дейност цели да развие уменията на участниците в предлагането и получаването на обратна връзка ефективно. Те ще могат да разграничат ефектите от предлагането и получаването на обратна връзка по подходящ и неподходящ начин, подчертани по време на две сесии на ролеви игри.

Инструкции за участниците	1. Преди да говорим за предлагане и получаване на обратна връзка, ще гледаме видео, съответстващо на тази тема. След това ще обсъдим повече. 2. Сега ще практикуваме предлагане и получаване на обратна връзка в упражненията за ролеви игри. Имам нужда от двама доброволци за това. Играч 1 ще бъде ментор, а играч 2 наставляван. За първата сесия трябва да изиграете следната ситуация: <i>Менторът дава обратна връзка по много пряк и обиден начин, когато наставляваният не завърши навреме важна задача.</i> Моля, помислете за 1 минута как ще го изиграете. Други участници от публиката могат да отбележат важни аспекти, които забелязват. Имате 3 минути за ролевата игра и можете да започнете сега. След това ще обсъдим повече. Моля, възпроизведете втората сцена, включително алтернативните предложения за ефективна обратна връзка от аудиторията. Тогава ще видим заедно какво се е променило. За втората сесия на ролевата игра искам други двама души да играят различна ситуация: <i>Менторът получава обратна връзка неподходящо, когато наставляваният споменава, че чувства, че менторът не е достатъчно ангажиран в процеса на менторство.</i> (Моля, инструктирайте участниците по подобен начин).
Описание на дейността	1. Гледайте анимационен видеоклип за ефективно предлагане и получаване на обратна връзка: https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM (5 минути) 2. Въпроси се поставят на участниците (следващия раздел) за самооценка (10 минути). 3. Презентация на PowerPoint: Обобщете отговорите на участниците и добавете други предложения и съвети за ефективно предлагане и получаване на обратна връзка (вижте раздела теоретичен фон за подробности) Включете въпроси (следващ раздел) (10 минути). 4. Упражнения ролеви игри за предлагането и получаването на обратна връзка (адаптирани към: https://www.youtube.com/watch?v=IW7vVB3XdCY) (35 минути): Обучителят обявява на групата, че има нужда от двама доброволци за упражнение във формата на ролева игра и избира двама души (1 минута). Обучителят определя ролите: играч 1 ще бъде ментор, а играч 2 наставляван. За първата сесия те трябва да играят следната ситуация: <i>Менторът дава обратна връзка по много пряк и обиден начин, когато наставляваният не завърши навреме важна задача.</i> Участниците от публиката могат да отбележат важни аспекти, които забележат (2 минути за инструкции). Играчите имат 1 минута да мислят за своя подход. След това те изпълняват своите роли, както е установено, за 3 минути. След това всички участници се насърчават да обсъждат и да дават предложения и алтернативи за поведението на играчите, които ще променят резултата към по-добро: наставляваният приема обратната връзка и решава да се промени (3 минути). 5. Обучаващият иска от играча да възпроизведе сцената отново, включително алтернативните предложения за ефективна обратна връзка от аудиторията. Играчите действат съответно (3 минути). Обучителят обсъжда с участниците и подчертава положителния

	резултат (вижте следващия раздел за въпроси) (5 минути). 6. За втората ролева игра, обучителят избира две други лица на доброволна основа за различна ситуация: <i>Менторът получава обратна връзка неподходящо, когато наставляваният споменава, че чувства, че менторът не е достатъчно ангажиран в процеса на менторство</i> (3 минути). От тази точка упражнението следва същата процедура (14 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за след видеото: 1. Хората се дистанцират когато няма обратна връзка, защото се чувстват незначителни. Предоставянето на обратна връзка на наставлявания може да бъде начин за ангажиране на него / нея? Защо? 2. Какви други ползи от даването и получаването на обратна връзка можете да споменете? 3. Какви други предложения имате, за да дадете конструктивна обратна връзка? 4. Какви други предложения имате, когато трябва да дадете отрицателна обратна връзка? 5. Какви други предложения имате, за когато получавате обратна връзка? Въпроси по време на презентацията на PowerPoint: 7. Как бихте дали обратна връзка на наставлявания, ако той / тя не се яви навреме на работното място? 8. Как бихте дали обратна връзка на наставлявания, ако той / тя не е добре организиран и загуби важни документи? 9. Как бихте отговорили, ако наставляваният ви дава обратната връзка, че сте прекалено директен, и поставяте твърде голям натиск върху него / нея? Въпроси по време на ролеви игри: 9. Какви са вашите наблюдения на сцената? 10. Имате ли възражения относно това, което сте видели? Как мислите, че това е засегнало сцената? 11. Имате ли предложения за алтернативни поведения, които да доведат до по-добър резултат? 12. Какво сте видели да отидете различно този път, и как това влияе на ситуацията? 13. Въпроси към играчите: Как е това преживяване за вас? Как се чувствахте по отношение на тези различни начини за взаимодействие помежду си?
Ключови термини	обратна връзка, конструктивен, ефективен, поведение, невербални реакции, коментари, емоционално състояние
Кратка теоретична	Предложения и съвети за предоставяне на обратна връзка:

подготовка / основна информация	1. Направете коментари за поведението, а не за човека, техните ценности, вярвания или характеристики. 2. Дайте предложения, които човек може да обмисли, за да направи промяна. 3. Бъдете възможно най-конкретни, като опишете наблюдаваното поведение в дадена ситуация. Предоставянето на примери е полезно за лицето, което получава обратна връзка. 4. Споделете вашите коментари и мнения, но не налагайте или казвайте на човека какво трябва да чувства или мисли. 5. Преди да кажа какво не е наред, опитайте се да подчертаете честно това, което е добро и което оценявате. 6. Бъдете наясно с емоционалното си състояние, когато давате обратна връзка. Това не е начин за облекчаване на стреса, фрустрацията или гнева. Правете коментари, които могат да помогнат на човека и да отговорят на техните нужди и цели. 7. Дайте обратна връзка, когато бъде поискана, а не когато човекът вече е фокусиран върху нещо друго. Важно е да изберете момента, в който давате обратна връзка, според емоционалното състояние и чувствата на другите. 8. Напомнете си, че всеки човек е уникален и сравнявайки някого с другите, това ще се отрази на самочувствието и вътрешната му мотивация. 9. Откажете се от резюмета, фантастични думи или ненужни подробности. 10. Бъдете не-осъждащи и опишете как поведението на човека е повлияло на вашите реакции, мисли или чувства. 11. Възможна формулировка: <i>Когато каза / направи _____, почувствах / това ме накара да мисля _____.</i> Предложения и съвети за получаване на обратна връзка: 1. Първо, бъдете отворени и слушайте обратната връзка, наистина слушайте. Обратната информация от някой може да ви донесе полезна информация или предложения за подобряване на вашето поведение, умения, изпълнение и т.н. 2. Концентрирайте се върху това, което човек иска да знаете, а не върху това, което бихте искали да кажете или чуете. 3. Бъдете наясно с вашите реакции, особено тези на отхвърляне. Забележете вашите вербални и невербални реакции. 4. Опитайте се да слушате само без да формулирате в ума си отговор или извинение, за да избегнете изслушване и признаване, че нещо не е добро. 5. Благодарете за коментарите. 6. Бъдете конкретни в коя област искате да получите обратна връзка. 7. Възможно формулиране след слушане: <i>Ако разбирам правилно, когато го направих _____, си се почувствал/а _____.</i> Можете да намерите повече информация за предлагането и получаването на обратна връзка на: https://www.skillsyouneed.com/ips/feedback.html
---	---

Наименование на дейността	Първа менторска среща
Продължителност	25 минути
Необходими материали/инструменти	Флипчарт, маркери, въпроси за самооценка и дискусии
Инструкции за обучаващите	Тази дейност има за цел да подчертае най-важните аспекти, на които да се обърне внимание на първата менторска среща, за да се създаде доверителна връзка, която да доведе до успешни резултати. Участниците ще участват в ролевите игри, за да упражняват способността си да определят очакванията и границите.
Инструкции за участниците	1. В началото ще обсъдим първата среща и какво е важно да направим за успешна менторска връзка и резултати. 2. Сега ще играете ролята на ментора и наставлявания. Представете си, че сте на първата менторска среща и трябва да зададете очаквания и да дефинирате граници, включително колкото е възможно повече аспекти от обсъжданите по-рано. След 5 минути сменете ролите си за още 5 минути. В края ще обсъдим опита ви.
Описание на дейността	1. Интерактивна лекция за важните аспекти на първата менторска среща. Включете въпроси (вижте следващия раздел). Незадължително: можете да напишете на флипчарта най-важните аспекти (10 минути). 2. Ролевите игра се правят по двойки за определяне на очакванията и определяне на границите. Инструктирайте участниците да играят ролята на ментор и наставляван и си представете, че са на първата менторска среща и трябва да определят очакванията и да определят границите, включително колкото е възможно повече аспекти от обсъжданите по-рано. След 5 минути участниците сменят ролите си за още 5 минути (10 минути). 3. Заключителни дискусии (5 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за по време на лекцията: 1. Какво смятате, че означава да подготвите първата среща? 2. Какви аспекти могат да бъдат обсъдени на първата среща? 3. Защо е важно да ознаем наставлявания си? 4. Можете ли да дадете примери на очаквания, които може да има вашият наставляван? Можете ли да дадете пример за нереалистично

	очакване? Как бихте отговорили? 5. Можете ли да помислите за лимит за поверителност? Въпроси за окончателни дискусии: 1. Как беше за вас да зададете очаквания и да определите граници? 2. Какво забелязахте? 3. Какво научихте от това упражнение?
Ключови термини	очаквания, граници, доверие, отношения, конфиденциалност
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Подготовката на първата среща е много важна за менторския процес, защото започвате да изграждате отношенията си. Вдъхването на доверие и осигуряването на доверителна и открита среда ще доведе до успешни резултати. Подготовката на първата среща означава да се мисли върху аспектите, които искате да обсъдите и да се определи дневен ред. Въпреки това, бъдете гъвкави и оставайте отворени за това, което може да ви предложи наставляваният. 1) Оpozнаване: За ефективна връзка трябва да изградите разбирателство с наставлявания. Можете да направите това, като се опитвате да го опознаете по-добре и да откриете аспекти, свързани с: образование, семейство, работа, професионални интереси, ценности, мечти, успехи, трудности и т.н.. Дайте кратка информация за Вас и как можете да му/й помогнете и в крайна сметка да отговорите на въпроси. 2) Опpeдeляне на очаквания и определяне на граници: • Изяснете очакванията на наставлявания и какво искате да постигнете и установете какво можете и не можете да направите. • Изяснете очакванията му/й от вас като ментор. • Определете естеството на връзката, ролите и отговорностите си. • Дайте информация и теми за подходи като честотата на срещите, начините, по които той / тя може да се свърже с вас извън срещите, контекст за взаимодействие, времеви рамки, кога ще намалите контакта и т.н. • Обсъдете заедно какви теми от дискусии са подходящи или не за вас. • Обсъдете границите на вашата менторска връзка по отношение на: ○ гарантиране на поверителността и нейните ограничения; ○ възможност за разговори по електронна поща или други онлайн средства за комуникация или по телефона (работа и дом); ○ подходящ контекст за взаимодействие и правила за общуване извън работното място; ○ въпроси, свързани с други работни роли, които може да имате; ○ ограничения, свързани с честотата на контакт. Други съвети и предложения: • Създайте заедно целите и задачите на менторството и създайте заедно план за професионално развитие на наставлявания. • Опитайте се да бъдете позитивни, съпричастни и насърчаващи

	наставлявания, но не се включвайте лично. • Не давайте обещания или да давате лъжливи надежди. • Определете и ограничете ролята си на ментор за себе си. • Създайте заедно целта на менторството и възможните цели.
--	--

Наименование на дейността	Подкрепа на напредъка в менторството
Продължителност	15 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, PowerPoint презентация, въпроси за самооценка и дискусии
Инструкции за обучаващите	Тази дейност ще предостави на участниците някои съвети и предложения за това какво трябва да се случи по време на следващите менторски срещи и какво могат да направят, за да ангажират наставлявания си с действията и да подкрепят напредъка му.
Инструкции за участниците	1. За следващите минути, ние ще говорим за това, което трябва да се случи през следващите менторски срещи и какво менторът може да направи, за да се ангажират неговата / нейната наставяван към действие и да подкрепят неговия / нейния напредък.
Описание на дейността	2. Интерактивна презентация на PowerPoint за начина, по който менторите могат да подкрепят напредъка на своите наставявани (виж теоретичния фон и следващата част за въпроси) (15 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Кои са темите, на които бихте обърнали внимание при следващите менторски срещи? 2. Как можете да помогнете на наставявания да се ангажира с действия, за да постигне своята кариерна цел? 3. Какво трябва да включва план за професионално развитие? 4. Смятате ли, че чувствата на наставявания ви оказват влияние върху предприемането на действия? Можете ли да дадете примери? 5. Как можете да подкрепите напредъка на наставявания?
Ключови термини	подкрепа, напредък, ангажираност, действие, план за професионално развитие, възможности

Кратка теоретична основа / основна информация	След като поставите заедно с наставявания си целта си, ролята ви на ментор е да му помогнете и да го насочите да се ангажира с действия и да подкрепите напредъка му. Ето защо е необходимо редовно да организирате срещи, за да можете да предложите подходяща подкрепа, съвети и насоки. Помогнете на наставявания да се ангажира с действие: - Обсъдете с наставявания си и съставете заедно своя план за професионално развитие, включително крайната цел, която трябва да се постигне, възможните стъпки и действия, допълнителен практически опит, квалификации, умения и знания, които трябва да се придобият, възможности, които могат да възникнат, пречки и др. - Идентифицирайте и проучете какви са възможните резерви на наставявания в прилагането на плана или причините за безпокойство, които биха могли да му попречат да действа. - Отбележете емоционалното състояние и чувствата на наставявания и подчертайте тяхното влияние в насърчаването или обезсърчаването на дейностите за развитие и напредък. - Помогнете на наставявания да практикува нови начини на чувство, мислене и реагиране и да използват нови техники за предприемане на действия. Подкрепа за напредъка на наставявания: - По време на менторските срещи проверявайте напредъка на наставявания, насърчавайте го и го подкрепяйте, споделяйте знания, умения и съвети, ако е необходимо. - Използвайте стратегии, за да предизвикате наставявания и да повишите ентусиазма му. - Да бъдеш ефективен ментор означава да създаваш възможности за прозрения, които карат човека да промени своето поведение, мислене, чувства, действия и т.н. - Когато наставяваният е заседнал в проблем, използвайте конфронтация, като го информирате за неговата / нейната отговорност за това, и за решението да действа за промяна. - Планирайте логистиката и дневния ред на срещите. - Уверете се, че обсъждате всички нерешени въпроси или проблеми, с които се занимава наставяваният. - Насърчете наставявания да води дискусиите. - Помогнете на наставявания да развие своята професионална мрежа. Можете да намерите повече информация за подкрепа на напредъка в менторството в: Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier.
---	---

Наименование на дейността	Прекратяване на менторските отношения
Продължителност	30 минути
Необходими материали/инструменти	Работни листове с двата казуса, въпроси за самооценка и дискусии
Инструкции за обучаващите	Тази дейност има за цел да повиши информираността на участниците за това, че знанието как да се сложи край на менторската връзка е също толкова важно, колкото и другите менторски способности и компетенции. Приключване на връзката с нормални взаимоотношения е от жизненоважно значение за разглеждане на процеса на менторство като успешен.
Инструкции за участниците	1. Прекратяването на менторския процес е много важна фаза в този процес и знанието как да се направи това ще осигури смислено приключване и успех както за менторите, така и за наставяваните. 2. Ще обсъдим два казуса по тази тема, за да разберем по-добре какво трябва да направите, за да приключите тази фаза от процеса на менторство по подходящ начин.
Описание на дейността	1. Кратко въведение: Обяснете, че познанието как да се сложи край на менторската връзка е също толкова важно, колкото и другите фази на процеса, защото включва противоречиви чувства, тъга или дискомфорт от загуба (2 минути). 2. Дискусии по първия казус за прекратяване на менторска връзка: Помолете участник да прочете казуса за всички, въпреки че всички те имат работни листове с него пред себе си (2 минути). След това обсъдете казуса (вижте следващия раздел за въпроси); добавете аспекти от теоретичния раздел (10 минути). Казус 1: <i>“Мирна понякога беше наричана хумористично „царя“ на университетския химически факултет. Като председател на катедрата и ръководител на факултета в продължение на почти две десетилетия, Мирна е беше извор на мъдрост и също така сила, с която трябва да се съобразяваме, когато става въпрос за политика и вземане на решения. Мирна особено обичаше да менторства някои от най-обещаващите си млади преподаватели. През годините тя се запознава с обичайните сезони на менторството и се е научи, понякога болезнено, да предвиди и дори приветства значителните промени и преходи в живота на тези ценни отношения. Въпреки че Мирна беше най-затруднена от фазата на разделяне на менторството с ученици и преподаватели по-рано през кариерата си, тя бе научила - по трудния начин в някои случаи -, че нежеланието да остави протежето да порастне и да стане самостоятелно, е сигурен начин да задуши развитието му или да поставите протежета в болезнено двойно свързване (или да останат зависими и силно свързани, или да се</i>

	откъснат изцяло от ментора). В резултат на това Мирна стана проактивна в очакването и откритото признаване на разделянето, също и предефинирането на фазите на менторството. Тя призна смесените чувства на тъга и удовлетворение докато гледа как квалифицираните преподаватели продължават в кариерата си и тя откри креативни и значими ритуали за отбелязване на тези преходи". (Източник: Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). <i>The elements of mentoring</i>. New York: Palgrave Macmillan, 129). 3. Дискусии по втория казус за прекратяване на менторска връзка: Помолете участник да прочете казуса за всички, въпреки че всички те имат работни листове с него пред себе си (3 минути). След това обсъдете казуса (вижте Следващия раздел за въпроси); добавете аспекти от теоретичния раздел (10 минути). Казус 2: <i>"След пет години менторство на Адриана, Сам я виждаше от части като управленската суперзвезда в създаването, като творчески колега и като любимата „дъщеря". Сам беше разпознал необикновения талант на Адриана по време на първата си година в компанията и я избра от обширна група млади мениджъри, за да стане помощник-вицепрезидент на "Човешки ресурси". В тази си роля Адриана процъфтяваше - поне отчасти поради силната подкрепа, коучинг и защита на Сам. Работата на Адриана започна да привлича вниманието на други вицепрезиденти и на борда на директорите. Скоро ѝ беше предложена голямо повишение и пост като вицепрезидент на отдел. Макар и изненадана от собствената си амбивалентност към успеха си (удоволствена от успеха си, но и дълбоко разочарована от раздялата), Сам забелязва както значението на тази промоция за кариерата на Адриана, така и трудността, с която тя споделя решението си да продължи с него. За да ѝ даде разрешение да продължи, и едновременно с това, да признае важен преход в менторството, Сам насрочи среща с Адриана. По време на срещата той предложи ретроспекция на менторството им, започвайки с ранните му възприятия за нейните уникални таланти, наградата от тяхната синергични и творчески работни взаимоотношения, както и с удоволствието и гордостта от забележителните си постижения. Той подчертава начините, по които менторството е било полезно професионално и смислено личностно. Сам също така призна края на активната фаза на менторството им и описва своите смесени чувства на тъга и благодарност за идването на този преход. Този ритуал на раздяла се оказва изключително значим за Адриана, която се почувства свободна да изрази собствената си амбивалентност относно раздялата и дълбоката си благодарност за подкрепата на Сам. Техният контакт стана по-рядък, но те продължаваха да се подкрепят взаимно с години". (Източник: Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). <i>The elements of mentoring</i>. New York: Palgrave Macmillan, 130-131).</i> 4. Обобщете аспектите, обсъдени по време на двата казуса (3 минути).
Въпроси за	Въпроси за казус 1:

размисъл/дискусия	1. Как се чувстваше Мирна, когато предвиждаше края на менторската връзка? 2. Били ли сте някога в подобни ситуации? Как решихте проблема? 3. Какво се случи, когато тя се съпротивляваше да остави своя протеже / наставляван да стане независим? 4. Чувствали ли сте някога, че сте във взаимоотношения свързани със зависимост от някого на работното място или при други обстоятелства? 5. Как Мирна предефинира менторството, за да се справи с нейните чувства, когато прекратява връзката с протежещата / наставляваните? 6. Какви ритуали за разделяне биха имали значение за Вас? Въпроси за казус 2: 7. Какво чувства Сам във връзка с повишението на Адриана? 8. Какво друго бихте могли да почувствате, ако бяхте Сам? 9. Сам разбра ли какво чувства Адриана относно менторските им взаимоотношения? 10. Какво друго би могъл един наставляван да почувства при прекратяване на менторската връзка? 11. Каква беше стратегията на Сам да сложи край на менторската връзка по един смислен начин и за двамата? 12. Какво направи на последната менторска среща? 13. Как реагира Адриана на казаното от Сам? 14. Можете ли да помислите за други стратегии, ритуали или форми на прекратяване на менторските взаимоотношения?
Ключови термини	край, взаимоотношения, противоречиви чувства, растеж, ритуали, приемане, благодарност
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Прекратяването на тясна и смислена връзка с наставлявания може да бъде болезнено за Вас, заради чувството на загуба, което обикновено се появява, когато нещо приключи. Когато наставляваният си тръгва или се отказва, менторите могат да се почувстват предадени, заплашени, тъжни или дори гневни, ако не знаят как да се справят с прекратяване на връзките. За смислено приключване на менторската връзка, трябва да помислите и да подготвите крайния момент. Как да се сложи край на менторската връзка по полезен начин: • Напомнете си, че същността на менторството е растеж и промяна на наставлявания, така че връзката ви ще се промени. • Разберете, че менторството е развиваща се връзка, насочена към прехода на наставлявания от младши специалист към опитен член на професията. • Насърчавайте независимостта на наставлявания си, като осъзнавате, че това може да причини както на Вас, така и на наставлявания чувство на безпокойство, тъга, прекъсване, разделяне, загуба, но подчертайте, че това е това, което искате: неговия / нейния растеж и развитие. • За да подготвите и организирате тази крайна фаза, е полезно да си

	припомните менторската цел, създадена взаимно в началото на процеса, и редовно да преглеждате състоянието на напредъка и промените във вашата връзка. - Празнувайте, отбелязвайте и почитайте прехода и независимостта на наставявания, използвайки креативни методи или ритуали. - Уредете и планирайте последната менторска среща (обяд, вечеря или само чаша чай или кафе), за да отпразнувате продължаването самостоятелно на наставявания си и изрично да потвърдите края на менторската ви връзка. - На тази последна менторска среща, открито обсъдете преживяването на прекратяване на връзката, изразявайки благодарността си за възможността да бъдете ментор, тъгата, че наставяваният ви напуска, но удовлетворение от професионалното му развитие, увереност и компетентност. Това е благословия за наставявания, насърчавайки го да продължи напред, потвърждавайки стойността на менторството в дългосрочен план. Предложете на наставявания си разказ за вашата менторска връзка, включително мислите и чувствата ви за него / нея, уроците, които сте научили от него / нея, неговите / нейните етапи на развитие и всички аспекти, които считате за важни. - Това ще освободи наставявания от вас да направи същото и ще настъпи смислено приключване на връзката.
--	--

Наименование на дейността	Оценка на процеса на менторство
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Флипчарт, маркери, въпроси за самооценка и дискусия
Инструкции за обучаващите	Целта на тази дейност е да представи аспекти, свързани с оценката на менторския процес. Участниците ще научат методи за оценка на уменията, знанията и отношението на наставяваните.
Инструкции за участниците	- Ще започнем с упражняване на брейнсторминг и ще Ви задам един въпрос: Какво Ви идва на ум, когато мислите за оценка менторството? Чувствайте се свободни да давате каквито и да било отговори, които Ви хрумват. Нека сега да групираме това, което казахте в категории. - Сега ще разгледаме по-отблизо и ще обсъдим аспектите, свързани с оценката на процеса на менторство.
Описание на дейността	- Започнете с упражнение за брейнсторминг <i>Какво Ви идва на ум, когато мислите за оценка на менторството?</i>, и напишете отговорите на участниците на флипчарта (5 минути). Заедно с участниците се опитайте да групирате идеите им в категории (5 минути). - Обобщете отговорите на участниците и направете интерактивна презентация за оценка на менторския процес (вижте раздела за теоретичната подготовка) и включете въпроси (следващия раздел) (10 минути).

Въпроси за размисъл/дискусия	1. Какви цели може да има оценката на менторския процес? 2. Как бихте могли да прецените дали наставляваната сестра е опитна в измерването на пулса на пациента? 3. Освен самооценката и наблюдението на практически умения, какви други методи за оценка знаете? 4. Кои са най-ефективните методи за оценка на менторството за Вас? Защо?
Ключови термини	оценка, кредитиране, методи за оценка, самооценка, отчетност
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Оценката на процеса на менторство може да се отнася до официална програма за менторство, разработена от организацията, или до неформална менторска връзка. В първия случай системата за оценка е добре разработена и има ясни цели: да се вземат решения за бъдещите участници, да се променят аспекти на програмата, да се споделят резултатите с мениджъри и т.н. Цели на оценката на менторския процес: • да даде обратна връзка; • да мотивира наставляваните; • да открият своите учебни нужди; • да се оцени нивото им на компетентност; • да се проверяват техните знания, умения и отношение; • да следи напредъка им. Методи за оценка на менторския процес: • Самооценка: наставляваният може да оцени собствения си напредък в постигането на желаното от него, чрез обсъждане с ментора или попълване на въпросник, предназначен за това. • Наблюдение на практически умения: менторът може да наблюдава наставлявания на работното място и да получава необходимата информация. • Оценка на колеги и връстници: обсъждайки с колегите на наставлявания, можете да получите полезна информация за неговите / нейните знания, умения и отношение. • Задаване на въпроси: е форма на оценяване на знанията на наставляваните. Тя може да бъде устна или писмена. • Рефлексивни дискусии: ролята на ментора е да помогне на наставляваните да проучат проблемите в дълбочина, за да обмислят определени теми и аспекти от тяхната работа, изпълнение, цели и т.н. Обикновено разсъжденията предполагат самоосъзнаване, постигане на знания, способност за прилагане на теориите в практиката и др. • Групова работа: менторът може да даде задача, която трябва да се изпълни чрез работа в групи и след това да оцени ролята на наставлявания и резултатите; менторът може също да оцени способността му/й да работи в екип.

Модул 4: Компетенции и качества на ментора

Наименование на дейността	Учене на активно слушане
Продължителност	34 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc , въпроси за самооценка, презентация на PowerPoint, проектор.
Инструкции за обучаващите	Дейността има за цел да изясни и проучи концепцията за активно слушане и значението ментора да има тази способност и да бъде добър слушател. Участниците трябва да разберат как могат да направят това, по отношение на уменията за активно слушане и стъпките. Те също така ще подобрят тези умения в практическо упражнение с ролева игра.
Инструкции за участниците	1. Първо, ще изясним какво е активното слушане и неговото значение в процеса на менторство. (вижте също въпроси 1-4 от раздела по-долу). 2. След това ще гледаме видео с ролева игра свързана с активното слушане. 3. След гледане на видео, ние ще обсъдим ситуацията от видеото и ще разберем как можете активно да слушате някого. Ще идентифицираме стъпките и поведението, специфични за активното слушане. 4. Сега ще упражнявате уменията си за активно слушане, въз основа на получената информация и илюстрациите от видеото. В малки групи от по трима участници ще използвате активно слушане. Всеки участник трябва да изиграе три роли: ментор, наставляван и наблюдател (имате 5 минути за всяка ролева игра - общо 15 минути). Когато човек играе ролята на наставляван, той / тя ще опише проблем / трудна ситуация / предизвикателство, с което се сблъсква на работното място. Човекът в ролята на ментор трябва да използва уменията си за активно слушане. Третият човек (с роля на наблюдател) трябва да наблюдава другите двама, които играят ролята на ментор и наставляван и да подчертае детайлите, свързани с активното слушане.
Описание на дейността	1. Използвайте презентация на PowerPoint, за да дефинирате и изясните какво е "активно слушане" (за подробности вижте в раздела теоретичната подготовка). Включете някои въпроси (следващ раздел) (7 мин). 2. Гледайте образователно видео, което представлява ролева игра с активно слушане: 5. https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc (4 минути). 3. Въпроси се задават на участниците (следващия раздел) за самооценка (3 минути). 4. Практическо упражнение: ролева игра в малки групи от по трима участници, използващи активно слушане. Всеки участник трябва да

	играе три роли: ментор, наставляван и наблюдател (3 ролеви игри са необходими - по 5 минути всяка). Когато човек играе ролята на наставляван, той / тя ще опише проблем / трудна ситуация / предизвикателство, с което се сблъсква на работното място. Лицето в ролята на ментор трябва да използва уменията си за активно слушане. Третото лице (роля на наблюдател) трябва да наблюдава двете лица, които играят ролята на ментор и наставляван и да подчертават детайли, свързани с активното слушане (15 минути). 5. Дискусии (въпроси в следващия раздел) (5 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси по време на презентацията: 1. Запознат ли сте с понятието „активно слушане“? 2. Смятате ли, че имате умения за активно слушане? 3. Някога слушали ли сте някого активно? 4. Защо мислите, че активното слушане е важно в процеса на менторство? Въпроси след гледане на видеоклипа: 1. Идентифицирахте ли уменията за активно слушане във видеото (слушане за намерение, парафразиране, изясняване, отразяване и обобщаване)? 2. Какво забелязахте, свързано с езика на тялото? 3. Ясни ли са Ви възможните 5 стъпки към активно слушане? Заклучителни дискусии: 1. Как се чувствахте в ролята на ментора? Наставлявания? 2. Колко трудно Ви беше да бъдете ментор? Наставляван? Наблюдател? 3. Какво забелязахте от позицията на наблюдател?
Ключови термини	слушане за намерение, парафразиране, изясняване, отразяване назад, обобщаване, контакт с очите, невербално поведение
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Активното слушане е много важно умение за общуване, състоящо се в това да бъдете ангажирани в разговор и да обръщате внимание на другия човек много внимателно, за да разберете действително какво казват и смисъла на тяхната история.. Уменията за активно слушане са: слушане за намерение, парафразиране, изясняване, отразяване и обобщаване. а) Слушане за намерение – слушане, като се обръща внимание и на невербалния (езика на тялото, изражението на лицето) и паравербалните аспекти (тон на гласа, ритъм на речта, интонация, конкретни думи, паузи и т.н.) Това също означава да се отразява поведението, чрез приемане на жестове, думи или изрази на наставлявания. б) Перифразиране – менторът поставя със собствени думи това, което е

	разбрал от наставлявания; по този начин, менторът проверява дали е разбрал правилно посланието и значението на историята на наставлявания. ("Искаш да кажеш...?") в) Изясняването – the mentor wants to clarify the meaning of what the mentee has said, by asking him/ her to say more about an aspect, to give examples or to develop the смисъл на дума или фраза, която той / тя е използвал. („Кажи нещо повече за това.“; „Можеш ли да ми дадеш пример?“, „От това, което казваш разбирам, че...“; „Използва думата / фразата...“) г) Отразяване –представлява форма на обратна връзка; целта е да се помогне на наставлявания да разбере ситуация, в която се намира, и особено чувствата си, като повтаря една дума или няколко думи, които той / тя използва и изяснява контекста. („Това, което мисля, че чувам да казваш е...“) д) Обобщаване – менторът може да възстанови историята на наставлявания по последователен и по-безпристрастен начин. Това помага на ментора да запомни историята, да определи важните детайли и да разбере смисъла на казаното от наставлявания. Накрая, менторът трябва да поиска потвърждение за точност. Невербално поведение на активното слушане: 1. Позата на тялото леко напред, означава откритост, внимание и интерес; 2. За да насърчите наставлявания да говори, можете да кимате понякога и да се усмихвате; 3. Поддържането на очен контакт показва вашето внимание, съпричастност, разбиране към наставлявания; от друга страна, можете да видите обратната връзка и чувствата на наставлявания в зависимост от движенията на очите му. Стъпки на активното слушане: 1. Обратна връзка за това, което наставляваният казва, че се е случило / за неговата / нейната ситуация и т.н.; 2. Обратна връзка за това как наставляваният вижда какво се е случило / или неговата / нейната ситуация (неговата / нейната интерпретация); 3. Обратна връзка за това, как наставляваният се чувства по този въпрос; 4. Обратна връзка за това, което желае наставляваният или неговото / нейното задължение за решаване на проблема / ситуацията;
--	---

	5. Искане за обратна връзка: „Така ли е?“ Предимства на активното слушане на работното място: - подобряване на ефективността на работата и качеството на отношенията; - избягване на конфликти и недоразумения; - по-добри умения за преговори и убеждаване; - по-добри умения за предоставяне на обратна връзка; - повишаване на производителността на труда.
--	---

Наименование на дейността	Ефективно задаване на въпроси
Продължителност	45 минути
Необходими материали/инструменти	Листове от флипчарт с бележки от теоретичната подготовка, компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc , въпроси за самооценка, прожектор, 4 малки листа хартия със ситуации, маркери, флипчарт.
Инструкции за обучаващите	Участниците трябва да разберат значението на задаването на въпроси като умения за комуникация и междуличностни умения в менторството. Те ще могат да изберат какъв тип въпроси са подходящи в различни ситуации. Дейността има за цел да помогне на участниците да изберат въпросите, които ще им дадат възможност и / или да ги използват, за да им помогнат да намерят решения. Участниците ще подобрят своите умения за задаване на въпроси чрез практическо упражнение.

Инструкции за участниците	1. Едно от най-важните менторски умения е поставянето на ефективни въпроси, за да се помогне на наставявания да постигне това, което той / тя иска. Нека да видим първо няколко подробности за ефективното задаване на въпроси(интерактивна лекция). 2. Ще гледаме видео за други 3 вида въпроси: отворени, проучвателни и затворени въпроси и как да ги използваме. След като гледате видеото, можем да идентифицираме няколко въпроса и да обсъдим някои ситуации, в които можете да ги използвате. 3. Сега ще упражняваме тези умения за задаване на въпроси. Първо, ще ви разделя в 4 групи. Всяка група случайно получава една ситуация, пред която са изправени наставяваните на работното място. Моля, изберете един от тези листове хартия. Имате 10 минути, за да намерите 6 въпроса, които бихте попитали наставявания, за да му помогнете, и да ги запишете на лист хартия. След това ще трябва да изберете представител, който да представи в 4 минути ситуацията, върху която сте работили, въпросите, които сте избрали, и да обясни вашия избор. Участниците от другите групи могат да прекъснат и / или да зададат други възможни въпроси (общо 26 минути) (моля, намерете въпроси в следващия раздел).
Описание на дейността	1. Интерактивна лекция за ефективно задаване на въпроси, използвайки бележки, написани на флипчарт (за подробности вижте теоретичната подготовка в раздела). Включете някои въпроси (следващия раздел) (8 минути). 2. Гледайте анимационно филм съдържащо 3 вида въпроси (отворен, проучвателен и затворен): https://www.youtube.com/watch?v=2QVxg-QgmOU(5 минути) 3. Въпроси се задават на участниците (следващия раздел) за самооценка (3 минути) 4. Практическо упражнение: Обучаващият разделя участниците в 4 групи. Всяка група случайно получава една от следните ситуации, пред която наставяваният е изправен на работното място: а) Наставяваният не се чувства уверен в изпълнението на задачите. б) Наставяваният иска повече възможности за развитие на своята кариера. в) Наставяваният се чувства недооценен от своя началник. г) Наставяваният е направил грешка в работата си. Участниците имат 10 минути, за да намерят 6 въпроса, които биха задали на наставявания, за да му помогнат, и да ги запишат на лист хартия. След това всяка група избира представител, който да представи в 4 минути ситуацията, по която са работили, въпросите, които са избрали, и да обясни техния избор. Участниците от другите групи се насърчват да направят прекъсване и / или да зададат други възможни въпроси (общо 26 минути) (моля, намерете въпроси в следващия раздел).

	5. Заклучителни дискусии (въпроси в следващия раздел) (3 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси по време на презентацията: 1. Защо мислите, че е толкова важно да знаете как да задавате въпроси? 2. Мислите ли, че имате тези умения? 3. Имате ли други съвети за ефективно задаване на въпроси? Въпроси след гледане на видеоклипа: 4. Можете ли да дадете примери за открити въпроси? 5. Можете ли да дадете примери за проучвателни въпроси? 6. Можете ли да дадете примери за затворени въпроси? Въпроси по време на практическото упражнение: 7. Можете ли да донесете други примери за въпроси, които се вписват в тази ситуация? 8. Кои според Вас са най-ефективните въпроси и защо? Заклучителни дискусии: 9. Смятате ли, че е трудно или лесно да формулирате тези въпроси и защо? 10. Какво научихте от това упражнение?
Ключови термини	отворени въпроси, проучвателни въпроси, затворени въпроси, информативни въпроси, въпроси, свързани с взаимоотношенията, хипотетични въпроси, поведенчески въпроси, парадоксални, метафорични въпроси
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Едно от най-важните менторски умения е поставянето на ефективни въпроси, за да се помогне на наставлявания да постигне това, което той / тя иска. Лист от флипчарта 1: Целите на въпросите в менторството: • да помогнете на наставлявания да открие собствените си решения, като се съсредоточи върху тях; • да упълномощите наставлявания да мисли за себе си и да постигне това, което иска; • да насърчите наставлявания да се движи напред и да поема отговорност за действията си, като осъзнава собствената си перспектива и модела на света и идентифицира възможностите и алтернативите; • да разберем модела на света на наставлявания и да го използваме в работата с него; • да помогнете на наставлявания да проучи ситуацията, да се замисли и да я разбере по-добре; • да помогнете на наставлявания да осъзнае своите ресурси. Лист от флипчарта 2 и 3: Types of questions and examples:

1. Информационни въпроси се използват, за да се намери повече информация:
Каква е твоята цел? Какво стана след това? Какви възможности виждаш сега? Какво искаш да направиш сега?
2. Въпросите за взаимоотношения се използват, за да научите повече за участващите лица:
Кой е засегнат от тази ситуация? Кой може да ви подкрепи? Как реагира колегата ви? Кой ще забележи промяната?
3. Използват се хипотетични въпроси, за да помогнете на наставявания да види ситуацията от нова перспектива:
Как ще изглежда ситуацията, ако се събудите една сутрин и проблемът вече не съществува? Ако най-добрият ти приятел трябва да ти даде съвет точно сега, какъв би бил този съвет?
4. Поведенчески въпроси се използват, за да се идентифицира какво прави или ще направи наставяваният:
Какво направи? Какво ще правиш сега? Как можете да направите това по различен начин? Каква е първата ви стъпка? Коя е най-трудната стъпка?
5. Парадоксалните въпроси се използват, за да се раздели наставяваният от проблема и да му се помогне да предприеме действия:
Какви са ползите от този проблем след като си решил да го задържиш? Какво мислиш за проблема от както се е превърнал в проблем?
6. Метафоричните въпроси се използват, за да помогнат на наставявания да видят проблема по по-обективен начин:
Ако проблемът ви е животно, какво би било това животно и защо? Ако вашата възможност беше пейзаж, как ще изглежда?
7. Въпроси за по-задълбочен размисъл:
Какво е успех за теб? Какво означава това за теб? Какво те мотивира най-много? Какви са твоите ценности?
8. Други полезни въпроси:
Какво друго? Можеш ли да кажеш повече? Как мога да те подкрепя?

Лист от флипчарта 4:

Съвети за задаване на въпроси:

- бъдете любопитни за това как вашия наставяван мисли;
- бъдете непредубедени и не съдете наставявания;
- използвайте въпроси, свързани с целите на наставявания;
- използвайте повече отворени въпроси;
- използвайте думите на наставявания във въпроси;
- използвайте кратки и ясни въпроси;
- не налагайте своето решение или визия, позволете на наставявания да намери свое собствено.

Можете да намерите повече информация за ефективните въпроси тук:

https://www.youtube.com/watch?v=XGTiSD-ux_M

Наименование на дейността	Невербална комуникация
Продължителност	47 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuaao , въпроси за самооценка, прожектор, 26 листа хартия / карти с работни ситуации, флипчарт, маркери, хронометър за измерване на 1 минута.
Инструкции за обучаващите	Целта на тази дейност е да подчертае ролята на уменията за невербална комуникация в менторството. Участниците ще се научат как да използват своето невербално поведение, за да предадат желаното съобщение или информация. Освен това те ще подобрят тези умения, като играят определена игра.
Инструкции за участниците	1. Начинът, по който някой предава скрити послания чрез езика на тялото, изражението на лицето, характеристиките на гласа и физическото разстояние, представлява важно комуникативно и междуличностно умение, а именно невербална комуникация. 2. В началото ще гледаме видеоклип за невербалната комуникация и след това ще обсъдим повече важноста на невербалното поведение и начина, по който да реагираме по подходящ начин, за да съобщаваме информацията и посланието, които искаме. 3. Сега ще подобрите уменията си за невербална комуникация, като играете игра (Моля, дайте указанията от следващия раздел).
Описание на дейността	1. Изяснете какво означава невербална комуникация (1 минута) 2. Гледайте анимационен видеоклип за невербалната комуникация: https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuaao (3 минути) 3. Въпроси се задават на участниците (следващия раздел) за самооценка (2 минути). 4. Практическо упражнение, адаптирано по игра за активност: Обучителят разделя участниците в 4 групи и им дава следните инструкции (2 минути): 5. <i>На тези листове хартия / карти са написани 26 работни ситуации. Всеки от вас ще избере на случаен принцип ситуация. Ще прочетете ситуацията на ум и след това можете да дадете на листа хартия / картата на членовете на другите 3 групи, за да видят тази работна ситуация. Членовете на групата Ви нямат право да го виждат. Междувременно трябва да изберете какво ще направите: да начертаете работната ситуация на флипчарта или да го измимикирате, така че вашата група да може да го познае (имате 30 секунди, за да помислите какво да правите). Ако го рисувате и групата ви предполага, ще получите 1 точка. Ако го мимикирате и групата ви предполага, ще получите 3 точки. Имате 1 минута да нарисувате или да имитирате работната ситуация и</i>

	<i>вашата група да го познаете. Нямаме право да говорите или да пишете думи. Групата, която има най-много точки, печели играта.</i> Ситуациите, написани на лист хартия / карти: 1. Вашият началник Ви е бесен. 2. Преживявате работно пренатоварване. 3. Получили сте промоция. 4. Вие сте твърде стресиран и искате почивен ден. 5. Обичате да работите в екип. 6. Вашият началник ви похвали на среща. 7. Страхувате се, защото сте направили грешка. 8. Карате се с ваш колега. 9. Ваш колега има изнервящия навик да щрака с химикалки и вече не можете да го издържате.. 10. Вашият колега споделя всеки детайл от живота си и това ви дразни. 11. Вие сте тъжни, защото един от вашите колеги е подал оставка. 12. Вие се отвращавате от ключките в офиса. 13. Вие сте уверени в професионалното си развитие. 14. Отивате на интервю за работа. 15. Вие сте говорител на конференция. 16. Вашият клиент / пациент / студент Ви моли за помощ. 17. Трябва да завършите задачите си, защото крайният срок приближава. 18. Когато си бил малък, си мечтал да станеш медицинска сестра / социален работник / учител. 19. Не сте сигурни как да решите проблем. 20. Не спите достатъчно и сте уморени по време на работа. 21. Пишете доклад с малък краен срок. 22. Вие правите повече задачи едновременно. 23. Срещате се с нови хора. 24. Вашият колега открадва идеята ви. 25. Помолени сте да останете до късно офиса точно когато се готвите да си тръгвате.. 26. Наслаждавате се на парти с колегите си. Продължителност на играта: 36 минути Заклучителни дискусии (въпроси в следващия раздел) (3 минути)
Въпроси за размисъл/дискусия	1. Замисляли ли сте се колко е важно това, което предавате чрез невербални сигнали? 2. Можете ли да дадете примери за ситуации, в които невербалните сигнали противоречат на вербалното послание? 3. Можете ли да дадете примери за ситуации, в които трябва да контролирате невербалните си реакции, за да предадете желаното послание, обратно на състоянието или емоциите ви? Въпроси за заключителни дискусии: 4. Колко трудно беше да не говориш и да изпратиш посланието, което искаш? 5. Беше ли по-лесно да се разбере имитираното или нарисуваното съобщение? Защо?

	6. Мимикирането и рисуването видове невербална комуникация ли са? 7. Докато мимикирахте, кое беше това, което мислите, че е било в помощта на другите, за да отгатнат посланието? 8. Защо важна е невербалната комуникация в менторството?
Ключови термини	невербална комуникация, език на тялото, послание, естетическа комуникация, физическа комуникация, знаци, символи
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Можете да намерите повече информация за невербалната комуникация на: https://www.skillsyouneed.com/ips/nonverbal-communication.html
Наименование на дейността	Асертивна комуникация
Продължителност	24 минути
Необходими материали/инструменти	Въпроси за самооценка, флипчарт и маркери, ако учителят иска да направи някои бележки по време на интерактивната лекция, или да нарисова триъгълника на поведението (виж теоретичната подготовка за подробности)
Инструкции за обучаващите	Тази дейност има за цел да подчертае ролята на асертивния стил на комуникация в менторството. Участниците ще разберат какви са особеностите на асертивната комуникация и нейното специфично поведение в контраст с агресивни и пасивни реакции. Те ще бъдат по-добре запознати с тези аспекти след ролева игра в 3 версии.
Инструкции за участниците	1. Първо ще говорим за асертивна комуникация и нейните характеристики. 2. Сега, когато знаете повече за асертивната комуникация, ние ще упражняваме тези умения и ще задълбочаваме осведомеността и разбирането за нейните ефекти и разликите от агресивното и пасивното поведение.. 3. (Моля, дайте указанията от следващия раздел).

Описание на дейността	1. Интерактивна лекция за асертивната комуникация (виж раздела теоретична подготовка за подробности). Включете въпроси (следващ раздел) (10 минути) 2. Упражнение чрез ролева игра за практикуване на асертивни комуникативни умения и за осъзнаване на нейните ефекти и различия от агресивно и пасивно поведение. Обучителят избира двама участници (двама доброволци например), които ще дойдат отпред: първият ще играе ролята на ментор, а вторият ще бъде наставляваният. Обучителят дава инструкции на участниците: <i>Имаме следната ситуация: Това е четвъртата седмица, в която наставляваният закъснява за работа. Менторът трябва да разговаря с наставлявания и да намери решение. Трябва да играете 3 версии на реакции: а) менторът е агресивен, б) менторът е пасивен, и в) менторът е асертивен. Човекът, който е в ролята на наставляван, има свобода в избора на своите реакции, въз основа на това как се чувства, че би отговорил в дадения случай. Имате 3 минути за всяка версия. Останалите участници ще наблюдават ролевата игра и ние ще обсъдим подробностите в края на упражнението. (9 минути)</i> 3. Заключителни дискусии (въпроси в следващия раздел) (5 минути)
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за по време на интерактивната лекция: 1. Запознати ли сте с това, какво означава да бъдеш асертивен? 2. Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте били асертивни? Как го направихте? 3. Можете ли да идентифицирате разликите между агресивността и асертивността? Ами между това да сме пасивни и да бъдем асертивни? 4. Можете ли да илюстрирате асертивно поведение? 5. Колко често сте използвали изявления „аз“ досега? 6. Какви ефекти смятате, че има използването на „аз“ изявленията? Въпроси за заключителни дискусии: 7. Как се почувствахте, когато се използваше агресивното поведение? Ами когато се използваше пасивното поведение? Асертивното поведение промени ли нещата? 8. Какво забелязахте в трите ситуации? 9. За тези, които не играеха ролята, как бихте отговорили по асертивен начин? 10. Как можете да подобрите уменията си за асертивна комуникация? 11. Важно ли е менторът да бъде асертивен? Защо?
Ключови термини	пасивни, самоуверени, агресивни, мисли, чувства, права
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Асертивната комуникация също е важно междуличностно умение, което се изразява в адекватно изразяване на вашите мисли, убеждения, чувства, желания, нужди, желания и действия в най-добрия Ви интерес, но като се

	имат предвид и тези на другите. Можете да видите асертивно поведение на върха на триъгълник, в който в основата са агресивното и пасивното поведение. Да бъдеш агресивен означава да игнорираш нуждите, чувствата или възгледите на другите, утвърждавайки само своите права. Агресивният човек често е агресивен, възискателен и не пита, а може и да почне да тормози. От друга страна, пасивното поведение се определя от възприемането на идеите, възгледите, мислите и чувствата на другите, пренебрегвайки собствените ви права и нужди. Обикновено това е знак за ниско самочувствие. Тези хора угаждат на другите, стремяйки се да ги харесат. Понякога другите поемат отговорност и вземат решения за тях. Асертивността представлява баланс между утвърждаването на правата ви открито и справедливо и съобразяването с нуждите на другите. Това означава да се търси решение, което е печелившо, така че всеки да бъде доволен. Асертивният човек се характеризира със следните поведения: • да виждаме другите като равни; • разбиране на техните чувства и изпитване на емпатия; • изразяване на собствените си чувства, мисли и идеи по открит и честен начин и насърчаване на други да правят същото; • казване на „не“, когато е необходимо и по подходящ начин; • признаване на грешки и извиняване; • изразявайки редовно на ценене на другите, когато е уместно; • приемане на мнения / идеи / възгледи на другите, след като ги изслуша и реши, че са подходящи за тях; • отворен за критики и комплименти; • ценят себе си и другите. “Аз” изявления: Използването на изявленията „аз“ е асертивна комуникационна техника за изразяване на чувства, мисли, желания, нужди и т.н. : „Имам нужда“, „Чувствам“, „Избирам да“, „Искам“ и т.н.. Използването на изявленията „аз“ кара другите да бъдат по-отворени и по-малко отбранителни, защото ораторът изразява своето мнение без обвинения. Акцентът е върху говорещия, не върху слушателя.. Пример: Ситуация: Вашият началник ви претоварва с работа.
--	--

	Обичаен отговор: Да, ще го направя. Асертивен начин за отговор: <i>Чувствам се стресиран и уморен, когато имам толкова много задачи за толкова кратко време, защото това е прекалено много. Наистина бих го оценил, ако мога да получа някаква помощ.</i> <i>Или: в момента не мога да поема никакъв друг проект или задача, защото ще ми бъде прекалено много и няма да мога да ги довърша навреме.</i> Можете да намерите повече информация за асертивната комуникация на: https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html
--	--

Наименование на дейността	Идентифициране на стиловете на лидерство
Продължителност	50 минути
Необходими материали/инструменти	Флипчарт, маркери, компютър, интернет връзка, линк, който ще се използва за видеото „8 качества, които правят изключителен лидер“ в статията: https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757, въпроси за самооценка, проектор, PowerPoint страница (Емоционална интелигентност), линк за тест за самооценка: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444, smartphones, PowerPoint page (the table: http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf), въпроси за самооценка и дискусии.
Инструкции за обучаващите	Тази дейност има за цел да представи лидерските умения и стилове и да ги свърже с менторството. Участниците ще осъзнаят важността на емоционалната интелигентност при лидерството и менторството. Чрез тест за самооценка те ще идентифицират своите стилове на лидерство.
Инструкции за участниците	1. Ще започнем с упражнения за брейнсторминг и ще ви задам един въпрос: <i>Какво Ви идва на ум, когато се замислите за лидерство?</i> Чувствайте се свободни да давате каквито и да било отговори, които Ви хрумват. 2. Сега ще гледаме видео, за да видим какви са качества и уменията на един добър лидер и да обсъдим връзката с менторството. 3. Освен това ще говорим за емоционална интелигентност като умение за лидерство. 4. Сега ще направим тест за самооценка, за да идентифицираме вашия микс от стилове на лидерство. За това ви трябвават вашите смартфони. Моля, отворете тази връзка и попълнете въпросника. Имате 5 минути, за да я попълните. Когато сте готови, моля, прочетете накратко тълкуването. За кратко време ще обсъдим повече.
Описание на дейността	1. Започнете с упражнение за брейнсторминг <i>Какво Ви идва на ум, когато се замислите за лидерство?</i>, и напишете отговорите на

	участниците на флипчарт (3 минути) - Определете лидерството въз основа на техните отговори и теоретичната подготовка (1минута) - Гледайте образователно видео на тема „8 качества, които правят изключителен лидер“ в статията: https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757 (2 минути) - Въпроси се задават на участниците (следващия раздел) за самооценка (4 минути) - Интерактивна презентация на емоционалната интелигентност като лидерско умение (виж теоретична подготовка и въпроси за самооценка) (5 минути) - Тест за самооценка: използвайки техните смартфони, участниците ще попълнят следния тест чрез достъп до линка: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444, за да се определи техния микс в стила на лидерство, базиран на стиловете на лидерство, разработени от Дейвид Големан (принудително / командващо, визионерско, партньорско, демократично, кариерно, коучинг; вижте подробности в теоретичния раздел) (5 минути) - Участниците ще видят автоматична интерпретация на теста, идентифицирайки: - добре развитите стилове; - стиловете, които се нуждаят от по-нататъшно развитие; - стиловете, които се нуждаят от много по-нататъшно развитие. Нека участниците да проучат резултатите се за 2 минути. - Интерпретирайте заедно с участниците техните резултати, като опишете всеки стил, като използвате дадените детайли от автоматичната интерпретация (моля, вижте подробности в теоретичната подготовка); можете също да показвате чрез PowerPoint страница таблицата от тук: http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf В същото време използвайте въпросите за самооценка и дискусии (вж. Следващия раздел) (28 минути)
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси за след гледане на видеото: - Виждате ли тези умения във ваши предишни лидери? - Свързани ли са тези лидерски умения с менторството? Как? - Можете ли да добавите други лидерски умения? - Имате ли лидерски умения? По отношение на тези, какви са вашите силни страни? Какво трябва да подобрите? Въпроси за представяне на емоционалната интелигентност като умение за лидерство: - Мислили ли сте за важността на емоционалната интелигентност като лидерско умение? - По скалата от 1 до 10, където се поставяте в имането на емоционална

	интелигентност? 7. На какви компоненти имате какво да подобрите? Въпроси за интерпретация на тестове, самооценка и дискусии: 8. Идентифицирате ли се с резултатите? 9. Кой има добре развит командващ / принудителен стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 10. Кой има добре развит визионерски стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 11. Кой има добре развит партньорски стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 12. Кой има добре развит демократичен стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 13. Кой има добре развит pacesetting стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 14. Кой има добре развит коучинг стил? Нека да видим какво означава това (въведете подробностите). Можете ли да дадете примери за ситуации, в които сте използвали този стил на работното място, с вашите колеги или при каквито и да било други обстоятелства? За тези от вас, които се нуждаят от подобрене на този стил, как можете да го направите? 15. Как можете да използвате стилове на лидерство в менторството? Дайте примери.
Ключови термини	лидерски умения, стилове на лидерство, командване, визионерство, партньорство, демократичност, коучинг
Кратка теоретична	Определение за лидерство:

	Различните комбинации от лидерски умения водят до стилове на лидерство. Според Д. Големан има шест стила на лидерство: “Принудителен” / командващ Принудителните лидери изискват незабавно подчинение. С една единствена фраза този стил е „Направете това, което ви казвам“. Тези лидери проявяват инициативност, самоконтрол и стремеж към успех. Разбира се, има време и място за такова лидерство: бойното поле е класически пример, но всяка криза ще се нуждае от ясно, спокойно и командно ръководство. Този стил обаче не насърчава никой друг да поеме инициативата и често оказва отрицателно въздействие върху начина, по който хората се чувстват. Визионерски Авторитетните лидери насочват хората към определена визия, така че често се описват като „визионери“. Този стил вероятно е най-добре обобщен като „Ела с мен“. Това е най-полезният стил, когато е необходима нова визия или ясна посока и е най-силно положителна. Авторитетни лидери са с високо самочувствие и съпричастност, като действат като катализатор на промяната, като привличат хората във визията и ги ангажират с бъдещето. Партньорски Партньорският лидер оценява и създава емоционални връзки и хармония, вярвайки, че „Хората са на първо място“. Такива лидери демонстрират съпричастност и силни комуникативни умения и са много добри в изграждането на взаимоотношения. Този стил е най-полезен, когато екип преживява трудна фаза и трябва да лекува разриви или да развива мотивация. Това не е много ориентиран към целта стил, така че всеки, който го използва, ще трябва да се увери, че другите ще разберат, че целта е екипна хармония, а не конкретни задачи. Вероятно е очевидно от това, че не може да се използва самостоятелно за какъвто и да е период от време, ако трябва да „свършите работата“. Демократичен Демократичният лидер изгражда консенсус чрез участие, постоянно питайки „Какво мислите?“ И показвайки високи нива на сътрудничество, лидерство в екипа и силни комуникационни умения. Този стил на ръководство работи добре в развитието на собствеността за даден проект, но той може да допринесе за бавен напредък към целите, докато определено количество инерция не се натрупа. Всеки, който желае да използва този стил, ще трябва да се увери, че старши мениджърите са подписали процеса и ще разберат, че може да отнеме време за развитие на консенсуса. Pace-Setter Pace-setting лидерите очакват върхови постижения и самонасочване и могат да бъдат обобщени като „Направете това, което правя сега“. Pace-setter много води с примера, но този тип лидерство работи само с
--	---

	висококомпетентен и добре мотивиран екип. Той може да се поддържа само за известно време, без членовете на екипа да отпаднат. Подобно на принудителния лидер, Pace-setter също проявяват стремеж към успех и инициатива, но вместо самоконтрол, те се съчетават с добросъвестност. Коучинг Коучинг лидерът ще развива хората, като им позволява да опитат различни подходи по открит начин. Фразата, която обобщава този стил, е „Опитайте“ и този лидер показва високи нива на съпричастност, самосъзнание и умения за развитие на други. Стилът на коучинг е особено полезен, когато една организация цени дългосрочното развитие на персонала”. Източник: https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444 Кратко описание на: http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf За повече детайли вижте: Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90 .
--	---

Наименование на дейността	Значение на лидерските ценности в менторството
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Лист хартия със списък на лидерски ценности, въпроси за самооценка, флипчарт, маркери
Инструкции за обучаващите	Дейността е посветена на повишаване на информираността на участниците относно начина, по който техните лидерски ценности оформят ролята им на ментори. Участниците ще идентифицират основните си лидерски ценности и ще ги сравнят с най-често срещаните в групата.
Инструкции за участниците	1. Нашите основни ценности и вярвания влияят на нашето поведение, роли, дейности, решения и т.н. Затова нашата работа и професия се ръководят от тези ценности. По същия начин менторите и лидерите действат в съответствие със своите ценности. 2. В началото ще обсъдим как ценностите оформят ролята на лидер, следователно на ментор. 3. За да сме наясно с лидерските си ценности, ние ще направим упражнение. Ще получите лист хартия със списък на лидерските ценности. Моля, прочетете индивидуално списъка и оградете първите пет ценности, които са важни за Вас в менторската им дейност. Имате 5 минути за това и след това ще обсъдим повече. 4. Сега, въз основа на лидерските ценности, които сте избрали, може би можем да очертаяме профила на групата.

Описание на дейността	1. Обяснете, че стилът на лидер и неговото поведение обикновено се влияят от неговите / нейните ценности (1 минута). 2. Групова дискусия за начина, по който ценностите оформят ролята на лидер, следователно на ментор (виж следващия раздел) (4 минути). 3. Упражнение за самооценка за идентифициране на лични ценности. Участниците получават лист хартия със списък на лидерски ценности. Помолете участниците да прочетат индивидуално списъка и да оградят първите пет ценности, които са важни за тях в менторската им дейност (5 минути). 4. Попитайте участниците какви ценности са избрали и вижте честотата в групата. Напишете ги на флипчарт, за да получите групов профил на лидерски ценности (5 минути). Списък на ценности: <table> <tbody> <tr><td>Постижение</td><td>Услужливост</td></tr> <tr><td>Приключение</td><td>Независимост</td></tr> <tr><td>Предизвикателство</td><td>Интегритет</td></tr> <tr><td>Контрол</td><td>Лидерство</td></tr> <tr><td>Творчеството</td><td>Морал / етика</td></tr> <tr><td>Икономически баланс</td><td>Лоялност</td></tr> <tr><td>Справедливост</td><td>Предвидимост</td></tr> <tr><td>Свобода</td><td>Отговорност</td></tr> <tr><td>Щастие</td><td>Отзивчивост</td></tr> <tr><td>Тежка работа</td><td>Власт</td></tr> <tr><td>Честност</td><td>Признание</td></tr> <tr><td>Хармония</td><td>Риск</td></tr> <tr><td>Участие</td><td>Самоуважение</td></tr> <tr><td>Ред</td><td>Разнообразие</td></tr> <tr><td>Привързаност</td><td>Сигурност</td></tr> <tr><td>Комфорт</td><td>Традиция</td></tr> <tr><td>Съответствие</td><td>Доверие</td></tr> <tr><td>Сътрудничество</td><td>Мъдрост</td></tr> <tr><td>Прямота</td><td>Обслужване</td></tr> <tr><td>Професионализъм</td><td>Осъзнаване</td></tr> <tr><td>Гъвкавост</td><td>Личностно развитие</td></tr> <tr><td>Приятелство</td><td>Услужливост</td></tr> </tbody> </table> Играта е адаптирана по Beggs, Katherine & Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities 5. Заключителни групови дискусии (виж следващия раздел) (5 минути).	Постижение	Услужливост	Приключение	Независимост	Предизвикателство	Интегритет	Контрол	Лидерство	Творчеството	Морал / етика	Икономически баланс	Лоялност	Справедливост	Предвидимост	Свобода	Отговорност	Щастие	Отзивчивост	Тежка работа	Власт	Честност	Признание	Хармония	Риск	Участие	Самоуважение	Ред	Разнообразие	Привързаност	Сигурност	Комфорт	Традиция	Съответствие	Доверие	Сътрудничество	Мъдрост	Прямота	Обслужване	Професионализъм	Осъзнаване	Гъвкавост	Личностно развитие	Приятелство	Услужливост
Постижение	Услужливост																																												
Приключение	Независимост																																												
Предизвикателство	Интегритет																																												
Контрол	Лидерство																																												
Творчеството	Морал / етика																																												
Икономически баланс	Лоялност																																												
Справедливост	Предвидимост																																												
Свобода	Отговорност																																												
Щастие	Отзивчивост																																												
Тежка работа	Власт																																												
Честност	Признание																																												
Хармония	Риск																																												
Участие	Самоуважение																																												
Ред	Разнообразие																																												
Привързаност	Сигурност																																												
Комфорт	Традиция																																												
Съответствие	Доверие																																												
Сътрудничество	Мъдрост																																												
Прямота	Обслужване																																												
Професионализъм	Осъзнаване																																												
Гъвкавост	Личностно развитие																																												
Приятелство	Услужливост																																												

Въпроси за размисъл/дискусия	Групова дискусия: 1. Защо ценностите могат да повлияят на ролята и поведението на лидера? Можете ли да дадете примери? 2. Това отнася ли се и за менторството? 3. Можете ли да дадете пример за ценности, които смятате, че определят вашата менторска дейност и роля? Заключителни дискусии: 5. Как вашите лидерски ценности ще повлияят на вашата роля като ментор? Можете ли да дадете пример? 6. Колко далеч сте от груповия профил на лидерски ценности? Какво не ви подхожда? 7. Какво бихте направили, ако наставяваният Ви има напълно различни ценности?
Ключови термини	лидерски ценности
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Можете да намерите повече информация за лидерските ценности тук: https://www.thebalancecareers.com/leadership-values-and-workplace-ethics-1918615

Наименование на дейността	Идентифициране на основни предприемачески умения за стартиране на кариера
Продължителност	1 час и 20 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще бъде използван: https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ, въпроси за самооценка, прожектор, флипчарт, маркери, хартия, химикалки, 21 листа хартия / карти с предприемачески умения, флипчарт.
Инструкции за обучаващите	Целите на тази дейност се състоят в това, участниците да опишат, открият и обсъдят различни предприемачески умения и качества на добър предприемач. В допълнение, те трябва да свържат тези умения с тези, необходими за началото на кариера. Участниците ще могат да дадат примери за начина, по който могат да допринесат като ментори за развитието на тези умения при по-младите си колеги в началото на кариерата им.
Инструкции за участниците	1. В началото ще гледаме видеоклип за качества на предприемач и ще обсъдим как тези умения са важни за началото на кариерата. 2. Сега ще ви задам един въпрос и искам да се чувствате свободни да

	дават каквито и да било отговори, които ви идват на ум; ще направим брейнсторминг упражнение: <i>какви други предприемачески умения, качества и черти смятате, че са необходими за началото на кариерата и защо?</i> 3. За следващите минути ще играем перфектната предприемаческа игра. Ще ви разделя по двойки. Моля, решете за всяка двойка, кой е играч 1 и кой е играч 2. За първата ролева игра, играч 1 във всяка двойка дава основания защо той / тя смята, че той / тя ще бъде не толкова съвършен предприемач. Играч 2 записва на лист хартия всички причини, предоставени от играч 1. След 3 минути, вие променяте ролите за други 3 минути. Във втората сесия за ролеви игри следват същата процедура, но сега трябва да посочите причините, поради които бихте били перфектни предприемачи. След това ще обсъдим това, което сте определили като характеристики на не толкова съвършен предприемач и съвършен предприемач и отговорим на други въпроси. 4. Ще играем още едно практическо упражнение. Ще ви разделя в 3 групи, така че във всяка от тях да има поне един представител на целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници, учители). Тази първа група представлява професионалната категория медицински сестри. Тази втора група представлява професионалната категория социални работници. Тази трета група представлява професионалната категория учители. Трябва да изберете произволно 6 малки парчета хартия / карти с предприемачески умения. Имате 10 минути, за да обсъдите и да отговорите на следните въпроси и да запишете на флипчарта отговорите си. 5. След това всяка група избира представител, който да представи работата ви в рамките на 5 минути, а накрая ще направим заключенията.
Описание на дейността	1. Гледайте анимационен клип за ключовите качества на предприемача: https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ (3 минути). 2. Въпроси са поставени на участниците (следващия раздел) за самооценка (5 минути). 3. Брейнсторминг упражнение: <i>Какви други предприемачески умения, качества и черти според вас са необходими за началото на кариерата и защо?</i> Напишете отговорите на участниците на флипчарта (5 минути). 4. Идеална игра за предприемачи, базирана на ролева игра (Източник: https://www.youtube.com/watch?v=GOcHzKv-a5U): Обучителят разделя обучаемите по двойки и обяснява инструкциите. Във всяка двойка участниците решават кой е играч 1 и кой е играч 2 (2 минути). Първа ролева сесия: играч 1 във всяка двойка дава

основания защо смята, че ще бъде не толкова свършен предприемач. Играч 2 записва на лист хартия всички причини, предоставени от играч 1. След 3 минути играчите сменят ролите си за още 3 минути. Втората ролева игра: процедурата е една и съща, но сега играчите трябва да посочат причините, поради които биха били перфектни предприемачи (2 ролеви игри по 3 минути).

5. Групови дискусии за характеристиките на не толкова свършен предприемач и свършен предприемач. Обучителят пише отговора на флипчарта (за въпроси вижте следващия раздел) (6 минути).
6. Обучителят обобщава двата списъка с характеристики и улеснява последната дискусия (за въпроси вижте следващия раздел) (10 минути).
7. Практическо упражнение: Обучителят разделя участниците на 3 групи, така че във всяка от тях да има поне един представител на целевите професионални категории (медицински сестри, социални работници, учители). Освен това всяка група представлява професионална категория и обучителят решава коя. Членовете на всяка група избират по 6 малки листове хартия / карти с предприемачески умения (2 минути).

Умения за предприемачество, които трябва да бъдат написани на малки парчета хартия / карти:

Умения за общуване	Способност за справяне с неуспеха
Оптимизъм	Инициатива
Желанието да се подобри света	Упоритост
Гъвкавост	Умения за преговори
Визия	Междоличностни умения
Комуникационни умения	Креативност
Мотивация	Умения за решаване на проблеми
Критично мислене	Вземане на решение
Умения за планиране	Поставяне на цели
Емпатия	Умения за активно слушане
Лидерство	Способност за справяне с неуспеха

Участниците имат 10 минути, за да обсъдят в групи, да отговорят на следните въпроси и да напишат отговора на лист хартия:

- Ако наставляваният дойде при вас и ви помоли за някои съвети как да развиете тези 6 умения, какво бихте му казали? Помислете за сферата на работа, която представяте. Как можете да му помогнете?
- Бихте ли го насърчили да развие бизнес в тази област? Защо?

	След това всяка група избира представител, който да представи работата ви в 5 минути (общо 15 минути). 8. Заключителни групови дискусии (10 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	Въпроси след гледане на анимационното видео: - Видяхте ли тези предприемачески умения в по-младите си колеги в началото на кариерата си? Какви са техните силни и слаби страни? - Имате ли тези умения? Къде се нуждаете от подобрения? - Как можете да допринесете за развитието на тези умения при наставлявания? Въпроси за перфектната предприемаческа игра: - Какви характеристики на не толкова съвършен предприемач сте идентифицирали? - Какви характеристики на съвършения предприемач сте идентифицирали? - Имат ли всичките ви млади колеги потенциала да станат предприемачи? - Отрицателно ли е, ако някои от вашите млади колеги не притежават характеристиките на предприемач? Как това ще повлияе на началото на кариерата им? - Какво научихте от това упражнение? Въпроси за заключителни групови дискусии: - Можете ли да добавите решения или предложения? - Колко трудно или лесно е за някои от вас да представляват професионална категория, към която не принадлежат? Защо? - Шестте избрани предприемачески умения най-подходящи ли са за професионалната категория, на която сте представители? - Назовете 3 други основни умения за предприемачество, които трябва да развие наставлявания за изграждане на кариера във вашата професионална област. - Какви умения смятате, че наставляваният може да развива най-трудно? Защо?
Ключови термини	предприемачество, кариерно развитие, умения
Кратка теоретична подготовка / основна информация	- Можете да намерите повече информация за предприемаческите умения тук: https://www.минутидtools.com/pages/article/newCDV_76.htm https://www.entrepreneur.com/article/242327

МОДУЛ 5: КРИТИЧНО МИСЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНИТЕ В ПРОФЕСИОНАЛНАТА ОБЛАСТ В ПРОЦЕСА НА МЕНТОРСТВО

Заглавие на упражнението	Игра на асоциации за критично мислене
Продължителност	30 минути
Необходими материали/инструменти	Флипчарт хартия или бяла дъска, маркери, PPT презентация
Инструкции за обучаващите	Целта на упражнението е да представи на участниците термина критично мислене. В първата част на упражнението участниците споделят своите асоциации с фразата „критично мислене“. Във втората част те дават асоциации / отговори на фразата: „ползите от критичното мислене в процеса на менторство / коучинг“. Обучаващият записва асоциациите. Насърчете участниците да споделят възможно най-много различни асоциации. След двете упражнения треньорът води кратка дискусия и размисъл с участниците. В края на тази дейност учителят представя ползите от критичното мислене. Ако участниците вече са споменали всички от тях, е необходимо само кратко резюме. Ако някоя от ползите не е спомената, учителят ги представя.
Инструкции за участниците	1. Ще започнем тази част от тренировката с кратко упражнение за брейнсторминг. Когато казваме една дума или фраза, споделяте с нас първите си мисли - асоциации, които идват ви идват на ум. Няма правилни или грешни отговори, всички асоциации са подходящи и добри. 2. Първата фраза, на която давате асоциации, е „критичното мислене“. 3. Благодаря Ви. Сега ще продължим с друго упражнение за брейнсторминг. Сега ще споделяте асоциации за следната фраза: „ползите от критичното мислене“. 4. Сега ми е любопитно: кое упражнение е по-голямо предизвикателство? В кой случай беше по-трудно да се намерят асоциации? Защо е важно да се мисли и за ползите от критичното мислене? Защо и как може да бъде полезно критичното мислене? 5. Сега скоро ще обобщим характеристиките и ползите от критичното мислене (виж по-долу). Моля, дайте примери от живота си, при които сте преживявали конкретна полза от критичното мислене. 6. Как тези ползи могат да бъдат приложени в процеса на менторство / коучинг?

Описание на дейността	1. Подгответе маркери и флипчарт хартия / бяла дъска. 2. Въвеждане и прилагане на първата част от упражнението (асоциации с фразата "критично мислене"). 3. Въвеждане и прилагане на втората част от упражнението (асоциации с фразата „ползите от критичното мислене“ (3 минути). 4. Задавайте въпроси за обсъждане и размисъл - вижте въпроси от 1 до 5 по-долу. (8 минути) 5. Обобщете ползите от критичното мислене. Насърчете участниците да дават примери от живота си (10 минути) 6. Попитайте и обсъдете как могат да бъдат приложени ползите от критичното мислене, така че да са полезни в процеса на менторство / коучинг? (6 минути)
Въпроси за размисъл и дискусия	1. Кое упражнение беше по-голямо предизвикателство? 2. В кой случай е било по-трудно да се намерят асоциации? 3. Защо е важно да се мисли и за ползите от критичното мислене? 4. Защо и как може да бъде полезно критичното мислене? Можете ли да дадете конкретни примери? 5. Имаше ли ситуация, в която нямаше умения за критично мислене? Какво стана? 6. Как тези ползи могат да се използват полезно в процеса на менторство / коучинг?
Ключови термини	Критично мислене, асоциации, характеристики и елементи на критичното мислене, модел на PACIER, ползи от критичното мислене, критично мислене и менторство / коучинг
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Принципи на брейнсторминг: Избягвайте оценка. Насърчавайте дивите идеи. Хранете се с идеите на другите. Останете фокусирани върху темата. Визуализирайте. Запишете идеи. Един човек говори, всички останали слушат. Работете върху количеството или броя на идеите. Характеристиките на критичното мислене Критичното мислене обхваща следните характеристики и елементи: <i>рационално мислене, логическо проучване, почтеност, достоверност, чувство за справедливост, справедливост, точност, уместност, доверие в разума и разумни аргументи, дълбочина, широчина, размисъл, комуникация и съпричастност.</i> <i>Според модела PACIER, разработен от Университета в Кеймбридж и MACAT, критичното мислене може да бъде дефинирано в шест взаимно свързани умения: решаване на проблеми, анализ, творческо мислене, интерпретация, оценка и разсъждение.</i> Ползите от критичното мислене Критичното мислене ни позволява да: • Откриваме най-подходящите и полезни детайли от тон информация.

- Намираме творчески, работещи решения там, където други виждат само проблеми. Да бъдем по-креативни в процеса на оценяване на нови идеи, да избираме най-добрите и да ги модифицираме, ако е необходимо.
- Откриваме недостатъците в аргументите, които другите приемат без съмнение.
- Ясно и ефикасно да формулираме мнения, проблеми и решения.
- Направим по-бързи, по-информирани решения, като разчитаме на доказателства и факти, а не на „особено чувство“ и мнения.
- Формулираме авторитетни аргументи, да станем силен и уверен убеждаващ.
- Бъдем наясно и оценяваме различни подходи към ситуацията, проблема.
- Да се поставим на мястото на други хора, и да се учим от различните гледни точки.
- Да се застъпваме за себе си и да избягваме да бъдем поколебавани от неинформираните възгледи на други хора.
- Да запазим и проритизираме нашето време и ресурси, като анализираме какво е от съществено значение за процеса, ситуацията.
- Да подобрим комуникацията и бъдем по-ефективни комуникатори.
- Да се самоосъзнаем, за да оправдаем и обмислим нашите ценности и решения.
- Да станем по-независими, самостоятелно обучаващи се. То ни дава възможност да преценим нашия стил на учене, силни и слаби страни и ни позволява да поемем собствеността върху нашия личен и професионален живот.

Прочетете още на:

- <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>

Наименование на дейността	АБВ на критичното мислене
Продължителност	35 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, флипчарт или бяла дъска, маркери, PPT презентация, линк, който ще се използва: https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да представи концепцията за критично мислене. Първо, участниците гледат кратък видеоклип за метода на 6-те мислещи шапки на Едуард де Боно. След това участниците мислят за идеята, ако този метод (различни мислещи шапки) може да бъде свързан с концепцията за критично мислене и как. След това учителят представя дефиницията за критично мислене и моли участниците да обсъждат ключови характеристики и елементи на критичното мислене. След това учителят добавя още идеи към тези на участниците и представя тези характеристики. В последната част от тази дейност участниците мислят за конкретни примери за критично мислене в действие на работното си място. Всеки участник дава поне един пример.
Инструкции за участниците	1. Ще обсъдим критичното мислене. Първо ще гледаме видео за метод, наречен 6 мислещи шапки. Чували ли сте някога за него или го знаете? 2. Ако погледнем по-отблизо концепцията за критично мислене, тя може да бъде дефинирана като <i>способност за мислене ясно и рационално, разбиране на логическата връзка между идеите. Тя използва опит, наблюдение, разпит и аргументиране, за да ръководи нашите решения и вярвания. Това е самоуправляван и самодисциплиниран начин на мислене, при който мислещият ясно и обективно анализира, преценява и оценява конкретен предмет, съдържание или проблем, за да формира преценка или да вземе информирано решение.</i> Сега, нека обсъдим кои шапки са свързани с критичното мислене, защо и как? 3. Следващата ни стъпка е да използваме метода на 6-те мислещи шапки в практически пример от нашия живот. Ще получите работен лист. Помислете за ситуация, предизвикателство или проблем от работата си (ако не можете да мислите за ситуация от работа, можете да намерите пример от личния си живот). Накратко опишете тази ситуация в горната част на работния лист. Сега се опитайте да видите, да помислите и да разберете ситуацията от гледна точка на всяка шапка. 4. Любезно молим 6 участници да споделят как биха подхождали към ситуацията, проблема или предизвикателството от гледна точка на всяка шапка. Един участник представя една шапка. Ако някой иска да добави нещо или да попита, вие, разбира се, сте добре дошли да споделите идеите си. 5. В коя от миналите ситуации използването на този метод или критичното мислене като цяло би довело до по-добър, по-благоприятен изход? (<i>Във всяка ситуация е добре и полезно да се използват умения за критично мислене</i>). 6. Кои шапки и характеристики на критичното мислене са най-важни в процеса на менторство / коучинг? Как можем да ги използваме? Можете ли да дадете примери?

Описание на дейността	1. Подгответе дефиниция за критично мислене (PPT презентация). Подгответе маркери, флипчарт / бяла дъска. Подгответе работен лист "6-те мислещи шапки". 2. Въведете и гледайте видео за метода на 6-те мислещи шапки. (3 минути) 3. Представете дефиницията за критично мислене. (1 минута) 4. Обсъдете връзката между метода на 6-те мислещи шапки и критичното мислене. (5 минути) 5. Дайте инструкции и изпълнете упражнението: участниците използват метода „6 мислещи шапки“ в практически пример от работното си място (13 минути) 6. Обсъдете с участниците как са подхождали към своите ситуации от гледна точка на всяка шапка и как използването на този метод може да доведе до по-добри резултати. (7 минути) 7. Обсъдете кои елементи на критичното мислене са най-важни в процеса на менторство / коучинг и насърчете участниците да дадат примери. (6 минути)
Questions for discussion and reflection	1. Кои шапки са свързани с критичното мислене, защо и как? 2. Как можете да мислите за ситуация, предизвикателство или проблем на работното място от гледна точка на всяка шапка? 3. В коя от миналите ситуации използването на този метод или критичното мислене като цяло ще доведе до по-добър, по-благоприятен изход? 4. Кои шапки и характеристики на критичното мислене са най-важни в процеса на менторство / коучинг? Как можем да ги използваме? Можете ли да дадете примери? 5. (оценка): Какво научихте по време на това упражнение?
Ключови термини	Дефиниция за критично мислене, метод на 6-те мислещи шапки, практически примери от работа, критично мислене и 6-те мислещи шапки в процеса на менторство / коучинг
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Повече информация за критичното мислене: • 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 Повече информация за 6-те мислещи шапки: • https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4 • http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php • https://www.минутидtools.com/pages/article/newTED_07.htm • https://scottjeffrey.com/six-thinking-hats/ • https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4

	The White Hat calls for information known or needed. "The facts, just the facts." The Yellow Hat symbolizes brightness and optimism. Under this hat you explore the positives and probe for value and benefit. The Black Hat is judgment - the devil's advocate or why something may not work. Spot the difficulties and dangers; where things might go wrong. Probably the most powerful and useful of the Hats but a problem if overused. The Red Hat signifies feelings, hunches and intuition. When using this hat you can express emotions and feelings and share fears, likes, dislikes, loves, and hates. The Green Hat focuses on creativity; the possibilities, alternatives, and new ideas. It's an opportunity to express new concepts and new perceptions. The Blue Hat is used to manage the thinking process. It's the control mechanism that ensures the Six Thinking Hats® guidelines are observed.
--	---

Наименование на дейността	Елементите на критичното мислене
Продължителност	65 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, PPT презентация, шаблони с въпроси за всеки елемент на критичното мислене
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да се изследват елементите на критичното мислене: цел, въпрос, информация, интерпретация, концепции, предположения, последици и гледни точки. Дейността е насочена към проучване на различни елементи със съответни въпроси, които насърчават критичното мислене. Освен това, целта е тези елементи да бъдат приложени към конкретна ситуация, решение, предизвикателство или проблем, с който се сблъскват участниците в работата си. Въпросите за изследване на елементите позволяват на участниците да развият или засилят своите умения за критично мислене. Обучителят може да реши как ще работят участниците - индивидуално, по двойки или в триади. Това зависи от големината на групата и от техния опит с използването на критично мислене по структуриран начин. Също така, обучителят може да реши кой елемент ще бъде даден на всеки индивид / двойка / триада: участниците могат или да изберат елемента, който искат да опитат и да работят, или да им се даде произволен елемент. Важно е всеки от 6-те елемента да се използва в тази дейност.
Инструкции за участниците	1. Критичното мислене обхваща различни елементи. Има различни модели, които представят тези елементи, но повече или по-малко елементите винаги са свързани с формулирането на въпрос / проблем, събиране на информация, прилагане на информацията, разглеждане на последиците и последиците и проучване на различни концепции, предположения и гледни точки.. 2. Можем да използваме или изследваме всички елементи или само тези, които са най-подходящи в дадена ситуация или да се справим с определен проблем, предизвикателство или проблем. Нека разгледаме по-подробно всеки елемент <i>[представете елементите с PPT презентация - вижте текста по-долу]</i>. 3. Сега ще практикувате уменията си за критично мислене и ще използвате тези елементи на конкретен пример от вашата работа. Можете да работите индивидуално, по двойки или в триади. Всеки индивид / двойка / триада ще работи върху един елемент. 4. Можете да използвате шаблона с въпроси, за да се доближите до ситуацията, предизвикателството или проблема. Опитайте се да отговорите на възможно най-много въпроси, за да разгледате и тествате всеки елемент. 5. Нека обсъдим и отразим тази дейност и модела. <i>[Задавайте въпроси за обсъждане и размисъл - вижте по-долу]</i>.
Описание на дейността	1. Накратко представете елементите на критичното мислене. (2 минути)

	2. Представете всеки елемент по-подробно. (15 минути) 3. Представете дейността за индивиди / двойки / триади. Дайте им шаблони с въпроси (вж. Последния раздел по-долу). (3 минути) 4. Участниците осъществяват дейността индивидуално, по двойки или в триади. (15 минути) 5. Участниците представят своите примери, процеса на работа с въпроси и заключения. (20 минути) 6. Задавайте въпроси за дискусия и размисъл. (10 минути)
Въпроси за размисъл и дискусия	8. Какво е мнението ви за тази дейност, модел и тези елементи? 9. Какво сметнахте за полезно? 10. Как тези елементи и въпроси могат да ви помогнат в определени ситуации на работното място? 11. Срегнахте ли някакви трудности, проблеми? Какви? 12. Кой елемент смятате за най-подходящ, полезен? 13. Нещо липсва ли в модела? 14. Кой на работното място може да ми помогне да използвам тези елементи за укрепване на моите умения за критично мислене? 15. Може ли някой да мисли критично 100% от времето? [<i>Критичното мислене от всякакъв вид никога не е универсално за всеки индивид; всеки е подложен на епизоди на недисциплинирана или ирационална мисъл. "Майкъл Скрийвен и Ричард Пол"</i>]
Ключови термини	Умения за критично мислене, елементи на критичното мислене, цел, въпрос, информация, интерпретация, концепции, предположения, последици и последици, гледни точки
Кратка теоретична подготовка / основна информация	ОБРАЗЕЦ - ЗАДАВАНЕ НА ВЪПРОСА <i>Въпросът посочва проблем и насочва нашето мислене. Когато въпросът е неясен, нашето мислене няма да има яснота и различие. Въпросът трябва да бъде достатъчно ясен и точен, за да води продуктивно нашето мислене.</i> • Какъв е въпросът, на който се опитвам да отговоря? • Какви важни въпроси са част от проблема? • Какво искаме да докажем, опровергаем, покажем, спорим? • Има ли по-добър начин да поставите въпроса? • Ясен ли е този въпрос? Сложен ли е? • Бихте ли могли да обясните въпроса по-подробно? • Как виждате въпроса? • Какъв въпрос е този? Научен? Етичен? Ориентиран към процеса? Политически? Икономически? Личен? Или ...? • Липсва ли нещо във въпроса? • Какво трябва да направим, за да получим отговор на този въпрос? ОБРАЗЕЦ - СЪБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯ <i>Информацията включва фактите, данните, доказателствата или опита, които използваме, за да разберем нещата. Това не означава</i>

	<i>непременно точност или коректност. Информацията, която използвате, трябва да е точна и релевантна на въпроса или проблема, към който се обръщате.</i> • Какво вече знаем? • От каква информация се нуждаем, за да отговорим на този въпрос? • Какви данни са от значение за този проблем? • Трябва ли да съберем повече информация? • Тази информация съответства ли на нашата цел или значение? • На каква информация основавате този коментар? • Къде можем да съберем необходимата информация? • Какъв опит имате с тази информация? Може ли опитът ви да бъде изопачен? • Как знаем, че тази информация (данни, свидетелства) е точна? • Дали сме пропуснали някаква важна информация, която трябва да разгледаме? • Как събрахме тази информация? • Кой или какво е източникът на информацията? Какво знам за този източник? Мога ли да му се доверим? Как сме събрали информацията? ОБРАЗЕЦ - ИНТЕРПРЕТАЦИЯ И ВНИМАВАЙТЕ В ЗАКЛЮЧЕНИЯТА СИ <i>Изводите са интерпретации или заключения, до които стигате. Изводът е това, което умът прави, за да измисли нещо. Изводите трябва логично да следват от доказателствата. Изведете не повече или по-малко от това, което се подразбира в ситуацията.</i> • До какви заключения съм стигнал? • Логичен ли е изводът ми? • Има ли други заключения, които трябва да разгледам? • Това тълкуване има ли смисъл? • Нашето решение задължително ли е дошло от нашите данни и информация? • Как стигнахме до това заключение? • На какво основаваме аргументите си? • Има ли алтернативен възможен извод? • Като се имат предвид всички факти, какво е най-доброто възможно заключение? • Как да интерпретираме тези данни? • Кой или какво може да ни помогне в процеса на тълкуване? • Кой или какво влияе моето тълкуване? Какви са възможните последици от моето заключение? ОБРАЗЕЦ - ПОЯСНЕТЕ ВАШИТЕ ПОНЯТИЯ <i>Понятията са идеи, теории, закони, принципи или хипотези, които</i>
--	--

	<i>използваме в мисленето, за да осмислим нещата. Бъдете наясно с понятията, които използвате и ги използвайте оправдано.</i> • Каква идея, принцип използвам в мисленето си? Дали тази идея създава проблеми за мен или за други хора? • Бихте ли обяснили тази концепция, идея по-пълно? • Каква е основната хипотеза, която използвате в разсъжденията си? • Използвате ли този термин, модел, теория, както обикновено правите? Възможно ли е да се използва по различен начин? • Кои основни принципи трябва да използваме, когато мислим и разсъждаваме по този проблем? • Какви са идеите, принципите и хипотезите на други хора, включени в този проблем, проблем? Как влияят на моите концепции? • Как идеите и концепциите на другите могат да са от полза за мисленето ми, вземането на решения? Как те могат да повлияят негативно на вземането на решения, процеса на решаване на проблеми? ОБРАЗЕЦ - ПРОВЕРЕТЕ ВАШИТЕ ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ <i>Предположенията са убеждения, които приемате за даденост. Те обикновено работят на подсъзнателно или несъзнателно ниво на мисъл.</i> <i>Уверете се, че сте наясно с вашите предположения и те са оправдани от солидни доказателства.</i> • Какво предполагам или приемам за даденост? • Предполагам ли нещо, което не трябва? • Какво предположение ме води до това заключение? • Какви са моите предразсъдъци? • Кои стереотипи влияят на моето мислене, вземане на решения или на тази ситуация? • Кои грешки в преценката правим? Кои интуитивни преценки засягат тази ситуация? Какви изводи правим?? • Какво е... (тази политика, стратегия, обяснение, правило, процес) предположение? • Какво предполага този човек (колега, наставяван, шеф ...)? Как техните вярвания и мнения засягат тази ситуация, проблем, моето мислене? • Какво по-точно хората, включени в тази ситуация, приемат за даденост? • Какво точно приемат за даденост експертите (социалните работници, социолозите, учителите, директорите, лекарите, здравните специалисти и т.н.)? Какви са техните вярвания и предположения? • Какво се приема, предполага се в тази теория, модел? • Какви са някои важни предположения, които правя за моите
--	--

колеги, наставлявани, шеф, колеги в моя екип, ментор, директор, пациенти, потребители, студенти или родители?

ОБРАЗЕЦ - ОБМИСЛЯЙТЕ ИЗВОДИТЕ И ПОСЛЕДСТВИЯТА

Последствията са твърдения или истини, които логично следват от други твърдения или истини. Последствията следват от мислите. Последниците произтичат от действия.

Последниците са присъщи на вашите мисли, независимо дали ги виждате или не.

Най-добрите мислителни обмислят логическите последици от ситуация, преди да действат.

- Ако реша да направя „X“, какви неща могат да се случат?
- Ако реша да не правя „X“, какви неща могат да се случат?
- Какво намеквате, когато казвате това?
- Какво е вероятно да се случи, ако направим това в сравнение с това?
- Какви са всички възможни последици от това действие, решение, отговор?
- Да не би да намеквате, че ...?
- Колко значими са последиците от това решение?
- Какво, ако нещо въобще, се подразбира от факта, че много по-висок процент ученици от бедни семейства напускат училище?
- Какво, ако нещо въобще, се подразбира от твърдението, че медицинските сестри също изпълняват задачите на лекарите?
- Какво, ако нещо въобще, се подразбира от идеята, че бедни хора не искат да работят и предпочитат да получават само социална подкрепа?

ОБРАЗЕЦ - РАЗБИРАЙТЕ ВАШАТА ГЛЕДНА ТОЧКА

Гледната точка е буквално „мястото“, от което виждате нещо. Тя включва това, което гледате и начина, по който го виждате.

Уверете се, че разбирате ограниченията на вашата гледна точка и че напълно обмисляте други важни гледни точки.

- Как гледам на тази ситуация? Има ли друг начин да го разгледаме, което трябва да разгледам?
- На какво точно се съсредоточих? И как го виждам?
- Моето мнение ли е единственото разумно мнение? Какво игнорира моята гледна точка?
- Мислили ли сте някога за начина, по който _____ (лекари, студенти, родители, пациенти, получатели на социална подкрепа, учители по математика, безработни) ще погледнат на това?
- Коя от тези възможни гледни точки е най-разумна предвид ситуацията?
- Изпитвам ли трудности да погледна ситуацията през гледна точка, с

	която не съм съгласен? Защо? Как мога да преодолеем това? • Как мога да мисля за нещо по по-творчески начин? • Каква е гледната точка на всеки участник в тази ситуация? • Трябва ли да изучавам, разглеждам, проверявам гледни точки, които предизвикват моите лични убеждения и мнения? Повече информация за елементите на критичното мислене: • 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 Limited. • De Bono, E. (2006). Thinking course. UK: Pearson Education Limited. • 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/
Заглавие на упражнението	Избягване на прибързани заключения
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, интернет връзка, линк, който ще се използва: https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac , въпроси за самооценка
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да проучи уменията за критично мислене, а именно правенето на прибързани заключения. Упражнението е насочено към проучване на случаи, в които участниците могат да направят изводи на работното си място. Освен това, целта е да се научите как да поставяте въпроси, за да се избегне правенето на неверни заключения за други хора на работа. На трето място, поставени са въпроси, за да се изследват лъжливи заключения на други хора, за да се упражняват умения за критично мислене.

Инструкции за участниците	1. Прибързаните заключения означава да се вземат решения / решения, без да се разполага с цялата необходима информация / познаване на факти за ситуацията или лице. 2. Първо ще гледаме видео. 3. След гледане на видео, ние ще обсъдим ситуацията от видеото и ще я свържем с „прибързаните заключения“. В края на това упражнение ще научите кои въпроси, свързани с критичното мислене, трябва да поставите, за да избегнете несправедливи решения за други хора. 4. Сега ще практикувате тези въпроси по двойки, като някой от вас има роля на ментор, а другият - на колега. Използвайте пример за прибързани заключения от работното си място.
Описание на дейността	1. Определете “прибързани заключения” (1 минути) 2. Гледайте видеоклип за „ефекта на наблюдателя“: https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac (4 минути) 3. Въпроси са поставени на участниците (следващия раздел) за самооценка (7 минути) 4. Упражнявайте се по двойки, за да поставите тези въпроси на друго лице, в случай че той/тя прави прибързани заключения (7 минути) 5. Оценка на упражнението (1 минута)
Въпроси за размисъл и дискусия	1. По какъв начин смятате, че това явление е свързано с прибързаните заключения? 2. В кои ситуации на работа сте (бихте могли) да се сблъскате с хора от различен произход, социален статус, история на образованието, възраст, етническа принадлежност и т.н. и как това може да повлияе на вашата преценка (за тях като пациенти, студенти, клиенти)? 3. Как вашият начин на мислене (и действие) е свързан с действия на други хора на работното ви място? 4. Можете ли да намерите свой собствен пример за прибързани заключения при работа с хора? За да се избегнат прибързани заключения, може да се запитате: 5. Имам ли цялата необходима информация за вземане на заключения за този човек? 6. Къде мога да намеря цялата необходима информация за този човек? 7. Какви аргументи имам, за да мога да защита заключението си? 8. Какви аргументи имам, за да опровергая заключението си? 9. От каква допълнителна информация се нуждаю, за да направя за по-добро заключение? 10. Има ли несъответствия в моите разсъждения? 11. Има ли някакви ценности, нагласи, убеждения, които могат да повлияят на заключението ми? Кои? 12. Какво въздействие би имало върху друг човек в случай, че взема решение, основано на несигурни факти? 13. Мотивиран ли съм да опровергая заключенията си? 14. Същите въпроси се използват за идентифициране на уменията за критично мислене на колегите. 15. (оценка): Какво научихте по време на това упражнение?
Ключови термини	Критично мислене, прибързани заключения, ефект на наблюдателя, емпатия

Кратка теоретична подготовка / основна информация	Повече информация за прибързаните заключения: • https://www.youtube.com/watch?v=BBtBeVdjYHA • https://www.verywellmind.com/jumping-to-conclusions-2584181
--	--

Наименование на дейността	Размяна на престоли
Продължителност	приблизително 130 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър, PPT презентация, флипчарт или бяла дъска, хартии и химикалки, карти с номера, хартиени пари, въпроси за обсъждане и размисъл
Инструкции за обучаващите	Тази дейност започва с игра наречена Размяна на престоли. За изпълнението на тази дейност са необходими двама обучители. Фокусът на тази дейност е, че участниците изпитват лична промяна. Обучителят трябва предварително да подготви материали и инструкции. След като дадете инструкциите на участниците, самата игра следва. Иструнктаж е първото нещо след играта (размисъл за играта и за случилото се). След това следва структурирана дискусия. Тя е направена в различни части, всяка част е свързана със специфично съдържание за промяна и управление на промените (какво е промяна, страх от промяната, как да се прилагат промени, как да се управлява промяната).
Инструкции за участниците	1. В тази част от обучението ще говорим за промени. Промените са повече или по-малко неизбежни, понякога и необходими. Промените могат да доведат до положителен ефект, да подобрят качеството на нашия живот (личен и професионален) и да ни позволят да оцелеем, да напреднем и да процъфтяваме. От друга страна, промените могат да имат отрицателни последици и ние често се страхуваме, ужасени от промяна, чувстваме се неудобно, разочаровани или тревожни. Това е особено важно, когато са наложени промени или когато ни изтласкват от зоната на комфорт. Тъй като промяната е навсякъде около нас, важно е да се научим как да преодоляваме страха, да се справяме с предизвикателствата и да приемаме и управляваме промените. Знанието как да се справим с промяната на работното място е жизненоважно за нашата кариера и начин на живот. Важно е да се съсредоточим върху възможностите, които носи и мобилизираме нашите ресурси (вътрешни и външни), за да се справим успешно с промяната на работното място. 2. Няма да губим време да говорим теоретично за промяната. Ще играем игра, свързана с промени. По-късно ще обсъдим различни аспекти на промените. 3. В тази игра ще се преструваме, че живеем в едно велико царство. Имаме нужда от един крал, една кралица и един техен асистент. Кой е

	доброволец за тези роли? Ние също се нуждаем от 3 (или 4) наблюдатели, които ще обърнат специално внимание на играта. Доброволци? Останалите ще бъдат смелите рицари. 4. Нека да разгледаме основните правила на играта. Основната част от играта трае 20 минути. Рицарите ще се борят за престолите си със специална задача. Най-успешният рицар ще получи победоносен трон №. 1. Кралят, кралицата и помощникът ще излязат от стаята и ще получат допълнителна информация. Когато се върнат, те ще представят конкретен проект. Вие ще обменяте € в играта. 5. Освен това, всички необходими насоки и цели са написани на вашите индивидуални доклади. След 30 минути ще преброим парите и ще оценим целите. 6. Кралят, кралицата и асистентът могат да напуснат мястото сега. <i>След като излязат навън, получават допълнителни инструкции:</i> Прочетете тези инструкции и се подгответе добре. Ето парите - 800 € за всеки рицар. Ще получите допълнителна информация точно преди да започнете изграждането на замък. Допълнителни пари ще бъдат дадени след края на играта, ако замъкът е построен навреме и по правилния начин. 7. Рицарите ще се борят за престолите си. Трябва да измислите най-дългото име на рицаря, което представлява известен герой от миналото. Само сериозни имена се зачитат (Оториноларингологът не е име, нито е blajughrtclcroyar). Ще получите местата си според дължината на името ви. Рицарят с най-дългото име ще получи най-доброто място (№ 1), рицарът с второто най-дълго име ще получи място. 2 и така нататък. Ако 2 рицари имат името на една и съща дължина, името, което има повече съгласни, печели. Ако и това е същото, печели името, чиято първа буква е по-напред в азбуката. В случай, че всичко е същото, тогава истинските имена на хората се броят - ние използваме същите критерии, както правим за имената на рицарите. Групата рицари решават дали името има смисъл или не. Ако не, този рицар получава последното място. Да започваме. Имате 2 минути, за да измислите вашето име. След това ще проверите всички имена и ще ги разпределите в правилния ред. 8. Сега, моля седнете на столовете според вашите номера. След тежка надпревара ти стана горд собственик на трона си. Честито! Вашият трон ще играе важна роля в следващите минути. Кралят и кралицата искат да построят нов, по-люксов замък. За да постигнат това, те ще се опитат да ви убедят в размяната на трон. Очакваме царят и царицата да бъдат много упорити. Те ще използват различни начини да ви убедят да напуснете трона си. Бъдете внимателни! Както знаете, не винаги можете да имате доверие на кралете и кралиците! Без значение какво се случва след това, имайте предвид следното: Ако останете на трона си, когато изтече времето, ще получите 1.000
--	--

	(измислени) € от учителите. 9. Наблюдателите обръщат внимание на всеки детайл, взаимодействие и процеси в играта. Можете да си водите бележки. 10. Сега кралят, кралицата и асистентът са готови и нека играта започне. <i>[След 20 минути тренинговият трябва да спре играта, без значение колко далеч в играта са участниците].</i> 11. СТРОЕНЕ: Сега, когато всички рицари са на правилните места, можете да започнете изграждането на замък. Тук имате LEGO - трябва да използвате всички тухли и всеки може да помогне с изграждането. Играта приключва, когато замъкът е построен или когато времето свърши (20 минути). Кралят или кралицата могат да обявят замъка за завършен преди времето. Ще проверим замъка и в случай, че не е завършен, ще трябва да продължите да го правите. 12. АКО ЗАМЪКЪТ Е ПОСТРОЕН: Поздравления! Вие сте построили своя замък и получавате допълнителни 800 € за всеки рицар. 13. Сега играта приключи. Нека започнем с някои въпроси, свързани с обсъждането <i>[вижте въпросите по-долу]</i>. 14. Сега ще свържем играта с теорията и някои основни понятия за промяна, страх от промяната, управление на промените и внедряване на промени. Ще направим това стъпка по стъпка чрез обсъждане и представяне <i>[вижте въпросите по-долу]</i>.
Описание на дейността	1. Подгответе инструкции за царя, царицата и техния асистент - с новото поддръждане на рицарски седалки. Важно е редът за сядане да е напълно различен от реда за сядане, за който рицарите ще знаят (напр. Ако за рицарските места са подредени от 1 до 15, тогава царят и царицата получават заповед 4, 7, 12, 1, 9, 15, 6, 3...). Подгответе също хартиени пари - 800 € за всеки рицар. Тези пари отиват при краля и кралицата. Останалите пари отиват на рицарите в съответствие с правилата след приключване на играта. 2. Представете правилата на играта с PPT презентация: • Вие ще изберете един цар, една кралица и един помощник. (Ако групата е по-малка от 12 души, може да има само един крал или кралица. Ако групата е по-голяма от 20, можете да имате 3 или 4 наблюдатели). • Повечето ще бъдат рицари. 2 или 3 души ще бъдат наблюдатели. • Рицарите ще се борят за престолите си със специална задача. Най-успешният рицар ще получи победоносен трон № 1. • Кралят, кралицата и помощникът ще излязат от стаята и ще получат допълнителна информация. Когато се върнат, те ще представят конкретен проект. • Вие ще продавате € в играта. Ще изчисляваме € след задачата.

3. Представете целите на играта с PPT презентация:

- На хартия са написани всички необходими насоки и цели. След 30 минути ще преброим парите и ще оценим целите.
- Кралят, кралицата и асистентът могат да напуснат мястото сега. Рицарите ще получат допълнителна задача, която ще определи техния номер трон.
- Основната част от играта трае 20 минути.

4. Първият треньор излиза от стаята с царя, царицата и асистента, вторият треньор остава в стаята с рицарите. И двамата треньори са наблюдатели по време на играта. Времето започва да тече, когато кралят и кралицата напуснат стаята.

5. КРАЛ, КРАЛИЦА И ПОМОЩНИК: Първият треньор взима хартия с инструкции и нов ред на седене на рицарите с него. Той моли царя, царицата и помощника да прочетат тези инструкции:

Вашата задача е да построите новия замък. Предишният замък е много стар и неудобен, и е силно повреден от силна буря. Вие и рицарите вече нямате подслон.

Преди да започнете изграждането, трябва да изпълните една проста задача. Трябва да убедите рицарите, че е необходим нов замък. Рицарите са заели тронове (всеки е отбелязан с номер). Този начин на сядане не е подходящ за строителен проект, така че ние подготвихме нов. След като всички рицари седят на новите си места, можете да започнете изграждането на нов замък.

Може би ще бъде по-лесно да убедим рицарите с пари. Ще получите сума, която е равна на 800 € за един рицар. Ако строите замъка в срок, ще получите още 800 € за всеки рицар.

Успех и дълго да живеят кралят и кралицата!

Междувременно можете да преброите парите - 800 € за всеки рицар (ако има 15 рицари, това означава, че бюджетът е 12.000 €). Когато прочетат инструкциите, учителят им казва, че накрая ще построят замък. Те ще получат допълнителна информация точно преди да построят замък. И допълнителни пари ще бъдат дадени след края на играта, ако замъкът е построен навреме и по правилния начин. Учителят ги насърчава да се подготвят добре и да бъдат убедителни.

6. РИЦАРИ: Вторият треньор дава на рицарите само една инструкция. Те трябва да измислят най-дългото име на рицаря, което представлява известен герой от миналото. Само сериозни имена (Оториноларингологът не е име, нито е Благюртчкпояр).

Рицарите ще получат местата си според дължината на името, което са измислили. Рицарят с най-дългото име ще получи най-доброто място (№ 1), рицарът с второто най-дълго име ще получи място. 2 и така нататък. Ако 2 рицари имат името на една и съща дължина, името, което има повече съгласни, печели. Ако и това е същото, печели

името, чиято първа буква е по-напред в азбуката. В случай, че всичко е същото, тогава истинските имена на хората се броят - ние използваме същите критерии, както правим за имената на рицарите. Групата рицари решават дали името има смисъл или не. Ако не, този рицар получава последното място.

Рицарите са тези, които преброяват буквите и съгласните и след това се подреждат в правилния ред. Обучителят само проверява дали всичко е наред и им дава карти с техните номера. На гърба на всеки има допълнителни инструкции. Рицарите седят на столовете си, които също са маркирани с цифри.

Сега обучаващият им казва:

След тежка надпревара ти стана горд собственик на трона си. Честито! Вашият трон ще играе важна роля в следващите минути. Кралят и кралицата искат да построят нов, по-люксов замък. За да постигнат това, те ще се опитат да ви убедят в размяната на трон. Очакваме царят и царицата да бъдат много упорити. Те ще използват различни начини да ви убедят да напуснете трона си. Бъдете внимателни! Както знаете, не винаги можете да имате доверие на кралете и кралиците!

Без значение какво се случва след това, имайте предвид следното: Ако останете на трона си, когато изтече времето, ще получите 1.000 (измислени) € от обучителите.

Когато кралят, кралицата и помощникът са готови и когато всички рицари седят на местата си, взаимодействието може да започне. В стаята влизат крал, кралица и асистент. Обучителите наблюдават междуличностната динамика. Те посочват дали някое от правилата е нарушено. Те също гледат и спазват времето. Те напомнят на рицарите, че трябва да сменят столовете, а не само картите с номера, които трябва да държат с тях през цялото време.

Обучителите обръщат внимание на подготовката на крал, кралица и помощник и как влизат в стаята, как рицарите чакат, как кралят или кралицата разговарят с участниците, как реагират на съпротивата на рицарите, процеса на преговори и комуникацията между рицарите. Ако поведението на всеки участник стане твърде агресивно, обучителите успокояват ситуацията.

СТРОЕНЕ: Когато всички рицари са на правилните места, обучителите проверяват дали всичко е наистина както трябва. След това дават на групата LEGO тухли и им казват, че трябва да построят замък, какъвто искат. Те трябва да използват всички тухли и всеки може да помогне с изграждането. Играта приключва, когато замъкът е построен или когато времето свърши (20 минути). Кралят или кралицата могат да обявят замъка за завършен преди времето. Обучителите проверяват замъка и ако не е приключил, канят участниците да продължат да го изграждат.

В края на играта треньорите дават награди. Ако замъкът е построен, те получават допълнителни 800 € за всеки рицар.

	7. След края на играта обучаващите започват обсъждане (виж по-долу въпроси). 8. По-късно учителите продължават размисъл и дискусия - те въвеждат различно съдържание, свързано с промяната и управлението на промените (вж. По-долу).
--	---

**Въпроси за
обсъждане /
размисъл/ дискусия**

ОБСЪЖДАНЕ

1. Как се чувстваш?
2. Какво се случваше по време на играта?
3. Какво мислите за царя, царицата, асистента или рицарите?
4. Каква беше целта на играта? *Ако участниците казват, че е да получат парите, ние им казваме, че не е целта, не е написано никъде, че е необходимо да се съберат парите. Единствената истинска инструкция и цел беше, че крал, кралица и асистент изграждат замък. Да получиш парите е индивидуална цел на всеки рицар. Изграждането на замък беше единствената обща цел.*
5. Можете ли да откриете някакви прилики между играта и реалния живот?

ДИСКУСИЯ

ПРОМЯНА

1. Каква беше промяната в играта?
2. Какви са някои от промените в реалния живот?
3. Как се чувстваме за тези промени? Какво можем да мислим за тях?
4. Кои промени обикновено са по-лесни за изпълнение или управление? Тези, които сме мотивирани да правим, повече от тях в частния, отколкото в личен живот.
5. Кои промени продължават по-дълго? *Продължаващите лични промени обикновено идват от повтарянето на много малки стъпки. Разделете голямата цел в много малки цели (и много малки победи). Интегрирайте желаните дейности в ежедневието. Свържете ги с нещо приятно.*
6. Какви са основните разлики между промените в личния живот и промените на работното място?

Представете различията чрез въпросите:

КОГАТО ВИЕ СЕ ОПИТВАТЕ ДА ВНЕСЕТЕ ПРОМЕНИ	КОГАТО ТЕ СЕ ОПИТВАТ ДА ВНЕСАТ ПРОМЕНИ
Какво ще спечелим с тази промяна?	Защо се нуждаем от промяна?
Как ще наблюдавам резултатите?	Колко трудна ще бъде тази промяна?
Как ще реагира ръководството?	С кого ще работя?
Кои процеси трябва да се променят?	Как ще се отрази промяната върху колегите?
Кои ресурси са ми нужни?	Какво очакват от мен?
Как ще убедя хората, че се нуждаят от промяна?	Какво ще спечеля от промяната?
Ще имам ли достатъчно време за промяна?	Какво ще стане, ако не искам да се променя?
Каква е първата ни стъпка?	Какъв е истинският им мотив

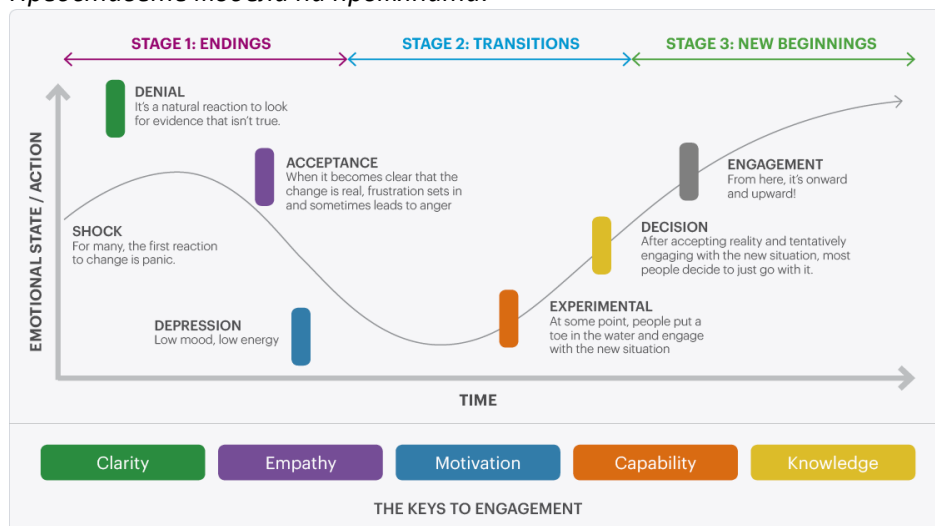
за промяната?

Кога ще свърши?

Кога ще се откажат?

1. Какво се случва по време на промяната? Кои етапи са част от промяната?

Представете модела на промяната:



- Големите промени предизвикват силни емоции в почти всеки член на екипа.
- Процесът на промяна може да бъде описан от модела на Kubler-Ross.

СТРАХ ОТ ПРОМЯНА

1. Какво обикновено стои зад всяка промяна? *Страх, несигурност.*
2. Как можем да се справим със страховете си? *Първо, трябва да знаем от какво се страхуваме.*
3. Опитвали ли сте някога някоя от техниките да се справите със страховете си? *Застанете лице в лице със страха си, пазете дневник за „страх“, разберете механизмите за отбрана, релаксацията или дихателните техники, визуализацията, йога, медитация, консултиране, когнитивно поведенческа терапия, групи за подкрепа.*

УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНЕТЕ

1. От какво мислите, че хората се нуждаят, за да управляват промяната по-добре, по-ефективно, с по-малко болка и повече печалба?

Информация: каква промяна, кой изпълнява промяната, как тя влияе на мен и хората около мен, кои неща, процеси, взаимоотношения ще бъдат засегнати от промяната и как, кога и как ще се прилага ...

Смисъл и цел: какво ще донесе промяната, защо е необходима, каква е добавената стойност на промяната, какво означава за

мен промяната и за онези, за които ме е грижа, как мога да я използвам, за да се развивам, уча, създавам възможности...

Стратегии и ресурси за управление на промените: какво е необходимо, за да мога да се справя с промяната, кой може да ми помогне, кои ресурси са необходими.

2. От какво мислите, че хората се нуждаят през различните етапи на кривата на промяната? *Хората се нуждаят от различни неща и различен вид подкрепа в различен етап от кривата на промяната.*

- *ЯСНОТА: комуникират често. Бъдете постоянни с основното послание.*
- *ЕМПАТИЯ: подгответе се да ви сочат с пръст. Покажете съпричастност към наранените чувства.*
- *МОТИВАЦИЯ: предлагайте емоционална подкрепа. Използвайте позитивни думи. Опитайте се да мотивирате за експериментиране.*
- *ВЪЗМОЖНОСТ: ръководство за ключови дейности. Осъществявайте обучения. Включете хора.*
- *ЗНАНИЕ: интегрирайте промяната в рутинните процедури. Похвалете силните усилия.*

3. Какво друго е важно в процеса на управление на промените?

- *Съсредоточете се върху процеса, когато опитате нещо ново. Какви мисли, емоции, усещания изпитвате, докато изучавате нещо ново?*
- *Няма предписан начин за учене и развитие. Намерете пътя, който ви подхожда най-добре.*
- *Не избутвайте себе си в паника. Не стойте и в комфортната си зона. Ще постигнете по-голям напредък в учебната зона.*
- *Ако срещнете силни възражения, търсете отговорите вътре. Какво печелите, ако не се промените?*

ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОМЕНИ

1. Какво ще кажете, когато искаме да приложим промяна? Например, какво бихте направили по различен начин, ако бяхте крал, кралица в нашето упражнение? Коя стратегия бихте избрали? Какво ще ви позволи да постигнете целта? Кои действия биха направили промяната по-лесна?

Основните промени, които могат да доведат до по-добър резултат, са:

- *Да питате рицарите каква информация са получили.*
- *Да се проверят интересите и вярванията на рицарите.*
- *Да се опитаме да спечелим доверие в началото чрез честна информация.*

- След като се открият съпротиви на рицарите, кралят, кралицата и асистентът могат да спрат и преосмислят цялата ситуация.
- Да бъде представена визията на замъка (първата е разрушена от наводненията). Да добавите привлекателна причина, поради която промяната е добра, полезна, полезна.
- За да подчертаем общия интерес, всъщност всеки печели, ако приеме и приложи промяната).
- Рицарите, които вече бяха убедени, могат да бъдат използвани като помощници, за да убедят останалите рицари.
- Да се подчертае значението на царството с най-добрия замък в цялата земя.
- Да се разделят ясно задачите в процеса на изграждане на замъка.
- **НЕОБХОДИМОСТ НА ПРОМЕНЕТЕ:** рицарите трябва ясно да разберат защо е необходима промяната. Кралят и кралицата имат убедителни причини за построяването на замъка, но рицарите нямат.
- **ЯСНА ВИЗИЯ:** Не е достатъчно кралят и кралицата да разкажат какво очакват от своите рицари. Също така е важно това крайно състояние (голям замък) да бъде описано атрактивно. Рицарите трябва да видят някои ползи, които идват с пренареждането на столовете.
- **ДОБЪР ПЛАН НА ПРОМЯНАТА:** Кралят и кралицата трябва да се подготвят добре преди да се върнат в стаята.
- **ДВУПОСОЧНА КОМУНИКАЦИЯ:** Кралят и кралицата няма да убедят рицарите, ако не изследват откъде идват техните съпротиви. Докато между краля, кралицата и рицарите не се установи открита комуникация и обмен на информация, повечето рицари няма да се преместят.
- **ДОВЕРИЕ:** Доверието в лидера е от решаващо значение за успешното прилагане на промяната. Всички рицари получиха критични инструкции, така че първоначално те няма да се доверят на краля и кралицата. Ако рицарите почувстват, че кралят и кралицата крият нещо, те няма да бъдат обвързани с обещанията им.
- **МОТИВАЦИЯ:** Парите не са крайната мотивация за смяна на столовете, но кралят и кралицата на първо време могат да ги използват. Когато става въпрос за промени, комуникация и бързи, видими успехи са тези, които мотивират. Парите не премахват страха и недоверието (понякога дори ги увеличават).
- **ВКЛЮЧВАНЕ:** Кралете и кралицата ще бъдат по-успешни, ако използват вече убедените рицари като сътрудници в убеждаването на тези рицари, които не са променили своя трон. Участието на рицарите е също много важно при изграждането на самия замък.
- **СПРАВЕДЛИВОСТ:** Промените правят хората много чувствителни към неравно третиране на различни лица. Ако

	рицарите видят, че някои рицари са получили по-висока награда, те ще загубят доверие в краля и кралицата. Когато хората обяснят, че е налице определено поведение, защото някой е близък с лидера, промените ще се сгромолят. • ЕМОЦИИ: Рационалното обяснение на плановете не е достатъчно. Рицарите ще трябва да бъдат убедени на емоционално ниво, че преустройството на троновите има смисъл. По този начин царят и царицата ще разчитат на принадлежност към група, индивидуални обещания, конкуренция между групи (ако има повече групи). 2. Какво е важно и при осъществяване на промени? • Започнете с убедително послание: защо е необходима промяна? • Покажете голямата атрактивна крайна цел, но оставете свобода за нейното изпълнение. • Първо слушайте, после говорете. Използвайте жалби, за да подобрите решенията си. • Слуховете са вашият враг. Общувайте често и последователно. • Разработване на лесни решения. Вашият краен потребител има най-голямо значение! • Направете първите стъпки по-лесно. Предлагайте опити, помощ и подкрепа. • Използвайте групата. Колегите могат да бъдат мощни убеждения! • Празнувайте всяка малка постигната цел. Хората се нуждаят от доказателства, че усилията им са полезни. • Използвайте всяка възможност да интегрирате промяната в ежедневието.
Ключови термини	Промяната, страхът от промяната, защитните механизми, управлението на промяната, тронната размяна, прилагането на промени, промяна и власт.

Кратка теоретична подготовка / основна информация	Можете да намерите повече информация за промяната и управлението на промените: • 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/overcome-minute-fears/ • https://www.youtube.com/watch?v=vPhM8lxibSU
---	--

Заглавие на упражнението	Ролева игра: Справяне с промените
Продължителност	20 минути
Необходими материали/инструменти	Хартия, Въпроси за размисъл и дискусия
Инструкции за обучаващите	Фокусът на тази дейност е да се даде възможност на участниците да практикуват умения за обучение / менторство от връстници във връзка с промяната и управлението на промените. Участниците ще говорят помежду си за конкретна промяна в живота си. Те ще използват знанията и уменията, които са натрупали досега в това обучение (особено знания за промяната и управлението на промените, както и за критичното мислене).
Инструкции за участниците	1. Каним ви да помислите за конкретна промяна, с която се занимавате на работното място наскоро. Ако понастоящем няма промени по време на работа, можете да помислите за минала промяна, настъпила по

	време на работа. Ако нямате личен опит с промените в работата, ви каним да помислите за 5 възможни промени, които биха могли да настъпят на работното място. Изберете тази, която намирате за най-голямо предизвикателство. (5 минути) 2. Сега ще работите по двойки. Ще играете ролева игра: един човек в двойка ще представи промяна, пред която е изправен. Другият човек ще бъде обучаващ на връстници, който ще обсъди тази промяна с първия човек. Ще използвате знанията и уменията, които сте придобили досега в обучението. Целта е да помогнем на първия човек да мисли за промяната, да насърчим колегата си да обмисли, да намери обяснения, опции, отговори, възможности за успешно управление на промяната. Свободни сте да използвате уменията за критично мислене и знанията, които сте придобили за промените. Ще имате 5 минути за разговора. Тогава вие ще промените ролите и първият човек ще бъде обучаващ на връстници, а вторият ще представи промяната. (10 минути) 3. Нека разсъждаваме за кратко. Как е това упражнение за вас? Какво се случваше по време на разговорите? Какво работи добре? Какво може да се подобри? (5 минути)
Описание на дейността	1. Поканете участниците да помислят за текущи (или минали) промени в работата. Ако не могат да си спомнят нищо, те могат да мислят за 5 възможни промени, които биха могли да настъпят на работното място. Те избират една промяна, която ги засяга или ги предизвиква най-много. 2. Представете инструкциите за ролевата игра и им дайте време да направят упражнението. Наблюдавайте техните разговори и помагайте, ако е необходимо. 3. Разсъждавайте и обсъдете упражнението.
Въпроси за размисъл/ дискусия/ обмисляне	1. Как беше това упражнение? Беше ли полезно и защо? 2. Какво се случваше по време на разговорите? 3. Когато бяхте в ролята на човек, който се занимаваше с промяна, какво работи добре? Имаше ли нещо, което да сте пропуснали, може би нещо може да се подобри? 4. Когато бяхте в ролята на обучаващ на връстници, с какво сте горди? Може би имаше нещо, което бихте променили? 5. Как и кога можете да правите такива упражнения на работното място? Кой може да ви помогне? Кой може да ви помогне по този начин?
Ключови термини	Ролева игра, промени, управление на промените, обучение на връстници, активно слушане, критично мислене
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Още информация: • https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html • https://www.минутидtools.com/CommSkill/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

МОДУЛ 6 - ЕМПАТИЯ И НЕДИСКРИМИНАЦИЯ НА ОБУЧАВАЩИТЕ СЕ В МЕНТОРСКИЯ ПРОЦЕС

Наименование на дейността	Дейност 1: Форми на дискриминация
Продължителност	45 минути (20-минутна дискусия по двойки, 15-минутна групов дискусия, 10-минутно обобщение и теоретично резюме)
Необходими материали/инструменти	Подготвени карти със статут, флипчарт и хартия, презентация или лекция, прожектор.
Инструкции за обучаващите	Дейност за загаряване, за да се сблъснат участниците със собствения опит с различни форми на неравнопоставеност и да запознае участниците с концепцията за дискриминацията, неравенството, странните ситуации и въздействието върху личното поведение и чувства. Целта е да се покаже, че тази тема е обща, всеки може да се сблъска с нея и да се случи на всеки.
Инструкции за участниците	На всеки участник ще бъде предоставена подготвената статутна карта - която посочва ситуацията на неравнопоставено положение. Целта на дейността е да се намери някой, който има подобен опит. Тогава дискусията между двамата трябва да бъде водеща: попитайте партньора си за собствения му опит? Как се сблъска със ситуацията? Как се почувства? Успя ли вече да осъзнае неравнопоставеността или след това е размишлявал? Разбрали ли са, че това може да бъде дискриминация?
Описание на дейността	Подготовка: - Подгответе картите на статуса по отношение на познанията на групата (статутът може да бъде приспособен към ситуацията на участниците: „Бях единственият от моя пол / мъже / жени в групата. чувствах, че мнението ми беше обезверено, защото бях твърде млад / стар....“ “Опитът на майка / инвалиди не се възприемаше сериозно...“ “Когато всички виждаха цвета на кожата ми, всички бяха подозрителни към мен“.”Като чужденец от мен се очакваше, че нямам какво да кажа по темата...“ “Беше ми отказан достъп до нея и вярвам, че е заради моята раса...“ “Чувствах се пропуснат в дискусията, защото все още нямам деца.....“ Изпълнение: - Обяснете играта: всеки ще получи статутна карта и трябва да потърси някой от групата, който има подобен опит или е срещнал подобно чувство в живота си. След това трябва да се обсъди опитът в двойките. (20 минути). - Отворете дискусията на групата. Разгледайте областите, в които се намира опитът: в публичната сфера, в частната сфера, в работната ситуация, в достъпа до стоки и услуги. (15 минути) - Групирайте картите на статуса (хартини документи) на хората съответно техния опит и темата за неблагоприятното положение на флипчарта (увреждане, възраст, религия, сексуална ориентация, пол и

	т.н.). Оформете го с теоретичния фон - недискриминация, законодателни, стереотипи. Ние не сме еднакви, всички са различни. Да насочим вниманието към отражението на неравностойното положение и необходимостта да се подходи индивидуално към наставявания - в процеса на менторство и как да се справим с него (10 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	• Как да отразяваме индивидуалността на наставявания? • Където е възможността за неравнопоставеност и къде е предизвикателство? • Как работи неблагоприятната ситуация във вашия случай? Какво ви помогна / какво ще ви помогне в случая? Какви са вашите собствени очаквания от другите? • Как да запомните своя опит, но да не го проектирате в отношенията между ментор и наставяван? • Как бихте могли да станете отворени за различното преживяване на някой друг? • Когато се чувствате зле как да създадете отворена среда, за да спделите чувствата? • Каква е позицията на хората с каквато и да е форма на неблагоприятно положение в рамките на вашата собствена организация? Кой се грижи за това? И кой трябва? • Кой са вашите клиенти? И кои са клиентите на наставявания ви? С какви неблагоприятни условия могат да се сблъскат? • Как би могло феноменът на неравнопоставеността да бъде решен в процеса на менторство?
Ключови термини	Дискриминация, област на неравнопоставеност, менторство, свързано с пола / културата
Кратка теоретична подготовка / основна информация	В отношенията между обучаващ и обучаем (ментор / наставяван) трябва да се обърне специално внимание на културните различия на работното място. Във всяка организация, в която работят чернокожи жени, се открива дискриминация под формата на расизъм и сексизъм. Най-важното е да се признаят тези основни механизми; това е първата стъпка в обучението как да се справим с тях.¹ Дилеми по отношение на неравностойното положение - Важно е да се разбере, че работниците в дадена организация не винаги са свикнали да работят със сътрудници, които имат алтернативен подход към въпросите на управлението, или се държат по различен начин....² • За подкрепата на лица в неравностойно положение е необходимо да се изгради подкрепа не само отдолу нагоре, но и от ръководството (отгоре надолу). Организацията трябва да се научи да се справя с културните различия, да осъзнава расизма, сексизма и преобладаването на бялата култура.

¹Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 14.

²Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 15.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	Специални възможности за създаване на подкрепа за жените в отношенията между ментори и наставлявани: • <i>Разработване и управление на менторските взаимоотношения.</i> Първоначално това включва оценка на собствената ви готовност и интерес по отношение на темата за неравностойното положение, избиране на някой, който да бъде ментор и опознаване. С течение на времето това означава да се работи за изграждане на доверие, поставяне на цели и поддържане на менторските взаимоотношения по пътя - със специално внимание към различните видове неблагоприятни условия, които биха могли да изиграят роля в него. • <i>Спонсор.</i> Отварянето на вратите и застъпничеството за наставлявания може да й/му позволи да развие нови умения и да получи значима видимост. Можете да създавате и търсите нови възможности за нея/него и да я/го свързвате с хора от вашата мрежа. • <i>Проучване на околната среда.</i> Менторите внимателно наблюдават хоризонта, търсейки заплашителни организационни сили и положителни възможности. Искате да бъдете нащрек за включване на слухове, хора, които заемат състезателна позиция по отношение на наставлявания, преки пътища през системата, ниска видимост или безвъзмездна работа и висока видимост или печеливши задачи. • <i>Ръководство и съвет.</i> Можете да служите като доверен човек, пътеводител и личен съветник на наставлявания, особено след като връзката се задълбочава с времето. Можете да помогнете на наставлявания да разбере конфликта или да проучи начини за справяне с проблемите, например. Можете също така да предупредите наставлявания си за поведение, което е лошо в съответствие с организационната култура.³ Обучаващият, чувствителен към равенството между половете, трябва да е запознат с всички тези специфични бариери, свързани с пола.⁴ “Обучаващият/Менторът, чувствителен към равнопоставеността на половете, предполага, че обучаващият или менторът е наясно с различията в кариерните въпроси и развитието на мъжете и жените. А това означава също, че треньорът е наясно със собствените си предразсъдъци и мнения относно тази област ... и коучингът, свързан с равенството между половете, означава имплицитно действие от осведомеността, но понякога и изрично чрез възприемане на аспекта, свързан с пола, където е необходимо.”⁵
--	--

³ 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>

⁴ Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 15.

⁵ Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 41.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	Как да реагираме? • Променяйте поведението си така, че да съответства на менталния модел на другия човек • Конфронтация • Диалог Менторът може да играе важна роля тук, за да помогне на наставявания да планира каква стратегия да приеме, как и кога.”⁶ Всяка менторска ситуация е различна и има нужда да се измести ролята на ментора в зависимост от човека и неговите цели.⁷ Възможно е обаче да се посочи: • Роля на пола и расата и вероятността човек да стане в отношенията между ментор и наставяван • Вид на менторство, получено въз основа на пол и раса • Как пол и раса влияят върху резултатите от менторството • Пол и състезателен състав на менторските взаимоотношения ○ Според Prime (2005): повече жени, отколкото мъже, са били ефективни в поведението на „грижата“, като подкрепя и награда; ○ Повече мъже, отколкото жени, са били ефективни при „поемане на отговорност“ като делегиране и въздействие. ○ Жените мениджъри обикновено се възприемат като по-консултативни и приобщаващи, докато мъжките ръководители са по-насочени и ориентирани към задачите.⁸ ○ В менторството: Жените могат да търсят социално-емоционална подкрепа в ментор, докато мъжете търсят инструментална помощ.”⁹ ○ Много работещи шведски жени имат деца. При жените положението на дома и на работното място винаги се преплита. Това означава, че и двете ситуации трябва да бъдат обсъдени по време на менторската програма. “¹⁰
--	--

⁶David 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. 120

⁷E. 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>

⁸Kate 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. 240

⁹Regina M. O'Neill. 2002. Gender and race in mentoring relationships: a review of the literature. P. 1-22. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8.P. 5.

¹⁰Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 19.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	Въпреки това се забелязват средни разлики между мъжете и жените, вместо да се правят изявления, че всички мъже или всички жени имат тези особени характеристики.” ¹¹
--	---

¹¹Kate 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. 240

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

Наименование на дейността	Дейност 2: Стереотипи и пристрастия
Продължителност	65 минути
Необходими материали/инструменти	PPT презентация, прожектор, хартия, химикалки с различни цветове (най-малко 4 цвята на участник), флипчарт, работни листове.
Инструкции за обучаващите	Тази част е фокусирана върху темата за повишаване на осведомеността относно пристрастията и стереотипите за пола. Да осведомят обучаемите за техните въпроси, свързани с пола - в ежедневието им, както в обществения, така и в частния сектор. Тя е присъща на всеки един от нас и стереотипите, свързани с него, са културно възпирани. Самите предубеждения и стереотипи са нормални и полезни за мозъка, но при използване на обобщение за отделни случаи може да има отрицателен ефект. Различни цветове за работа / семейство / хобита, приятели - за да покажете чрез цветовете - групово дискусия: колко цветове очакваме от живота си? Как да стигнем до най-колоритния живот? Тема за равновесие между професионалния и личния живот?
Инструкции за участниците	1. Представете си как ще изглежда вашия нормален ден след 10 години? Запишете какво ще правите и как ще живеете - какво очаквате да почувствате. (5 минути) 2. Напишете как трябва да изглежда денят ви, ако сте различен пол. Представете си, че не сте жени / мъже, а мъже / жени. Как ще изглежда вашият редовен ден? В какъв аспект очаквате да бъде различен? (10 минути). 3. Групово обсъждане на темата, идентифициране на областите, в които се провежда „редовен ден“. (10 минути) 4. За всяко явление използвайте един цвят: работа-червено; Семейство-синьо; приятели - оранжево; дейности за свободното време - жълто. Използвайте подходящ цвят, за да подчертаете явлението в бележките си. (5 минути). Колко колоритен живот бихте искали да имате? 5. Използвайте работния лист и помислете върху общите ценности и характеристики. Обсъдете го в група. (10 минути) 6. Сега темата ще бъде оформена от обучители - стереотипи и пристрастия, как те работят, техните про и против. (15 минути) 7. Групово дискусия - обобщение и индивидуализация, как работят заедно в менторството и как да се преодолеят пристрастията. (10 минути)
Описание на дейността	Подготовка: Подгответе работен лист, където ще направите изявление за мъже / жени / хора: Всички хора / жени / мъже са Всички хора / жени / мъже са склонни да бъдат Повечето хора / жени / мъже Повечето хора / жени / мъже са склонни да бъдат

	Много хора / жени / мъже Много хора / жени / мъже са склонни да бъдат Някои хора / жени / мъже Някои хора / жени / мъже са склонни да бъдат Малцинство от хора / жени / мъже Малка част от хората / жените / мъжете са склонни да бъдат Подгответе по подобен начин три отделни флипчарта - един за мъже, друг за случая на жени и за хора. Изпълнение: 1. Помолете участниците да работят отделно. Нека си представят, как ще изглежда техният редовен ден в след 10 години? Помолете ги да го запишат. (5 минути) 2. Добавете втората задача: Сега, моля, напишете, как бихте изглеждали като вашият обикновен ден след 10 години, ако не сте жени, а мъже (и обратно не мъже, а жени). (10 минути) 3. Сега нека го погледнем в групата и го обсъдим. Какво общо имате? Коя област сте идентифицирали, че би се променила, ако сте противоположния пол? (10 минути) 4. Сега използвайте цвят за областите, в които ситуацията се променя за мъже и жени: работа-червено; семейство - синьо; приятели - оранжево; дейности за свободното време - жълто. Използвайте подходящ цвят, за да подчертаете явлението в бележките си. (5 минути) 5. Използвайте работния лист - направете 3 групи, при които едната група получава работния лист за мъжете, другата работен лист за жените и последната работен лист на хората. Нека участниците мислят за общите ценности и характеристики. Нека водят дискусията в малката група, след което поискайте от всеки от групата да обобщи груповата дискусия и след това да попълни работния лист във флипчарта. (10 минути) 6. Сега темата ще бъде оформена от презентацията на обучаващия-стереотипи и пристрастия, как те работят, техните за и против. (15 минути) Обсъждане: Групова дискусия - обобщение и индивидуализация, как работят заедно в менторството и как да се преодолеят пристрастията. (10 минути)
--	--

Въпроси за размисъл/дискусия	• Какво общо имаме? Какви са половите различия и какви са общите основи? • Коя област сте идентифицирали, че би се променила, ако сте противоположния пол? • работа-червено; семейство - синьо; приятели - оранжево; дейности за свободното време - жълто. Колко колоритен живот бихте искали да имате? И колко колоритен живот имате - кои области са предимства за вас? Ще се промени ли след 10 години? • Как да се справим със стереотипите в себе си? • Как да се справим със стереотипите в менторството? Какъв е подходът - може ли да се справим с явлението дори, ако наставляваният не го вербализира? • Каква е ролята на ментора в осъзнаването на пристрастия и стереотипите, присъщи на наставлявания? Или присъщи на организацията?
Ключови термини	Стереотипи и предразсъдъци, разделение на половете в работата
Кратка теоретична подготовка / основна информация	“Реалността на човешкото съществуване е, че за да разберем света около нас, трябва да класифицираме обекти, хора и всякакви други явления, които нашите сетива откриват. ... обобщените предположения, които правим за дадена категория, обикновено работят на несъзнателно ниво, така че освен ако не се срещнем с нещо или с някой, който не се вписва напълно в тези предположения, те са склонни да бъдат безспорни - особено ако са подсилени от постоянни стимули, които са подходящи на предположенията.”¹² Как да работим с пристрастия? Признаването на собствените стереотипи не е лесно. Когато виждаме поведение, което е в противоречие с нашите стереотипи, често го рационализираме като „изключение, което доказва правилото”¹³. 4 етапа за работа с пристрастия: 1. Разпознавайки нашите стереотипи, откъде идват и какви полезни функции изпълняват. 2. Признаване, че стереотипът не се прилага универсално и може да има и отрицателни функции. 3. Опитваме се да разберем мисленето, поведението и мотивите на човека, за който се отнася стереотипът 4. Изучаване на стойността както на разликите, така и на сходствата. “...направете процес на категоризация от подсъзнанието към съзнанието, където той може да бъде рефлексирал, анализиран и обсъден с другите. Менторството през границите на различието предоставя ценна възможност да изследваме нашето разбиране за възприятията и

¹²David 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.

¹³David 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.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	вярванията на другите хора и да променяме собствените си стереотипи и поведение..”¹⁴ Работа със стереотипи и пристрастия в менторския процес: “ Преминаване от стереотипи, чрез стерео-визия към стерео-действие. Под стерео-визия имаме предвид: • Виждане на нещата от много гледни точки • Толериране на откритост • Екстраполиране между култури, ценности и перспективи • Слушане и търсене на различни гледни точки • Мултиперспективна, мултикултурна мрежа. Под стерео-действие имаме предвид: • Разрешаването на културния и полов конфликт в печеливша среда • Приобщаващо мислене и поведение Оценяване на различията в тълкуването на споделените ценности.”¹⁵ • Но „хората обикновено търсят и поддържат менторски отношения с хора, които са като тях по отношение на раса, пол и интереси. По-лесно и по-удобно е да се справят с хора, които са „повече като нас“ - каквото и да е „като нас“. Всъщност продуктивните взаимоотношения зависят от известна степен на идентичност, афинитет и доверие между страните. ” Отгоре на всичко „развитието на връзките между пропастите на личностните различия изисква готовност да се поемат рискове - както за ментора, така и за протежето. “¹⁶ Предизвикателства пред менторството за преодоляване на неравностойното положение 1. Менторът отваря вратата към предизвикателни задачи, които изграждат компетентността на протежето. 2. Менторът поставя протежето в позиция на доверие, която помага за изграждане на самочувствие и доверие за индивида в организацията. 3. Съветът на ментора държи протежето на правия път; той или тя няма да предприема безцелни заобикаляния в задачи, които няма да доведат до ползи за кариерата. 4. През следващите години, менторът спонсорира протежето за важни
--	---

¹⁴David 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.

¹⁵David 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

¹⁶Richard 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.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	нови позиции. 5. Менторът се противопоставя на онези, които са враждебни към протектата, на расова, пола или етническа основа.”¹⁷ Пол и общество, разделение на половете в работата “Като малцинство, жените често се сблъскват с подчинени неравенства, които могат или не могат да бъдат подсилени от поведението им, но които могат да променят начина, по който ги виждат колегите. Жените трябва да поемат отговорност за работа с тези индиректни поведения, за да станат по-силни лидери, независимо дали неравенствата изглеждат точни или са просто резултат от стереотип.”¹⁸ “Жените са склонни да отдават повече стойност на отношенията, работата в екип и изграждането на консенсус. Предвид тези различия, обучаващите трябва да работят с индивида и такива каквито са. Вместо да се опитват да станат по-скоро като мъже, което често се очаква от организациите, жените са най-успешни, когато са самите себе си и укрепват всички недостатъчно развити умения, необходими за постигане на техните цели.”¹⁹ За още виж: Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003).
--	--

Наименование на дейността	Дейност 3: Полови стереотипи в социалните професии
Продължителност	60 минути
Необходими материали/инструменти	Подготвени работни карти, PPT презентация, компютър, проектор, флипчарт, писалка.
Инструкции за обучаващите	Тази част разкрива основните теоретични концепции, свързани с половите стереотипи и социалните професии. На индивидуално ниво участниците ще работят със своите знания за стратификацията на пазара на труда и въздействието върху ежедневието на социалните професионалисти. Понятията като стъклен таван, стъклен асансьор, лепкав под, мощ и помощ ще бъдат разкрити.
Инструкции за участниците	1. Вие получавате карти с основни понятия. Погледнете и напишете какво мислите, че те означават. 2. Ако не сте сигурни - обсъдете дадените концепции с колегите си. 3. Сега ще разкрием напълно тези концепции. Ще прегледаме концепциите и ще разберем как работи в помощ на професиите във вашия случай. 4. Ще бъде представена кратка PPT презентация, за да се оформи

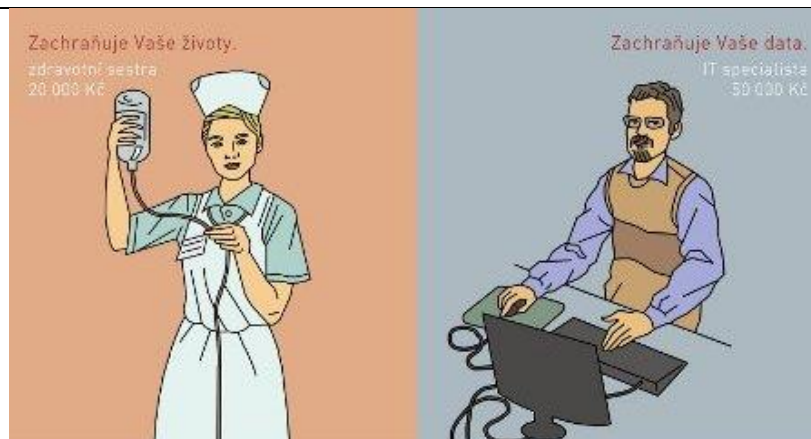
¹⁷Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 119.

¹⁸Kate 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

¹⁹Kate 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)

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	темата. 5. Упражнение за брейнсторминг за това къде можете да срещнете силата в професионалния си живот.
Описание на дейността	Подготовка: 1. Подгответе работни карти с основни понятия, всяка карта подготвя два пъти, за да има карта за всички: феминизация на професията; хоризонтална сегрегация на половете; вертикална сегрегация на половете; стъклен таван; стъклен асансьор; лепкав под; разлика в заплащането според пола; изтичащ тръбопровод. 2. Подгответе основна презентация, която обяснява такива концепции и я оформяте от теорията. Подгответе презентация по темата за пола и пазара на труда. Покажете половата сегрегация, а именно в социалната работа, медицинското сестринство, преподаването. 3. Фокусирайте се върху вертикалната сегрегация на половете. Обърнете внимание на властта и социалните професии: кои са работници, кои са клиенти - и как работи силата там. Кога се сблъскаме с помощта и кога тя е на път да контролира? Изпълнение: 1. Дайте по една работна карта на всеки участник. Нека те мислят за концепцията. (5 минути) 2. Нека участниците с една и съща концепция, написана на картата, да се консултират какво разбират от концепцията. (10 минути) 3. Проведете групово дискусия по понятията, използвайте подготвени РРТ презентации, които оформят концепциите с теориите. (20 минути) 4. Продължаване на работата с РРТ по въпроса за властта и социалните професии. (10 минути) 5. Повдигнете груповата дискусия по темата за властта и социалните професии, как тя се възприема в ежедневието им. (15 минути).
Въпроси за размисъл/дискусия	• Кой и кога има сила във вашия професионален живот? Помислете за клиенти, професионалисти, широка общественост. • Умишлено ли отразявате силата на вашата професионална работа? • Имате ли впечатление, че представлявате властта? • Кога се сблъскаме с помощта и кога тя е на път да контролира? • Дали половата сегрегация на пазара на труда влияе върху възможността да се запази властта в работните отношения с клиентите? Имате ли някакъв опит, когато е било от значение значение, че клиентът е бил мъж, а вие сте жена (или обратното)? • Какъв е вашият опит с различни стилове за справяне с властта в професионалната работа? Имате ли някакви идеи?
Ключови термини	Феминизацията; хоризонтална сегрегация на половете; вертикална сегрегация на половете; стъклен таван; стъклен асансьор; лепкав под; разлика в заплащането според пола; изтичащ тръбопровод.
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Пол и пазар на труда - прочетете: Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003)



Упълномощаващи перспективи:

- “ Антидискриминационната и антипотисническата практика е основна характеристика на социалната работа в Обединеното кралство през последните три десетилетия.
- От интегративна гледна точка, антидискриминаторният подход не отрича или предотвратява разглеждането на дискриминацията на пола, но означава, че тя не трябва да има повече приоритет от другите форми. В действителност, освен това се твърди, че не е толкова форма на потисничество или дискриминация, колкото на неговото въздействие.
- Въвеждайки теории за идентичността, индивидуализацията и критичната социална политика, за да допълнят преподаването по антидискриминационната и анти-деспотичната практика, учениците се насърчават да намерят комфорт в по-малко сигурен, но по-реалистичен контекст, че природата, формата и опитът на дискриминация са повлияни от толкова много различни нива; и въздействие върху индивиди и групи по толкова разнообразни начини, че всяко обобщено мислене - включително прекомерно наблягане на пола в ущърб на други аспекти на идентичността и опита - може потенциално да бъде дискриминаторна.”²⁰

Сила в социалните професии:

Социалните работници използват своите претенции за изключителен и основан на доказателства набор от знания като оправдание за своя професионален и в същото време етичен кодекс на професията, който има за цел да гарантира, че с такава власт няма да се злоупотребява.²¹ Някои модели на власт, като се фокусират върху два централни участника във взаимоотношение на власт, напр. клиент и социален работник, не успяват да разберат значението на по-широк социален контекст за създаването на взаимоотношение на властта.²² Гендерната природа на обществото разкрива въпроса за властта.

²⁰ 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

²¹ Code of ethics of social workers.

²² 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>

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

	За Бърк и Харисън (2002) е ключова тема на дискриминацията толкова дълго, колкото дискриминацията се разглежда като резултат от дисбаланс на властта. Ето защо е важно социалните работници да признаят, че потисничеството, свързано с дискриминация, може да бъде умишлено или несъзнателно злоупотреба с власт с намерение да действа срещу потребителите на услуги.. Все пак трябва да се отбележи, че за да упражняват своята професионална власт, социалните работници трябва да изградят съюзи със заинтересованите страни, които споделят техните ценности и имат властта да влияят върху социалната политика и програми, които насърчават интереса и благосъстоянието на уязвими клиенти, които са безсилни в организациите. Това означава, че понякога дори тези, които представляват властта във взаимоотношенията, са и по друг начин безсилни. Можете също да прочетете: • Hasenfeld, Yeheskel. (1987). Power in Social Work Practice. <i>Social Service Review</i> - 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
--	--

Наименование на дейността	Дейност 4: Етично проблемна област
Продължителност	65 минути
Необходими материали/инструменти	Работни листове, PPT презентация, компютър, прожектор.
Инструкции за обучаващите	Целта на тази дейност е да се повиши осведомеността за собствените стереотипи при взаимодействие с клиентите и да се покаже това като етично проблемна област на социалните професии (ХИВ, GLBT +, културна среда и др.). Всеки има някъде в себе си границите на собственото си приемане на разликата, за подпомагане на професиите е от съществено значение да познават собствените си граници и лимити- и в името на клиента - да могат да предоставят ефективна помощ. За разкриване на собствени граници ще се използва играта - застъпничество, което ще обедини различните аргументи и становище по етично проблематични въпроси..
Инструкции за участниците	Представете си, че сте в съда, част от вашата група са адвокати: част от прокурора, част адвокат. Ще има и съдия и жури. 1. Получавате случаи, написани на картите, подготвяте случая и използвайте аргумента в подкрепа на вашия случай. Няма значение, че всъщност не вярвате в него, просто използвайте всичко, което може да бъде използвано, за да подкрепите случая. 2. Подгответе аргументацията, ще имате 5 минути за нея. Тогава ще бъде дадена думата на другата страна. След това съдията и журито ще имат 3 минути да решат коя аргументация е по-добра. 3. Обсъждането на случая и част от играта ще бъде водещо. 4. Следващият случай ще бъде подготвен по подобен начин и ще се играе. Дискусията ще бъде присъща част от процеса. 5. В крайна сметка ще разделим човека, който не е говорил по време на играта и той ще зададе на публиката задачата да наблюдава сцената и да търси всички стереотипи - позитивни и негативни, използвани по време на речта..
Описание на дейността	Подготовка: Подгответе сценария за играта: подгответе картите със сценарий за адвокат и прокурор: 1. Мъжете не трябва да работят в детската градина / Мъжете трябва да работят в детската градина 2. Жените могат ефективно да управляват отбора, тя не е добър лидер / Жените не могат ефективно да управляват екипа, тя е добър лидер 3. ЛГБТ хората трябва да имат всички права / ЛГБТ хората не трябва да имат всички права 4. Клиентът за ХИВ е заплаха за професионалиста / ХИВ клиентът не е заплаха за професионалиста 5. Менторската връзка между мъжете и жените е сексуализирана / Менторските отношения между мъжете и жените не са сексуализирани

Подгответе маса за наблюдателите, за да отбележите пристрастията в последния случай.

	Съзнателно стереотипизиране		Несъзнателно стереотипизиране	
	Позитивно	Негативно	Позитивно	Негативно
Възприемане на адвокат				
Възприемане на прокурора				
Възприемане на съдията				

Изпълнение:

1. Направете 3 групи от участниците: един от адвокатите, един от прокурорите и един от журито и съдия. Журито трябва да бъде четно число, така че със съдията те образуват нечетен брой, за да могат да гласуват. След това разпределете първия подготвен сценарий към съответните части. Обяснете им играта:
 - Представете си, че сте в съда, част от вас са адвокати: прокурори и адвокати. Има и жури. Получавате случаи, написани на картите, подгответе случая и използвайте аргумента в подкрепа на вашия случай. Няма значение, че всъщност не вярвате, че аргументът е валиден или истински, просто използвайте всичко, което може да бъде използвано в подкрепа на вашия случай. Подгответе аргументацията, ще имате 10 минути за него. След това трябва да го представите в 5 минути, след което думата ще бъде дадена на другата страна за тяхната 5-минутна аргументация. Съдията и журито ще имат 3 минути да решат коя аргументация е по-добра. (5 минути)
2. Изпълни 1-ви случай (10 минути подготовка, 5 минути всяка страна, 3 минути съдия и окончателно решение) - (20 минути случай)
3. Гледайте кой не говори по време на играта и му задайте допълнителна задача: да гледате играта и да отбележите негативните / позитивните стереотипи, използвани в аргументацията по време на провеждането на втория случай.
4. Стартирайте втория случай - (20 минути)

Обсъждане

- Водете дискусия. Как мина играта? Как се чувстваха участниците? Колко трудно / лесно е да се използва аргументацията? Използвайте обратна връзка от докладчиците - какво са маркирали за стереотипите в своите листове. (20 минути)
-

Въпроси за размисъл/дискусия	• Колко лесно или трудно е да се използват положителните стереотипи? • Различно ли е доброволно да се използват отрицателни стереотипи? • Колко трудно е да се изгради и аргументира на индивидуално ниво? • В какви случаи генерализацията ви помага?
Ключови термини	Етични области, права на малцинствата, етичен кодекс в социалната работа
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Не забравяйте: - <i>Ролята на ментора е да бъде модел.</i> Докато ви наблюдават, наставляваните забелязват много неща: етика, ценности и стандарти; стил, вярвания и нагласи; методи и процедури. Вероятно те ще следват Вашето ръководство, ще адаптират вашия подход към собствения си стил и ще изградят доверие чрез своята принадлежност към Вас. Като ментор, трябва да сте наясно със собственото си поведение.²³ <i>Както вече беше посочено:</i> Социалните работници използват своите претенции за изключителен и основан на доказателства набор от знания като оправдание за своя професионален и същевременно етичен кодекс на професията, който цели да гарантира, че такава власт няма да се злоупотребява с тях.²⁴ СЪВЕТ: Погледнете и покажете подхода към етичната проблемна област в областта на социалната работа.

²³ 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>

²⁴ Code of ethics of social workers.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

Наименование на дейността	Дейност 5: Даване на думата
Продължителност	65 минути
Необходими материали/инструменти	Компютър с WiFi връзка, прожектор, хартия, молив.
Инструкции за обучаващите	Лекторът трябва да направи малко въведение в темата за вербалната, невербалната комуникация и отношението на властта. Трябва да се подкрепи критичното мислене на собствените нагласи и присъщите в него стереотипи и пристрастия. За да подкрепи въображението на участниците, видеопроекцията е полезна. https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U Те трябва да бъдат инструктирани да го гледат внимателно и да се фокусират върху темата за властта, да дават глас - и да не дават глас, невербална комуникация и т.н. По време на проекцията те могат да си водят бележки и след дискусията да бъдат улеснени от лектора. За да се оформи темата, полезно е да се подготви кратко представяне / теоретична подготовка и да се изясни неразбирането в комуникациите между половете / между хората като такова. Кой говори? От коя гледна точка говориш? Кой може да говори за другите? Това са основни въпроси, които трябва да бъдат присъщи на теоретичната основа. Може да се използва краткият видеоклип, който обръща внимание на пола и властта в комуникацията. https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M

Инструкции за участниците	1. Гледайте първото видео https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U Гледайте първото видео и погледнете взаимодействието между ученици и учители (както и между самите ученици). Когато го гледате, помислете върху следните въпроси: Какво виждате? Кой взаимодейства и защо? И кой не взаимодейства и защо? Къде е даден приоритет в съобщението и какво е пропуснато? Водете си бележки, ние ще обсъдим вашите коментари по-късно в групата. 2. Въпросът за властта е съществен за този анализ. Получавате кратък преглед на темата, свързана с нея: пол, сила и комуникация се пресичат и можете да ги гледате на следния видеоклип. https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M 3. Нека обсъдим това. Какво се казва и какво не? Как са породени очакванията? - прегледайте последната част от видеоклипа. 4. Това ни води до темата за теориите на позицията: можем да говорим само от наша собствена гледна точка - по отношение на нашия опит. Кратка теоретична подготовка ще бъде дадена от учителя. 5. Обсъждане на темата за говорене за другите в социалните професии, говорене от собствена гледна точка в менторството и как да се разберат взаимно гледните точки.
Описание на дейността	Подготовка: Подгответе презентация за тема на вербална, невербална комуникация и отношение на властта. Фокусирайте се върху темата за микро-неравенствата. • Покажете как със силата може да бъде злоупотребено - умишлено или неволно. • Подгответе кратка теоретична подготовка по темата за теориите на гледните точки (Г. Спивак, С. Хардинг), опита на малцинството и техния поглед върху връзката между властта и обществото. Подгответе се за основни въпроси, повдигнати от тези теоретици. Изпълнение: • Кратко въведение чрез РРТ презентация (5 минути) • Коментар на задачата за видео и видео прожектирането, време за завършване на бележките (10 минути) • Групова дискусия върху видеото и анализа на взаимодействието (10 минути) • Теоретична подготовка- комуникация и сила, пол и пристрастия (5 минути) • Гледайте видеоклип (5 минути) • Дискусия на видеото - къде са пристрастията и стереотипите, как са породени очакванията на мъжете и жените (10 минути) • Теоретична подготовка за нейното оформяне - теории на позицията и говорене за другите (5 минути) Обсъждане: • Окончателно обсъждане на намесата на властта и позицията в менторството (15 минути)
Въпроси за	• Как бихте могли да предадете своя опит на другия с оглед на различните

размисъл/дискусия	гледни точки? Как е в процеса на менторство? • Как да се избегне властовата връзка в комуникацията? • Какво мислите за отношенията на властта между половете в комуникацията? • Знаете ли за микро-неравенството и невербалната комуникация? Как да се справим с проблема с микронесправедливостта? • Помислете за собствената си ситуация. Помислете за положението на наставляваните - вашите клиенти. • Помислете какво преживявате в професионалния си живот, когато общувате с другите? Кой взаимодейства и защо? И кой не взаимодейства и защо? Къде е даден приоритет в комуникирането и какво е пропуснато? • Как се пораждат очакванията? • Как бихте могли да предадете своя опит на другия? Как да се избегне властовата връзка в комуникацията?
Ключови термини	Теории на позицията, говорещи за другите, невербална комуникация, пол, сила и комуникация
Кратка теоретична подготовка / основна информация	Невербална комуникация - вижте частта от други модули За повече информация прочетете: Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society</i> (2003) Теории на позицията Виж кратко въведение в темата за теориите на гледните точки, запознайте се с основните понятия https://www.youtube.com/watch?v=hsZ1ZxcKvmg https://www.youtube.com/watch?v=BSwbkO5lwNs и авторите му (С. Хардинг, Г. Спивак и др.), например виж: https://www.youtube.com/watch?v=w_ga87-54yQ Имайте предвид: също така е трудно да бъдете избрани за представител на малцинствена група, защото в крайна сметка никога не можете да представлявате цялата малцинствена група.²⁵ Овластяване и как да подкрепим гласа на другия ‘Стоп: сега говорим!’ Показва идеи как да се подобри положението на младите хора в неравностойно положение чрез засилване на техните способности за управление на собствения си живот и повишаване на осведомеността за необходимите промени в политиката. Прилагане на разширени театрални методи за участие и колективен процес на разработване на политически препоръки.²⁶ Микро-неравенствата “Терминът Микро-неравенства (Rowe, 1973) обяснява много от незначителните различия в това как се третира мъжете и жените на работното място. Тези фини реплики могат да бъдат съзнателно или несъзнателно поведение като например някой, който си върти очите очи, прекъсва говорещия, кръстосва ръце по време на разговор, споделя

²⁵ Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 15.

²⁶ 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.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

информация с един човек, но не и друг, или публично поздравява само един от двамата, които току-що са били повишени. Микро-неравенствата не са толкова еднократни събития, колкото са кумулативни, повтарящи се поведения, които съобщават, че някои хора се оценяват по-високо от други.”²⁷

Работа с различия между половете в обучението:

1. Адресиране на микро-неравенства: „да се поеме отговорност за тази промяна. Тя може да направи това, като приеме реалността, че колкото и повече да иска другите да се променят, тя няма контрол над това дали това ще се случи. Това, което тя може да направи, е да бъде проактивна и да поеме отговорност за прекомерното противопоставяне, независимо от своя произход.”²⁸

Нещата, които не мога да контролирам	Възможни за контрол неща
Дали съм признат за моя принос	Моят ангажимент да развивам силни влиятелни умения, да допринасям и да изпълнявам най-доброто
Дали моите колеги мъже получават / преминават /, когато жените-лидери трябва да работят по-усилено за същия успех	Колко добре развивам и прилагам лидерските умения, за които знам, че са ключът към успеха ми в моята организация
Дали някой ме уважава	Как се справям; дали изпълнявам споразуменията си
Поведение на други хора, което изглежда несправедливо или нечестно	Как реагирам на нечестно поведение, като се фокусирам върху собствената си ефективност и влияние
Емоциите, които чувствам в момента	Как действам (или задържам действие) под влияние на емоциите си ²⁹

Какви са възможностите за справяне с темата? Да претърпиш промяната или да направиш различна само част от себе си? Възможно е да се вдъхновите от следните промени в зададените въпроси:

Ако се окажете...	Променете се чрез задаване на въпроса:
Чувствам се ядосан, обиден или уплашен	Как вместо това мога да избира лекота и увереност?

²⁷ 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

²⁸ 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.

²⁹ 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.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.

		Как най-добре мога да подкрепя желаните резултати?
	Многократно натискане на бутоните или познато усещане, когато възникне проблем	Как да продължа да правя избори, които поддържат този модел?
	Чувствате се притиснати и стресирани, с малко енергия	Какви емоции не съм си позволил да се чувствам?
	Многократно с лош късмет или отрицателни резултати, които не искате	Имам ли някакво несъзнателно намерение нещата да се развият по този начин?
	Желаейки някой друг да се промени, да направи нещо или да спре да прави нещо, за да получиш кредита, който заслужаваш	Как мога да поема отговорност за тази промяна? ³⁰

2. Идентифицирането на авто-пилотните стилове на собственото ви поведение „разбиране на авто-пилотните стилове има освобождаващ ефект върху обучаващите, тъй като им помага да видят поведението си като съвкупност от навици, които са се образували в началото на живота им, а не като неизменна генетична черта или рефлекс в мозъка им. Един ефективен обучаващ може лесно да забележи тези проблемни стилове, като зададе няколко прости въпроса.”³¹

³⁰ 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. 246.

³¹ 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.

Съдържанието на настоящия материал е изключителна отговорност на авторите и Националната агенция или Европейската комисия не носят отговорност за начина, по който съдържанието на информацията е използвано.