

## **Intellectual Output 3:**

**"Cum să deveniți un bun mentor pentru tinerii (18+) care lucrează ca asistenți medicali, asistenți sociali și profesori"**

**Cursuri ce cuprind metodologia și teoria pentru a putea oferi îndrumare directă tinerilor**

**ONLINE MENTOR**

**No. 2017-3-RO01-KA205-047183**

## Parteneri:

Asociatia Everest, Romania

STEP Institute, Slovenija

Gender studies, o.p.s, Czech Republic

Balkanplan, Bulgaria

SC Ludor Engineering SRL, Romania

KAI, Lithuania

## Contribuții ale partenerilor:

Klára Cozlová

Helena Skalova

Robertas Kavolius

Auksė Puškorienė

Ioana Cantemir

Doru Cantemir

PhD Irina-Elena Macovei

Iliana Lacramioara Pintilie

PhD Silvia Popovici

Denitza Toptciyska

Simeon Toptchiyski

Jerneja Šibilja

PhD Ana Arzenšek

În cadrul proiectului IO3 al proiectului ONLINE MENTOR, partenerii au elaborat un manual cu materiale de învățare pentru cursuri de formare mixtă, în domeniul abilităților de mentorat și de orientare în carieră. Antreprenorii vor folosi acest manual pentru a implementa o instruire aprofundată în care participanții își pot consolida și completa cunoștințele, abilitățile și experiențele deja obținute în cursul online.

În cuprinsul acestui manual se regăsesc o varietate de materiale de învățare: materiale video, prezentări, studii de caz, jocuri de rol, activități în perechi, exerciții individuale, activități de reflecție și reflecție, discuții și jocuri. Durata fiecărui modul este de cinci ore.

În tabelul de mai jos sunt prezentate informații generale despre fiecare modul în parte.

<b>Modul</b>	<b>Subiecte pentru training-ul față în față</b>	<b>Durată</b>	<b>Partener responsabil</b>
<b>Modulul 1: Introducere în mentorat și îndrumare în carieră.</b>	Diferențe în mentorat și conducere educațională Caracteristicile și eficiența mentoratului Planificarea și implementarea carierei Evaluarea schimbării carierei mentorului	5 ore	KAI, Lithuania
<b>Modulul 2: Zona de mentorat. Beneficiile și efectele pozitive ale mentoratului și orientării în carieră</b>	Efectul de mentorat - aspirații și rezultate Avantajele mentorului față de mentorat Călătoria unui erou și rolul mentorului Învățare mutuală sau îndrumare reciprocă - dezvoltare și efecte Orientare în carieră - instrumente și rezultate	5 ore	Balkanplan, Bulgaria
<b>Modulul 3: Componentele procesului de mentorat</b>	Modele și strategii de mentorat și coaching: modelul GROW și modelul în 4 pași Modele de învățare și procesul de mentorat Oferirea și primirea de feedback Mentorarea întâlnirilor și progreselor Evaluarea procesului de mentorat	5 ore	SC Ludor Engineering SRL, Romania
<b>Modulul 4: Competențele și calitățile unui mentor</b>	Abilități de comunicare și interpersonale: ascultare activă, interogare eficientă, comunicare nonverbală, comunicare asertivă Conceptele și valorile de leadership în	5 ore	Asociația Everest, Romania

	<p>mentorat</p> <p>Abilități de bază în antreprenariat pentru începerea carierei</p>		
<p><b>Modulul 5: Gândirea critică, adaptarea la schimbările regulate în domeniul profesional în procesul de mentorat</b></p>	<p>Conceptul și caracteristicile gândirii critice</p> <p>Abilități de gândire critică</p> <p>Conceptul de schimbare și de gestionare a schimbării</p> <p>Dezvoltarea de abilități pentru gestionarea eficientă a schimbărilor</p>	5 ore	STEP Institut, Slovenia
<p><b>Modulul 6: Empatia și nediscriminarea elevilor în procesul de mentorat</b></p>	<p>Diferite forme de dezavantajare în procesul de îndrumare</p> <p>Sexul și stereotipurile sexuale</p> <p>Stereotipurile de gen în ajutarea profesiilor - putere, ajutor și responsabilitate</p> <p>Practici de comunicare, limbă, abordări sistemice, abordări Rogeriană</p>	5 ore	Gender studies, o.p.s, Republica Cehă

## MATERIALE DE STUDIU PENTRU TRAINING-UL FAȚĂ ÎN FAȚĂ- PLAN

### MODULUL 1: INTRODUCERE ÎN MENTORAT ȘI GHID DE CARIERĂ

<b>SUBIECTE</b>	<p>Diferențe în mentorat și conducere educațională.</p> <p>Caracteristicile și eficiența mentoratului.</p> <p>Planificarea și implementarea carierei.</p> <p>Evaluarea schimbării carierei mentorului.</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Oferirea cunoștințelor și abilităților necesare pentru caracteristicile mentoratului și să înțeleagă particularitățile orientării în carieră, să le analizeze și să le evalueze critic.</p> <p>Dezvoltarea abilității de a practica principalele aspecte ale planificării și implementării carierei mentorului.</p> <p>Indicarea diferențelor dintre mentorat și conducerea educațională.</p> <p>Analizarea caracteristicilor și eficacității mentoratului.</p> <p>Prezentarea planificării și implementării carierei.</p> <p>Explicarea particularităților evaluării schimbărilor din cariera mentorului.</p>
<b>METODE</b>	<p>Metode formale: prelegere, teste de autoevaluare.</p> <p>Metode informale: sarcini practice, discuții în grupuri.</p> <p>Metode non-formale: jocuri de rol, sarcini practice de construire a capacităților, situații de modelare, auto-reflecție.</p>
<b>SCURTĂ DESCRIERE A TUTUROR ACTIVITĂȚILOR</b>	<p><b>SUBIECTUL 1: Modulul online (realizat în avans înainte de formare)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 2: Diferențele în mentorat și conducerea educațională (1 oră)</b></p> <p>Liderul echipei descrie pe scurt diferențele esențiale dintre mentorat și conducerea educațională. Mai târziu, munca în echipă explorează de ce este important să cunoaștem diferențele menționate mai sus și ce fel de activități realizează educatorii și mentorii. (55 minute)</p> <p>Întrebări de auto-reflecție. <b>(5 minute)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 3: Caracteristicile și eficacitatea mentoratului (1 oră)</b></p> <p>Liderul echipei prezintă 2 sarcini în timpul sesiunii:</p> <p>Prima sarcină - "Caracteristicile cheie ale mentoratului", metoda discuțiilor în echipe</p>

identifică principalele caracteristici ale îndrumării și ale caracteristicilor sale: atitudinile mentorului și calitățile acestuia, abilitățile interpersonale identificate de mentor, abilitățile de comunicare specifice mentorului, competența profesională și experiența (30 de minute)

Sarcina 2 - este materialul teoretic "Eficacitatea mentoratului", scopul acestei sarcini este de a discuta trăsăturile esențiale ale mentoratului eficient. Discuții pe teme care răspund la întrebări. (25 de minute)

Întrebări de auto-reflecție. (5 minute)

#### **SUBIECTUL 4: Planificarea și implementarea carierei (2 ore)**

Liderul grupului prezintă mai multe sarcini diferite în timpul sesiunii:

La începutul sesiunii, participanții sunt prezentați cu ajutorul unor întrebări de autoevaluare legate de abilitățile de planificare ale carierei: trebuie să-și evalueze abilitățile prin înscrierea de la 1 la 10 puncte. Ulterior, scurte informații teoretice despre perspectiva carierei și sarcina individuală, creativă. Ulterior, structura planului de carieră este analizată și în tabelul "Care este planul de carieră și cum vă planificați cariera" este afișat în grupuri. Durata -55 min.

Ulterior, domeniile de implementare a carierei sunt acoperite de 6 sarcini de grup diferite (1 oră)

Întrebări de auto-reflecție. (5 minute)

**SUBIECTUL 5: Evaluarea evoluției carierei mentorului (1 oră)** Liderul echipei prezintă o sarcină de care trebuie realizată în 3 părți:

1. Liderul echipei prezintă o sarcină: pe un computer faceți o compilație de fotografii pe tema "Cariera astăzi și mâine în funcție de mine: .....". După terminarea sarcinii, fiecare participant se prezintă grupului. Este important ca participanții, cu ajutorul fotografiilor, să gândească și să dezvăluie ceea ce este tipic carierei actuale (de ex. Abilități de comunicare, creativitate etc.) și ce va fi tipic pentru viitor. Performanța sarcinii se bazează pe experiența și perspectivele individuale și pe tendințele predominante..
2. Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 2 persoane și li se cere să discute tema:

	<p>"Cum am înțeles cariera înainte de începerea training-ului" (ceea ce știam despre carieră, ceea ce nu știam, cum îmi apreciez personalitatea în timpul schimbărilor din carieră etc.) și să descrie printr-o schemă, fiecare grup prezentând realizările sale publicului întreg</p> <p>3. Liderul grupului coordonează participanții cu ajutorul pliantelor despre evaluările schimbărilor de carieră ale mentorului, care sunt evaluate de fiecare persoană în parte.</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI DE EVALUARE PENTRU TRAINING (chestionar scurt de pregătire și post-formare)</b></p>	<p><b>Sunt diferite mentoratul și conducerea educațională?</b> .....</p> <p><b>Ce face posibilă dezvoltarea mentoratului eficient în domeniul profesional?.....</b></p> <p><b>De ce sunt importante planificarea și implementarea carierei în viața oamenilor?.....</b></p> <p><b>Ce influențează implementarea carierei?</b> .....</p> <p><b>Ce poate influența schimbările de carieră ale mentorului?</b> .....</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI PENTRU AUTO-EVALUAREA CUNOȘTIINȚELOR ȘI APTITUDINILOR REFERITOARE LA MODUL</b></p>	<p>Am realizat cât de diferite sunt mentoratul și conducerea educațională</p> <p>Evaluare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Am înțeles principalele caracteristici ale mentoratului și eficacitatea acestuia</p> <p>Evaluare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Am înțeles cum să planific și să implementez o carieră.</p> <p>Evaluare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Am înțeles schimbările de carieră ale mentorului.</p> <p>Evaluare 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>
<p><b>REFERINȚE</b></p>	<p>Abbidin, N. Z. (2012). A Review of Effective Mentoring Practices for Mentees Development. Journal of Studies in Education, Vol. , No. 1, p. 72-89.</p>

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. *Phases of the Mentor Relationship*. *Academy of Management Journal*. 2017. Vol. 26, No. 4.

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.

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). *Asmeninės karjeros valdymas studentui*. Vilnius: Vilniaus universitetas.



## MODULUL 2: DOMENIUL MENTORATULUI. BENEFICIILE ȘI EFECTELE POZITIVE ALE MENTORATULUI ȘI ALE ORIENTĂRII ÎN CARIERĂ

<b>SUBIECTE</b>	<p>Efectul mentoratului - aspirații și rezultate</p> <p>Avantajele mentorului în fața mentoratului</p> <p>Călătoria unui erou și rolul mentorului</p> <p>Învățare mutuală sau îndrumare reciprocă - dezvoltare și efecte</p> <p>Orientare în carieră - instrumente și rezultate</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Scopul principal al cursului este de a oferi participanților o șansă de a explora exact modul în care mentoratul îi influențează nu numai pe tinerii cursanți, ci și chiar pe mentorii înșiși. Modulul se va concentra pe diferitele beneficii ale orientării în carieră, va demonstra procesul de învățare reciprocă în domeniul mentoratului și va arăta cât de mult poate face diferența.</p>
<b>METODE</b>	<p>Metode formale: prezentări PowerPoint, instrumente de autoevaluare, prelegeri</p> <p>Metode informale: Dezbateri și discuții, activități de grup și sarcini practice</p> <p>Metode non-formale: videoclipuri, auto-reflecție, jocuri de rol și jocuri psihologice, brainstorming, capacitatea de a realiza sarcini practice.</p>
<b>SCURTĂ DESCRIERE A ACTIVITĂȚILOR INCLUSE ÎN MATERIALELE DE ÎNVĂȚARE (adăugați durata fiecărei activități)</b>	<p><b>SUBIECTUL 1: Efectul mentoratului- aspirații și rezultate</b></p> <p><b>Partea 1: Partea teoretică (30 de minute)</b></p> <p><b>Partea 2: Activități</b></p> <p><b>Activitatea 1.1. Efectul mentoratului (30 de minute)</b></p> <p>Activitate care implică discuții în grup în care fiecare membru explică ce crede că este efectul de mentorat. Membrii discută despre ceea ce fac și la ce aspiră, despre ceea ce speră să câștige. Apoi, alegeți un prezentator pentru a explica aspirațiile grupului și care sunt rezultatele pe care speră să le obțină.</p> <p><b>Activitatea 1.2. Mentori din viața reală (30 de minute)</b></p> <p>Gândeți-vă la mentorii din viața dumneavoastră, nu numai din perspectiva carierei tale, ci și la oamenii care s-au uitat la tine și care ți-au călăuzit pașii. Notați două caracteristici personale și două abilități pe care le considerați potrivite pentru un bun mentor. Explicați grupului de ce v-ați gândit la ele.</p>

## **SUBIECTUL 2: Avantajele mentorului față de mentorat**

### **Partea 1: Partea teoretică (10-15 minute)**

### **Partea 2: Activități**

#### **Activitatea 2.1 Exemple de programe de mentorat (20 de minute)**

Citiți diferitele exemple de programe de mentorat folosite în întreaga lume și alegeți una sau două care vă sunt pe plac. Utilizați tabelul de mai jos pentru a nota beneficiile pe care le vedeți ca mentor, pentru mentorul și pentru școala/ șpitalul / organizația pentru care lucrați.

## **SUBIECTUL 3: Călătoria unui erou și rolul mentorului**

### **Partea 1: Partea teoretică (30 de minute)**

### **Partea 2: Activități**

#### **Activitatea 3.1 Vizionați acest video (20 de minute)**

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

Răspundeți la întrebări:

De ce credeți că acest model este întâlnit în aproape toate filmele și cărțile? Puteți să oferiți un exemplu de poveste preferată în care întâlniți acest model? Acest model poate fi aplicat în lumea reală?

#### **Activitatea 3.2 Citiți despre călătoria Eroului. În cadrul unei discuții, răspundeți la întrebările de mai jos. (20 de minute)**

Ați remarcat această formulă ca fiind prezentă în viața voastră sau în viața altora?

Dacă da, vă rugăm să o împărtășiți cu grupul.

Credeți că toată lumea are un mentor în viață sau în diferitele activități ale vieții lor?

#### **Activitatea 3.3 Urmăriți video-ul alăturat (20 de minute)**

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

Care credeți că este esența mesajului?

	<p>Pentru ce metaforă, este termenul mâncare?</p> <p><b>SUBIECTUL 4: Învățarea reciprocă sau îndrumarea reciprocă - Dezvoltare și efecte (formare online)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 5: Ghid de orientare în carieră– mijloace și rezultate</b></p> <p><b>Partea 1: Partea teoretică (30 de minute)</b></p> <p><b>Partea 2: Activități</b></p> <p><b>Activity 5.1 Ghid de orientare în carieră (30 de minute)</b></p> <p>Faceți testul <i>16 personalități</i>. Acest test poate fi efectuat fie în timpul training-ului, fie înainte de acesta. În acest caz, participanții aduc rezultatele la cursuri.</p> <p>Uitați-vă la rezultate și gândiți-vă la următoarele întrebări.</p> <p>Cum credeți că aceste întrebări se referă la orientarea în carieră?</p> <p>V-ați folosi de acestea și de ce?</p> <p>Credeți că sunt corecte?</p> <p>Unele organizații folosesc alte teste de personalitate sau teste IQ etc. Credeți că sunt necesare? De ce?</p> <p><b>Activitatea 5.2. Sfaturi de carieră (30 de minute)</b></p> <p>Imprimați și eliminați din lista de sfaturi de carieră. Permiteți tuturor să tragă 2 dintre ele și apoi să le prezinte în fața grupului, exprimându-și părerea și să argumenteze.</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI DE EVALUARE PENTRU FORMARE (chestionar scurt de pregătire și post-formare pentru a evalua cunoștințele înainte și după formare)</b></p>	<p>1. Cunoștințele mele despre efectul mentoratului sunt:</p> <p>Nu le pot determina – 1      Limitate – 2    Medii – 3    Bune – 4    Excelente – 5</p> <p>2. Cunoștințele mele despre beneficiile procesului de mentorat pentru mentor sunt:</p> <p>Nu le pot determina – 1      Limitate – 2    Medii – 3    Bune – 4    Excelente – 5</p> <p>3. Cunoștințele mele cu privire la beneficiile procesului de mentorat pentru</p>

	<p>mentor sunt:</p> <p>Nu le pot determina – 1      Limitate– 2    Medii – 3    Bune – 4    Excelente – 5</p> <p>4. Cunoștințele mele despre beneficiile procesului de mentorat pentru spital / organizație / școală sunt:</p> <p>Nu le pot determina – 1      Limitate– 2    Medii – 3    Bune – 4    Excelente – 5</p> <p>5. Experiența mea în orientarea în carieră este:</p> <p>Nu o pot determina – 1      Limitată– 2    Medie – 3    Bună – 4    Excelentă – 5</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI PENTRU AUTO- EVALUAREA CUNOȘTIȚELOR ȘI APTITUDINILOR REFERITOARE LA MODUL</b></p>	<p>1. Care este efectul mentorului? a/ influența unui mentor b/ un raport despre perspectivele tinerilor c/predispozițiile care conduc spre activitatea de mentorat</p> <p>2. Care dintre următoarele domenii nu este afectat de efectul mentoratului? a/ șefia/ b/ voluntariatul c / conexiunile d/ încrederea în sine</p> <p>3. Care dintre următoarele constituie un avantaj pentru mentor: a / un număr mai mare de activități sportive b / sănătatea mai bună c / Leadership d / voluntariat</p> <p>4. Scena întâlnirii mentorului este egală pentru erou cu a / trecerea pragului b / depășirea fricii c / acceptarea consecințelor d / rezistența la schimbare</p> <p>5. Călătoria eroului este o metaforă pentru a / viața unei persoane b / viața mentorului c / depășirea provocărilor d / cum să fii erou</p>

	<p>6. În călătoria eroului, mentorul:</p> <p>a/ este alături de erou tot timpul b/ oferirea ajutorului pentru a-și depăși fricile c/își folosește puterile pentru a se ajuta pe sine însuși în privința schimbărilor d/ îi oferă acestuia daruri</p> <p>7. Orientarea în carieră nu poate fi folosită pentru:</p> <p>a/ dezvoltarea carierei b/căutarea unui nou loc de muncă/ având probleme în familie d/ epuizarea profesională</p>
<p><b>REFERINȚE</b></p>	<p>Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). <i>The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring</i>. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership. <a href="http://www.civicerprises.net/Education">www.civicerprises.net/Education</a></p> <p>Campbell, Joseph, Cousineau, Phil. (1999) <i>The hero's journey :Joseph Campbell on his life and work ; collected works of Joseph Campbell</i> Shaftesbury : Element</p> <p>Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from <a href="https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters">https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters</a></p> <p>M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from <a href="http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx#">http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx#</a></p> <p>Rhodes, J. &amp; DuBois, D.L. (2006) Understanding and facilitating youth mentoring. <i>Social Policy Report: Giving Child and Youth Development Knowledge Away</i>. Retrieved from <a href="http://www.srcd.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf">http://www.srcd.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf</a>(link is external) (PDF, 20 pages)</p> <p>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 <a href="http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf">http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf</a></p> <p>"Possible Questionnaire Format for Administering the 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers". International Personality Item Pool. <a href="http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm">http://ipip.ori.org/New_IPIP-50-item-scale.htm</a></p> <p>Goldberg, Lewis R. "The development of markers for the Big-Five factor structure." <i>Psychological assessment</i> 4.1 (1992): 26. <a href="http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26">http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26</a></p>

“How Does Career Guidance Support Career Development?” by Down Rosenberg Mckay. Extracted from: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-career-guidance-525498>

## MODULUL 3: COMPONENTELE PROCESULUI DE MENTORAT

<b>SUBIECT</b>	<p>Modele și strategii de mentorat și coaching: modelul GROW și modelul în 4 pași</p> <p>Modele de învățare și procesul de mentorat</p> <p>Oferirea și primirea de feedback</p> <p>Mentorarea întâlnirilor și progreselor</p> <p>Evaluarea procesului de mentorat</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Obiectivele generale ale modului de activitate sunt de a ajuta participanții să realizeze modele și strategii de îndrumare, coaching și îndrumare în carieră și să le aplice în cadrul întâlnirilor de mentorat, precum și să indice modul de structurare a acestora și să susțină progresul acestora. Obiectivele generale sunt menite să demonstreze că îndrumarea este un proces de învățare și să sublinieze importanța stilurilor de învățare. De asemenea, printre obiectivele modului se mai numără și: oferirea de informații, cunoștințe și abilități pentru a oferi corect și pentru a primi feedback și pentru a evalua procesul de mentorat.</p> <p>Până la sfârșitul acestui modul de activitate, participanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să explice două modele și strategii principale de mentorat și coaching.</li> <li>• să evidențieze importanța stilurilor de învățare în procesul de mentorat.</li> <li>• să identifice caracteristicile ofertei și primirii feedback-ului în mod corespunzător.</li> <li>• să realizeze descrierea principalelor elemente ale întâlnirilor de mentorat.</li> <li>• să sublinieze aspecte legate de evaluarea și creditarea procesului de mentorat.</li> </ul>
<b>METODE</b>	<p>Lectură, test de autoevaluare, prezentări PowerPoint, sarcini practice, studii de caz, discuții de grup, video interactiv, auto-reflecție, jocuri de rol, brainstorming, sarcini practice de construire a capacităților.</p>
<b>SCURTĂ DESCRIERE A ACTIVITĂȚILOR INCLUSE ÎN MATERIALELE DE ÎNVĂȚARE (adăugați durata</b>	<p><b>SUBIECTUL 1: Construirea relației de mentorat (training online)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 2: Modele și strategii de mentorat și coaching: modelul GROW și modelul în 4 pași</b></p> <p><b>Activitatea 1 - Utilizarea modelului GROW în mentoring și coaching (1 oră și 5 min minute) include:</b></p>

<b>fiecărei activități)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vizionarea unui video educațional și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (18 minute)</li> <li>2. Vizionarea unui videoclip cu rolul de joc în care se aplică modelul de coaching GROW și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (10 minute).</li> <li>3. Exercițiu practic privind aplicarea modelului GROW în situații specifice pentru categoriile profesionale vizate (asistente medicale, asistenți sociali, profesori) (27 de minute)</li> <li>4. Concluzii (10 minute).</li> </ol> <p><b>Activitatea 2 - model de mentorat în 4 pași (10 minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vizionarea unui videoclip animat și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (10 minute).</li> </ol> <p><b>SUBIECTUL 3 - Stilurile de învățare și procesul de mentorat</b></p> <p><b>Activitatea 3 - Utilizarea stilurilor de învățare pentru un mentorat eficient (1 oră și 15 minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discuții de grup privind legătura dintre procesul de mentorat și învățare. (3 minute).</li> <li>2. Lectură interactivă despre mentorat ca proces de învățare (7 minute).</li> <li>3. Testul și interpretarea de autoevaluare: Chestionarul stilurilor de învățare (LSQ), pentru a identifica stilurile de învățare ale participanților (activist, pragmatist, teoretician și reflector) (20 de minute).</li> <li>4. Exercițiu practic pentru identificarea strategiilor și metodelor de mentorat adecvate pentru fiecare stil de învățare (32 de minute)</li> <li>5. Concluzii (13 minute).</li> </ol> <p><b>SUBIECTUL 4 - Oferirea și primirea de feedback</b></p> <p><b>Activitatea 4 - Oferirea și primirea feedback-ului eficient (1 oră) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vizionarea unui videoclip animat și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (15 minute).</li> <li>2. Prezentare interactivă Power Point cu sugestii și sfaturi pentru a oferi și primi feedback în mod eficient (10 minute).</li> <li>3. Exerciții de joc pe roluri privind oferirea și primirea de feedback (35 de minute).</li> </ol>
-----------------------------	---



	<p><b>SUBIECTUL 5 – Întâlnirile de mentorat și progres Mento</b></p> <p><b>Activitatea 5 - Prima întâlnire în mentorat (25 de minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prelegere interactivă privind prima întâlnire în mentorat (10 minute).</li> <li>2. Jocuri de rol în perechi pentru stabilirea așteptărilor și pentru definirea limitelor (10 minute).</li> <li>3. Concluzii (5 minute).</li> </ol> <p><b>Activitatea 6 – Susținerea progresului în mentorat (15 minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prezentarea interactivă PowerPoint privind modul în care mentorii pot sprijini progresul elevilor lor (15 min).</li> </ol> <p><b>Activitatea 7 - Încheierea raportului de mentorat (30 de minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introducere pe scurt despre importanța încheierii raportului de mentorat într-o manieră adecvată (2 minute)</li> <li>2. Discuții asupra primului studiu de caz privind încheierea raportul de mentorat (12 minute)</li> <li>3. Discuții asupra celui de-al doilea studiu de caz privind încheierea relației de mentorat (13 minute)</li> <li>4. Concluzii (3 minute)</li> </ol> <p><b>SUBIECTUL 6 – Evaluarea procesului de mentorat</b></p> <p><b>Activitatea 8 - Evaluarea procesului de mentorat (20 minute) include:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exercițiu de brainstorming- Ce vă trece prin minte când vă gândiți cum să evaluați mentoratul? Grupați ideile în categorii (10 minute)</li> <li>2. Prezentare interactivă privind evaluarea procesului de mentorat (10 minute).</li> </ol>
<p><b>ÎNTREBĂRI DE EVALUARE PENTRU TRAINING (chestionar scurt de pregătire și post-training pentru a evalua</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oferiți două exemple de întrebări pe care le puteți utiliza pentru a explora realitatea, conform modelului GROW:</li> <li>2. Care este a treia etapă a modelelor în 4 etape de mentorat:</li> <li>3. Vă rugăm să denumiți trei caracteristici ale unui feedback constructiv:</li> <li>4. Care sunt caracteristicile stilului de învățare a reflectorului:</li> </ol> <p>Formulați o limită în raportul dumneavoastră de mentorat:</p> <p>Descrieți pe scurt două modalități de a sprijini progresul mentorului dumneavoastră:</p> <p>Mai pe scurt, menționați subiectele pe care le-ați aborda în ultima întâlnire pentru a</p>

<b>cunoștințele înainte și după training)</b>	<p>pune capăt raportului de mentorat:</p> <p>Vă rugăm să denumiți două metode de evaluare a procesului de îndrumare:</p>																																																																																																																																												
<b>ÎNTREBĂRI PENTRU AUTO-EVALUAREA CUNOȘTIINȚELOR ȘI APTITUDINILOR REFERITOARE LA MODUL</b>	<p><i>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați nivelul la care puteți să folosiți modelul Grow de coaching în activitatea dumneavoastră de mentorat?</i></p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2"><i>Foarte scăzut</i></td> <td colspan="6"></td> <td colspan="2"><i>Foarte ridicat</i></td> </tr> <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><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table> <p><i>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați nivelul la care considerați că vă aflați pentru a utiliza modelul mentoratului în 4 pași?</i></p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2"><i>Foarte scăzut</i></td> <td colspan="6"></td> <td colspan="2"><i>Foarte ridicat</i></td> </tr> <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><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table> <p><i>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care puteți să vă adaptați activitatea de mentorat la un anumit stil de învățare pentru propria persoană?</i></p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2"><i>Foarte scăzut</i></td> <td colspan="6"></td> <td colspan="2"><i>Foarte ridicat</i></td> </tr> <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><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table> <p><i>Pe o scară de la 1 la 10, indicați gradul în care sunteți în măsură să oferiți și să primiți feedback în mod eficient?</i></p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2"><i>Foarte scăzut</i></td> <td colspan="6"></td> <td colspan="2"><i>Foarte ridicat</i></td> </tr> <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><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table> <p><i>Pe o scară de la 1 la 10, indicați gradul în care puteți să stabiliți care sunt așteptările și limitele la prima întâlnire de mentorat?</i></p> <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td colspan="2"><i>Foarte scăzut</i></td> <td colspan="6"></td> <td colspan="2"><i>Foarte ridicat</i></td> </tr> <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> </table>	<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>																																																																																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																																																																				
<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>																																																																																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																																																																				
<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>																																																																																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																																																																				
<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>																																																																																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																																																																																																				
<i>Foarte scăzut</i>								<i>Foarte ridicat</i>																																																																																																																																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																																																																																																																																				

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○

Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți în măsură să sprijiniți progresul mentorului dumneavoastră?

Foarte scăzut										Foarte ridicat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Pe o scară de la 1 la 10, indicați gradul în care puteți încheia raportul de mentorat într-o manieră profesională?

Foarte scăzut										Foarte ridicat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați nivelul de cunoștințe necesare pe care le aveți, pentru a evalua procesul de mentorat?

Foarte scăzut										Foarte ridicat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

#### REFERINȚE

Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). *Techniques for coaching and mentoring*. Oxford: Elsevier.

Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). *The elements of mentoring*. New York: Palgrave Macmillan.

Kay, David & Hinds, Roger. (2009). *A Practical Guide to Mentoring: How to Help Others Achieve Their Goals*. Oxford: Howtobooks.

McKimm, Juddy, Jollie, Calril & and Hatter, Mark (2003, revised 2007). *Mentoring: Theory and Practice*: [https://faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring\\_Theory\\_and\\_Practice.pdf](https://faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_Practice.pdf)

Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). *Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals*, Berkshire: Open University Press.

Walsh, Danny. (2010). *The Nurse Mentor's Handbook: Supporting Students in Clinical*

*Practice*. Berkshire: Open University Press.

Whitmore, J. (2002). *Coaching for performance: GROWing people, performance and purpose* (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey.

National Center for Women & Information Technology. *Evaluating a Mentoring Program Guide*:[https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoring\\_programguide\\_web.pdf](https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoring_programguide_web.pdf)

## MODULUL 4 – COMPETENȚE ȘI CALITĂȚI ALE MENTORULUI

<b>SUBIECT</b>	<p>Abilități de comunicare și interpersonale: ascultare activă, interogare eficientă, comunicare nonverbală, comunicare asertivă</p> <p>Conceptele și valorile de leadership în mentorat</p> <p>Abilități de bază în antreprenoriat pentru începerea carierei</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Scopul general al activității modulului este de a ghida și de a supraveghea participanții pentru a dezvolta abilitățile și competențele cheie ale mentoratului, în special abilitățile de comunicare și interpersonale. În plus, modulul urmărește să sublinieze importanța spiritului antreprenorial pentru începerea carierei și să furnizeze cunoștințe, abilități și competențe de bază pentru antreprenoriat pentru o carieră de succes.</p> <p>Până la sfârșitul acestui modul de activitate, participanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să sublinieze cele mai importante abilități de comunicare și interpersonale în mentoring;</li> <li>• să explice importanța stilurilor și valorilor de leadership în mentorarea tinerilor;</li> <li>• să definească modalități de dezvoltare a competențelor antreprenoriale de bază pentru începerea carierei.</li> </ul>
<b>METODE</b>	<p>Prelegere, test de autoevaluare, prezentări PowerPoint, sarcini practice, discuții de grup, prezentări video, auto-reflecție, joc de roluri, brainstorming, sarcini practice de construire a capacităților, jocuri interactive</p>
<b>SCURTĂ DESCRIERE A ACTIVITĂȚILOR INCLUSE ÎN MATERIALELE DE ÎNVĂȚARE (adăugați durata fiecărei activități)</b>	<p><b>SUBIECTUL 1:</b> Competențe cheie legate de rolurile principale și responsabilitățile unui mentor (formare online)</p> <p><b>SUBIECTUL 2:</b> Cunoașterea unui bun mentor (formare online)</p> <p><b>SUBIECTUL 3:</b> Atitudini și comportamente ale unui mentor (formare online)</p> <p><b>SUBIECTUL 4:</b> Abilități de comunicare și interpersonale</p> <p><b>Activitatea 1</b> – Învățați ascultarea activă (34 de minute) include:</p> <p>Prezentare PowerPoint interactivă despre ascultarea activă (7 minute).</p> <p>Urmărirea unui video educațional și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (7 minute).</p> <p>Exercițiu practic: joc de rol a trei participanți, folosind ascultarea activă (15 minute).</p>

Discuții finale (5 minute).

**Activitatea 2 – Întrebări efective** (45 de minute) include:

Lectură interactivă cu privire la întrebări efective (8 minute).

Urmărirea unui video animat și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (8 minute).

Exercițiu practic pentru construirea capacității și dezvoltării abilităților de a pune întrebări efective (26 minute).

Discuții finale (3 minute).

**Activitatea 3 – Comunicarea nonverbală** (47 de minute) include:

Vizionarea unui videoclip animat despre comunicarea nonverbală și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (6 minute).

Exercițiu practic adaptat după jocul de activitate pentru a practica abilități de comunicare nonverbală și abilități de recunoaștere a indiciilor nonverbale (38 de minute).

Discuții finale (3 minute).

**Activitatea 4 – Comunicarea asertivă** (24 de minute) include:

Lectură interactivă despre comunicarea asertivă (10 minute).

Joc de rol pentru a exersa abilități de comunicare asertivă și pentru a fi conștienți de efectele sale și de distincțiile față de comportamentele agresive și pasive (9 minute).

Discuții finale (5 minute).

**SUBIECTUL 5 – Conceptele și valorile de leadership în mentorat**

**Activitatea 5 – Identificarea stilului dumneavoastră de leadership** (50 de minute) include:

Exercițiu de brainstorming Ce vă trece prin minte când vă gândiți la leadership? și găsirea unei definiții (4 minute).

Urmăriți un video educațional despre “8 Calități care fac un lider, excepțional” și întrebări pentru auto-reflecție și discuții (6 minute).

Prezentare interactivă despre inteligența emoțională ca abilitate de conducere (și întrebări pentru auto-reflecție și discuții) (5 minute).

Test de auto-evaluare pentru a identifica mixul lor de stil de leadership, interpretare

	<p>și discuții de grup (35 de minute).</p> <p><b>Activitatea 6</b> – Importanța valorilor unui leadership în mentorat (20 de minute) include:</p> <p>Discuții de grup cu privire la modul în care valorile formează rolul unui lider, deci al unui mentor. (vedeți următoarea secțiune) (5 minute).</p> <p>Exercițiu de auto-evaluare pentru a identifica valorile personale de conducere și pentru a defini un profil de grup (10 minute).</p> <p>Discuții finale (5 minute).</p> <p><b>SUBIECTUL 6: Abilități de bază în antreprenoriat pentru începerea carierei</b></p> <p><b>Activitatea 7</b> – Identificarea abilităților de bază în antreprenoriat pentru începerea carierei (1 oră și 20 de minute) include:</p> <p>Vizionarea unui videoclip animat despre calitățile cheie ale unui antreprenor și întrebări despre auto-reflecție și discuții (8 minute).</p> <p>Exercițiu de brainstorming: <i>Ce alte aptitudini, calități și trăsături antreprenoriale credeți că sunt necesare pentru începerea carierei și de ce?</i> (5 minute).</p> <p>Joc- antreprenorul perfect bazat pe jocuri de rol (30 de minute).</p> <p>Exerciții practice privind stabilirea abilităților antreprenoriale legate de categoriile profesionale vizate (asistente medicale, asistenți sociali și profesori) (27 minute).</p> <p>Discuții finale (10 minute).</p>
	<p>Numiți trei abilități de ascultare activă:</p> <p>Oferiți exemple de întrebări care v-ar putea ajuta din punct de vedere mental să găsiți soluții:</p> <p>Vă rugăm să identificați trei indicii nonverbale pentru furie:</p> <p>Oferiți exemple de trei comportamente asertive :</p> <p>Care sunt caracteristicile de conducere vizionar?</p> <p>Descrieți pe scurt, modul în care una din valorile dumneavoastră influențează mentoratul:</p> <p>Vă rugăm să menționați patru abilități antreprenoriale pe care puteți să le dezvoltați pentru tineri, în zona de lucru:</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI PENTRU AUTO-</b></p>	<p><i>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care considerați că aveți abilități de ascultare active?</i></p>

**EVALUAREA  
CUNOȘTIINȚELOR  
ȘI APTITUDINILOR  
REFERITOARE LA  
MODUL**

*Încredere*

*foarte*

*scăzută*

1                    2    3    4    5    6    7    8    9    10

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care considerați că puteți folosi întrebări într-un mod efectiv pentru mentorat?*

*Încredere*

*foarte*

*scăzută*

1                    2    3    4    5    6    7    8    9    10

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care considerați că puteți utiliza eficient comunicarea nonverbală și să recunoașteți corect semnele nonverbale ale altor persoane?*

*Încredere*

*foarte*

*scăzută*

1                    2    3    4    5    6    7    8    9    10

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care vă considerați o persoană asertivă?*

*Încredere*

*foarte*

*scăzută*

1                    2    3    4    5    6    7    8    9    10

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți conștienți de stilurile și valorile dumneavoastră de conducere asupra activității de mentorat?*

*Încredere*

*Încredere*

*foarte*

*ridicată*

*Încredere*

*foarte*

*ridicată*

*Încredere*

*foarte*

*ridicată*

*Încredere*

*foarte*

*ridicată*

*Încredere*



	<p style="text-align: center;"><i>foartă</i></p> <p style="text-align: center;"><i>scăzută</i></p> <p style="text-align: center;">1                    2   3   4   5                    6   7   8   9   10</p> <p style="text-align: center;">○                    ○ ○ ○ ○                    ○ ○ ○ ○                    ○</p> <p><i>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care considerați că puteți contribui în dezvoltarea abilităților de antreprenor pentru startul în carieră pentru tineri?</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Încredere</i></p> <p style="text-align: center;"><i>foarte</i></p> <p style="text-align: center;"><i>scăzută</i></p> <p style="text-align: center;">1                    2   3   4   5                    6   7   8   9   10</p> <p style="text-align: center;">○                    ○ ○ ○ ○                    ○ ○ ○ ○                    ○</p>
<b>REFERINȚE</b>	<p>Beggs, Katherine &amp; Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: <a href="https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities">https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities</a></p> <p>Clutterbuck, David &amp; Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier.</p> <p>Goleman, David (1998). What makes a leader? <i>Harvard Business Review</i>, 90-103.</p> <p>Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90.</p> <p>Pask, Roger &amp; Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press.</p>

## MODULUL 5: GÂNDIREA CRITICĂ ȘI MANAGEMENTUL SCHIMBĂRILOR ÎN DOMENIUL PROFESIONAL ÎN PROCESUL DE MENTORARE

<b>SUBIECT</b>	<p>Conceptul și caracteristicile gândirii critice</p> <p>Abilități de gândire critică</p> <p>Conceptul de schimbare și de gestionare a schimbării.</p> <p>Dezvoltarea de abilități pentru gestionarea eficientă a schimbărilor</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Acest modul este destinat să pregătească formatori pentru a pune în practică formarea de cinci ore privind gândirea critică și managementul schimbării. Modulul este orientat foarte practic și oferă participanților posibilitatea de a dobândi cunoștințe teoretice pe care le pot aplica apoi practic prin diferite exerciții, joc de rol, reflecție și discuții.</p> <p>Până la sfârșitul acestui modul de formare, participanții vor putea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Să înțeleagă și să explice conceptul de gândire critică.</li> <li>• Să listeze și să folosească abilitățile principale de gândire critică.</li> <li>• Să reflecteze asupra aptitudinilor și situațiilor de gândire critică în care pot folosi gândirea critică.</li> <li>• Să reflecteze cu privire la beneficiile gândirii critice în viața lor profesională.</li> <li>• Să fie capabili să conecteze gândirea critică la exemple specifice din munca lor și să utilizeze abilitățile de gândire critică pentru a aborda diferite provocări, probleme sau pentru a reflecta și a se gândi la situații.</li> <li>• Să înțeleagă și să folosească abilități de gândire critică în procesul de mentorat sau coaching.</li> <li>• Să înțeleagă și să explice conceptul de premise de bază legate de schimbare și managementul schimbării.</li> <li>• Să poată lega experiența schimbării de concepte teoretice.</li> <li>• Să înțeleagă și să utilizeze strategiile de gestionare a schimbărilor.</li> <li>• Să înțeleagă și să utilizeze strategiile de implementare a schimbărilor</li> <li>• Să înțeleagă și să utilizeze abilitățile de management al schimbării în procesul de mentorat sau coaching.</li> </ul>
<b>METODE</b>	<p>Prelegere, prezentare PPT, activități practice și exerciții, jocuri de rol, discuții de grup, lucrul în perechi, reflecție și auto-reflecție, materiale video,</p>

<p><b>SCURTĂ DESCRIERE A ACTIVITĂȚILOR INCLUSE ÎN MATERIALELE DE ÎNVĂȚARE (adăugați durata fiecărei activități)</b></p>	<p>brainstorming,</p> <p><b>SUBIECTUL 1: ABC-UL GÂNDIRII CRITICE ȘI MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII (TRAINING ONLINE)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 2: CONCEPTUL GÂNDIRII CRITICE</b></p> <p><b>Activitatea 1: Joc de asociere cu cuvinte de gândire critică</b></p> <p>Brainstorming –asociați cu expresia “gândire critică” (3 minute)</p> <p>Brainstorming – asociați cu expresia “beneficiile gândirii critice” (3 minute)</p> <p>Discuție și reflecție(8 minute)</p> <p>Rezumarea beneficiilor gândirii critice. Exemple din practică (10 minute)</p> <p>Discuție: aplicarea gândirii critice în mentorat/ procesul de coaching (de meditație)? (6 minute)</p> <p><b>Activitatea 2: ABC-UL gândirii critice</b></p> <p>Video: metoda celor 6 pălării gânditoare (3 minute)</p> <p>Definiția gândirii critice (1 minut)</p> <p>Discuție: legătura între metoda celor 6 pălării gânditoare și gândirea critică (5 minute)</p> <p>Exercițiu: metoda celor 6 pălării gânditoare – exemplu practic de la muncă (13 minute)</p> <p>Exercițiu de reflecție (7 minute)</p> <p>Discuție: care elemente ale gândirii critice sunt cele mai importante în mentorat/ procesul de meditație? (6 minute)</p> <p><b>SUBIECTUL 3: DEZVOLTAREA ABILITĂȚILOR GÂNDIRII CRITICE</b></p> <p><b>Activitatea 3: Elementele gândirii critice</b></p> <p>Elementele gândirii critice (2 + 15 minute)</p> <p>Exercițiu practic: folosirea elementelor pentru a vă gândi la o problemă/ provocare/ situație la serviciu (3 + 15 minute)</p> <p>Prezentarea participanților (20 de minute)</p> <p>Discuție și reflecție (10 minute)</p> <p><b>Activitatea 4: Evitarea de a ajunge/ a sări imediat la concluzii</b></p> <p>Definiția pentru “ saltul la concluzii” (1 minut)</p>
---	--

	<p>Video: “efectul spectatorului” (4 minute)</p> <p>Auto-reflecție (7 minute)</p> <p>Exercițiu în perechi: punerea de întrebări (7 minute)</p> <p>Exercițiu de evaluare (1 minut)</p> <p><b>SUBIECTUL 4: CONCEPTUL DE MANAGEMENT AL SCHIMBĂRILOR &amp; SUBIECTUL 5: COMPETENȚE DE DEZVOLTARE PENTRU GESTIONAREA ȘI ADAPTAREA LA SCHIMBĂRI EFECTIVE.</b></p> <p><b><i>Activitatea 5: Schimb de tronuri</i></b></p> <p>Scurtă introducere pentru schimbare</p> <p>Prezentarea regulilor de bază.</p> <p>Prezentarea pentru rege, regină și asistent.</p> <p>Prezentarea pentru cavaleri.</p> <p>Lupta cavalerilor pentru tronurile lor.</p> <p>Regele, regina și asistentul îi întânesc pe cavaleri</p> <p>Dezbateri</p> <p>Discuție și prezentarea conceptelor: schimbare, teama de schimbare, managementul schimbării și implementarea schimbării</p> <p><b><i>Activitatea 6: Joc de rol: Confruntarea cu schimbările</i></b></p> <p>Prezentarea activității și reflecție individuală (5 minute)</p> <p>Instrucțiuni pentru jocul de rol și jocul de rol (10 minute)</p> <p>Auto-reflecție și discuție (5 minute)</p>
<p><b>ÎNTREBĂRI DE EVALUARE PENTRU FORMARE (chestionar scurt de pregătire și post-formare pentru a evalua cunoștințele înainte și după formare)</b></p>	<p>După Modelul Pacier, gândirea critică include următoarele abilități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>analiza problemelor, informarea și reflecția</li> <li>comunicare, evaluare și raționament</li> <li>rezolvarea problemelor, interpretarea și analiza</li> <li>gândirea creativă, integritatea și empatia</li> </ul> <p>Ce reprezintă gândirea pălăriei albă?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>fapte, informații, date</li> <li>judicata, dificultățile, problemele</li> <li>controlul, managementul proceselor</li> </ul>

creativitatea, alternativele, ideile noi

Care elemente sunt parte din gândirea critică:

- formularea întrebării, aplicarea emoțiilor, luând în considerare punctele critice
- colectarea informațiilor, luarea în considerare a consecințelor, explorarea diferitelor concepte
- prezentarea ipotezei, explorarea argumentelor, formularea soluției crearea problemei, aplicarea informațiilor, negarea diferitelor interpretări

“Un efect al spectatorului” este:

- o situație în care persoanele sunt mai puțin susceptibile de a oferi ajutor victimei atunci când sunt prezente alte persoane
- o situație în care persoanele sunt mai predispuse să ofere ajutor unei victime când sunt prezente alte persoane

Ce întrebări se referă la situația în care altcineva încearcă să aplice schimbarea?

De ce avem nevoie de o schimbare? De ce resurse am nevoie? Care este motivul lor real pentru schimbare?

Cum voi convinge oamenii că au nevoie de o schimbare? Ce se întâmplă dacă nu vreau să mă schimb? Când se va termina?

Ce vom câștiga cu această schimbare? Care sunt așteptările de la mine? Care este primul nostru pas?

Cât de dificilă va fi această schimbare? Ce voi obține de la schimbare?

Când vor renunța?

Care etape fac parte din schimbare?

creativitate, motivare, informare

claritate, empatie, capacitate

emoții, capacități, cunoștințe

empatie, motivație, abilități

**ÎNTREBĂRI PENTRU  
AUTO-EVALUAREA  
CUNOȘTINTELOR ȘI  
APTITUDINILOR**

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați nivelul de cunoștințe pe care îl aveți cu privire la gândirea critică și abilitățile de gândire critică?*

**REFERITOARE LA MODUL**

*Foarte puțin*

*Mult*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți capabil să folosiți abilitățile gândirii critice în diferite situații?*

*Deloc*

*Total*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți capabil să folosiți abilitățile de gândire critică în mentorat/ procesul de coaching?*

*Deloc*

*Total*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați nivelul de cunoștințe pe care îl aveți cu privire la schimbare și managementul schimbării?*

*Foarte puțin*

*Mult*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți capabil să folosiți abilitățile managementului schimbării în diferite situații, când apar schimbări?*

*Deloc*

*Total*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care sunteți capabil să folosiți abilitățile de management al schimbării în mentorat/ procesul de meditație?*

*Deloc*

*Total*

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## LITERATURĂ/REFERINȚE

- Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. *Nursing Time* s, 107: 32/33. Available at: <https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article>
- Brewer, A.M. (2016). *Mentoring from a Positive Psychology Perspective. Learning for Mentors and Mentees.* Springer International Publishing Switzerland
- Becoming Aware – Mentoring and Critical Thinking (2018). <http://mentoring-works.com/becoming-aware-mentoring-and-critical-thinking/>
- Change Management Coach (2018). Available at: <https://www.change-management-coach.com>
- Critical Thinking Skills (2018). Available at: <https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html>
- De Bono, E. (2017). *Six Thinking Hats.* UK: Penguin.
- De Bono, E. (2010). *Teach Yourself to Think.* UK: Penguin Books Limited.
- De Bono, E. (2006). *Thinking course.* UK: Pearson Education Limited.
- Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association.
- Management 3.0 (2018). Available at: <https://management30.com/>
- Rose, M. and Best, D. (2005). *Transforming Practice through Clinical Education, Professional supervision and Mentoring.* UK: Elsevier.
- Rupnik Vec, T. (2011). *Izzivi poučevanja: spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja.* Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- 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>

## MODULUL 6 – EMPATIA ȘI NEDISCRIMINAREA CURSANȚILOR ÎN PROCESUL DE MENTORAT

<b>SUBIECT</b>	<p>Diferite forme de dezavantajare în procesul de mentorare</p> <p>Sexul și stereotipurile sexuale</p> <p>Stereotipurile de gen în sprijinirea profesiiilor - putere, ajutor și responsabilitate</p> <p>Practici de comunicare, limbă, abordări sistematice, abordări Rogeriene</p>
<b>OBIECTIVE GENERALE</b>	<p>Modulul este axat pe elaborarea sensibilității la diferitele subiecte de dezavantajare care ar putea apărea în timpul procesului de mentorat. Scopul principal este de a sprijini abordarea empatiei în mentorat și de a crește gradul de conștientizare a interferențelor stereotipurilor și prejudecăților în procesul de mentorat. Prin urmare, modulul se concentrează asupra problemei puterii în procesul de îndrumare, putere în profesia de ajutorare și inegalități în relația în timpul procesului de îndrumare. În plus, modulul are ca scop elaborarea sensibilității ale diferitelor forme ale dezavantajelor. De asemenea, modulul este conceput pentru a sprijini auto-reflexivitatea și sensibilitatea la aceasta.</p> <p>Până la sfârșitul modulului, participanții vor fi capabili să:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fie conștienți de propriile stereotipuri de gen și prejudecăți dezvoltate în timpul mentoratului</li> <li>- Denumesc diverse forme de dezavantaj și discriminare</li> <li>- Sublinierea domeniilor care sunt văzute ca fiind problematice din punct de vedere etic în ceea ce privește nediscriminarea și prejudecățile</li> <li>- Analiza critică a diferitelor abordări privind depășirea prejudecăților în procesul de mentorat</li> </ul>
<b>METODE</b>	<p>Prelegere, teste de autoevaluare, sarcini practice, discuții în grupuri, jocuri de rol, întărirea capacităților practice, modelarea situațiilor, auto-reflexie, cartografiere socială și hărți ale relațiilor de gen</p>
<b>SCURTĂ DESCRIERE A ACTIVITĂȚILOR INCLUSE ÎN</b>	<p><b>SUBIECTUL 1 – Definiții, discriminare și abordare anti-discriminare (formare online)</b></p> <p><b>SUBIECTUL 2 – Diferite forme de dezavantaj în procesul de mentorat</b></p>



<p><b>MATERIALELE DE STUDIU (adăugați durata fiecărei activități)</b></p>	<p><b>Activitatea 1 – Forme diferite de discriminare</b></p> <p>Activitatea de antrenare pentru a lupta cu propria experiență cu diferite forme de discriminare. Participanții vor primi lucrările care indică o experiență diferită de discriminare, dezavantaje în viața de zi cu zi a oamenilor obișnuiți. Aceștia vor trebui să găsească pe cineva cu experiență similară. Ulterior, trainerul va conduce discuția despre experiențele, diversele forme de discriminare și impactul asupra oamenilor care se confruntă cu aceasta.</p> <p>Pentru a face un rezumat, vor fi folosite: flipchart-ul și documentele de tip stick-up</p> <p><b>Durata: 45 de minute</b> (20 de minute-discuții în perechi, 15 minute- grup de discuție, 10 minute- sumar și pachet teoretic)</p> <p><b>SUBIECTUL 3– Stereotipurile de gen și sensibilitatea privind genul</b></p> <p><b>Activitatea 2 - Stereotipuri și prejudecăți</b></p> <p>Cum funcționează și la ce sunt bune stereotipurile și prejudecățile. Două activități vor atrage atenția asupra stereotipurilor din viața de zi cu zi și asupra individualizării și generalizării experiențelor prin intermediul stereotipurilor. Întrebarea cu privire la modul de abordare a prejudecăților în timpul procesului de îndrumare va fi ridicată în timpul elaborării teoretice a subiectului, precum și în discuție.</p> <p><b>Durata: 65 de minute</b> (35 de minute lucru cu fișele de lucru “zi obișnuită”; 10 minute lucru cu fișele de lucru generale; 10 minute prezentare; 10 minute discuție).</p> <p><b>SUBIECTUL 4– Stereotipurile de gen pentru ajutorarea profesiilor Putere, ajutor și responsabilitate</b></p> <p><b>Activitatea 3 – Stereotipurile de gen în ajutorarea profesiilor</b></p> <p>Concepte teoretice legate de stereotipuri de gen și de profesii de ajutorare. La nivel individual, participanții vor lucra cu cunoștințele lor despre stratificarea pieței muncii și impactul asupra vieții de zi cu zi de a-i ajuta pe profesioniști. Vor fi descoperite concepte precum plafonul din sticlă, ascensorul de sticlă, podeaua, puterea și ajutorul.</p> <p><b>Durata: 60 de minute</b> (auto-reflecție – 10 minute, discuție de grup– 20 de minute și prezentare Power Point – 30 de minute).</p>
---	---

#### **Activitatea 4 - Domeniul problematic din punct de vedere etic**

Scopul acestei activități este de a crește gradul de conștientizare cu privire la propriile dumneavoastră stereotipuri atunci când interacționați cu clienții și de a arăta acest domeniu ca fiind problematic din punct de vedere etic în a ajuta comunitățile (HIV, LGBT +, fundalul cultural etc.). Pentru a vă dezvălui limitele proprii, se va folosi jocul - advocacy, care va reuni diferitele argumente și opinii cu privire la problemele etice. Vor fi abordate stereotipurile pozitive și negative.

Durata: 65 de minute

#### **SUBIECTUL 5 – Practici de comunicare, limbă, abordări sistemice, abordarea Rogeriană**

##### **Activitatea 5 - Oferirea luării cuvântului**

Comunicarea verbală, non-verbală și relația puterii, analiza interacțiunii videoclipului prezentat [https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB\\_U](https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U). Trainerul prezintă video-ul și apoi ghidează discuția cu privire la conținutul acestuia: cine vorbește și cine nu vorbește 35 de minute. Apoi trainerul continuă cu prezentarea PPT privind oferirea luării cuvântului și a subiectului de discuție celorlalți în ceea ce privește genul, puterea și minoritățile, genul și canalele de comunicare, utilizarea videoclipului

<https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M> (30 de minute) .

**Durata: 65 de minute**

În funcție de experiența dumneavoastră, care sunt cele mai mari stereotipuri și prejudecăți din societatea noastră?

Cum ați putut influența conștientizarea individuală a stereotipurilor?

Puneți la îndoială aspectele legate de putere în profesia dumneavoastră? Dacă da, cum și în ce situații?

De ce este importantă nediscriminarea?

Cum ar putea ajutorul de mentorat în depășirea stereotipurilor și prejudecăților?

Dați exemplu de două stereotipuri din comunitatea dumneavoastră.

Dați exemplu de două stereotipuri negative din comunitatea dumneavoastră

<p><b>ÎNTREBĂRI PENTRU AUTO- EVALUAREA CUNOȘTIȚELOR ȘI APTITUDINILOR REFERITOARE LA MODUL</b></p>	<p>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care vă simțiți competent să vă împărtășiți propria experiență pe care ați avut-o cu privire la discriminare, cu ceilalți.</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10</p> <p>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care înțelegeți interferența puterii și dezavantajele în procesul de mentorat.</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10</p> <p>Pe o scară de la 1 la 10, vă rugăm să indicați gradul în care înțelegeți cum funcționează prejudecățile și stereotipurile.</p> <p>1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10</p>
<p><b>REFERINȚE</b></p>	<p>Sosik, John, J. And Veronica M. Godshalk: The Role of Gender in Mentoring: Implications for Diversified and Homogenous Mentoring Relationships. Journal of Vocational Behavior. Volume 57, Issue 1, August 2000. P. 102-122.</p> <p>Diversity Activities Resource Guide Book.</p> <p>MOONEY, C. 2015a. Challenges and tasks for education to democracy. In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000. MOONEY, C. 2015b. Education and ethics: Are they diverging? In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000</p> <p><a href="https://vimeo.com/122906179">https://vimeo.com/122906179</a></p> <p><a href="https://vimeo.com/101730250">https://vimeo.com/101730250</a></p> <p>CEF GEEP. 2009. Promoting gender equality in education through mentoring.</p> <p>Pact Tanzania. Gender Mentoring: A Guide for Strengthening Equality in Communities.</p> <p><a href="https://www.hrc.org/hei/patient-non-discrimination-resources">https://www.hrc.org/hei/patient-non-discrimination-resources</a></p> <p>Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam.</p> <p>Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance. Harvard business essentials. Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8.</p> <p>Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age.</p>

Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3.

Curran, Renzetti: *Women, Men and Society (2003)*

Hasenfeld, Yeheskel. (1987). Power in Social Work Practice. *Social Service Review - SOC SERV REV.* 61. 469-483. 10.1086/644463.

Reiff, R. (1974). The Control of Knowledge: The Power of the Helping Professions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 10(3),451-461. <https://doi.org/10.1177/002188637401000316>

Stephen A. Webb. 2000. The politics of social work: Power and Subjectivity. *Critical Social Work*, Volume 1, No. 2.  
Available:<http://www1.uwindsor.ca/criticalsocialwork/the-politics-of-social-work-power-and-subjectivity#top>

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

E. Wayne Hart. 2010. Seven Ways to Be An Effective Mentor. *Forbes*, online.  
<https://www.forbes.com/2010/06/30/mentor-coach-executive-training-leadership-managing-ccl.html#78626d673fd3>

## MODULUL 1: INTRODUCERE ÎN MENTORAT ȘI GHID DE CARIERĂ

<b>Titlul activității</b>	<b>Diferențe în mentorat și conducerea educațională (coaching)</b>
<b>Durata</b>	1 oră
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Multimedia, cărți de joc pregătite în avans, flipchart
<b>Metode</b>	Brainstorming, discuție, harta minții
<b>Instrucțiunile pentru traineri</b>	Liderul echipei descrie pe scurt diferențele esențiale dintre mentorat și conducerea educațională. Mai târziu, grupul de lucru explorează de ce este important să cunoaștem diferențele menționate mai sus și ce fel de activități sunt realizate de către educatori și mentori.
<b>Instrucțiunile pentru participanți</b>	Citiți sau ascultați teoria trainerului despre mentorat și coaching. Împărțiți-vă în grupuri mici. Discutați despre diferențele de mentorat și coaching și împărțiți cărțile de joc în 2 grupe: trăsături de mentorat și coaching.
<b>Descrierea activității</b>	<p><b>Pasul 1 (10 minute)</b> Liderul echipei descrie pe scurt diferențele esențiale dintre mentorat și coaching.</p> <p><b>Pasul 2 (30 de minute)</b> Grupul de lucru explorează de ce este important să cunoaștem diferențele menționate mai sus și ce fel de activități sunt realizate de către educatori și mentori. Trainerul pregătește în avans un set cărți cu diferențe despre mentorat și coaching. Trainerul le solicită participanților împărțiți în grupuri mici (3-5 persoane) să discute despre diferențele dintre mentorat și coaching. Apoi, antrenorul oferă câte 1 cărți pentru fiecare grup. Participanții trebuie să discute despre diferențele de mentorat și coaching și să împartă cardurile în două grupuri: trăsături de mentorat și coaching.</p> <p><b>Pasul 3 (15 minute)</b> Fiecare grup își prezintă alegerea, găsește greșeli și discută despre ele.</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție/</b>	<b>Întrebări pentru auto-reflecție (5 minute)</b> Sunt diferite mentoratul și coachingul?

<b>debriefing</b>	Ce fel de metodă de dezvoltare personală este mai potrivită pentru organizația dumneavoastră?
<b>Termeni cheie</b>	Mentorat, coaching
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Mai multe informații: <a href="https://www.management-mentors.com/resources/coaching-mentoring-differences">https://www.management-mentors.com/resources/coaching-mentoring-differences</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=I0z-bVUk_CU">https://www.youtube.com/watch?v=I0z-bVUk_CU</a>

### Diferențele în mentorat și conducerea educațională (coaching)

În domeniul dezvoltării angajaților, o zonă care creează multă confuzie este diferența dintre coaching-ul de afaceri și îndrumarea în afaceri. Această confuzie determină adesea companiile să opteze pentru mentorat sau coaching fără să înțeleagă că acestea servesc unui scop diferit și că urmează diferite căi spre dezvoltarea angajaților. Un eșec în a înțelege aceste diferențe duce adesea la rezultate dezamăgitoare și la greșeala (înțelegătoare) de a învinuța coaching-ul (sau mentoratul), mai degrabă decât să conștientizeze că societatea a creat un sistem greșit. La Management Mentors, suntem adesea rugați să explicăm diferențele. Scopul acestei lecții este să vă ofere o mai bună înțelegere a coaching-ului și mentoratului și un proces pentru a determina ce abordare este cea mai potrivită pentru nevoile specifice ale organizației dvs. Înainte de a începe, am dori să oferim un avertisment. Deși îndrumarea și coaching-ul sunt distincte, ele împărtășesc elemente comune. Este adesea o diferență în accentul și rezultatele care creează distincția. De asemenea, există unii antrenori care au capacitatea de a acționa ca mentori. De asemenea, există mentori care, în unele cazuri, se comportă mai mult ca antrenori. Ceea ce căutăm să realizăm în timpul acestei prelegeri este să identificăm diferențiatori generali care ar putea să nu se aplice în toate cazurile, dar care se aplică în majoritatea cazurilor.

Sistemele de mentorat sunt concepute pentru a promova dezvoltarea profesională prin conectarea unui angajat cu un mentor care se va concentra pe dezvoltarea generală a acestui mentor. Mentoringul este transformator. Mentoratul implică mult mai mult decât pur și simplu dobândirea unei calități sau cunoștințe specifice. Mentoring-ul este despre o relație și implică atât profesional cât și personal. În multe privințe, mentoratul este ca și consilierea. Sistemele de coaching sunt concepute pentru a oferi unui angajat un expert în conținut care lucrează cu acel individ pentru a se asigura că angajatul învață o anumită abilitate sau are cunoștințe. Coaching-ul este despre dobândirea de cunoștințe. Deși poate implica latura personală, accentul principal este pus pe cea profesională. În multe privințe, coaching-ul este asemănător cu predarea.

### **Când să luați în considerare coaching-ul:**

- Când o companie încearcă să-și dezvolte angajații în anumite competențe folosind instrumente de management al performanței și implicând managerul imediat
- Când o companie are un număr de angajați talentați care nu își îndeplinesc așteptările
- Când o companie introduce un nou sistem sau program
- Când o companie are un grup mic de persoane, (5-8) care au nevoie de competențe sporite în anumite domenii
- Atunci când un conducător sau un executiv are nevoie de asistență pentru dobândirea unei noi calificări ca o responsabilitate suplimentară

### **Când să luați în considerare mentoratul:**

- Când o companie încearcă să își dezvolte liderii sau talentul ca parte a planificării succesiunii
- Când o companie încearcă să-și dezvolte angajații diverși pentru a elimina barierele care le împiedică succesul
- Atunci când o companie încearcă să își dezvolte mai mult angajații în moduri suplimentare față de dobândirea de abilități / competențe specifice
- Când o companie încearcă să-și păstreze experiența internă și să rămână în rândul angajaților săi pentru copii, pentru generațiile viitoare
- Când o companie dorește să creeze o forță de muncă care să echilibreze profesionalul și personalul

### **Diferențele dintre mentorat și coaching pentru carduri:**

1. Orientarea către muncă
1. Orientarea către relație
2. Termen scurt
2. Termen lung
3. Conducerea către performanță
3. Conducerea către progres
4. Nu necesită design
4. Necesită o fază de proiectare
5. Managerul imediat este un partener critic
5. Managerul imediat este indirect implicat
6. Mai ușor de evaluat ca rentabilitate a investiției (ROI)
6. Mai dificil de cuantificat
7. Se bazează pe sistemele de management al performanței, cum ar fi 360s și vizualizarea performanței

7. Nu trebuie să utilizeze astfel de sisteme de management al performanței
8. Oferă feedback managerului
8. Interzice această buclă de feedback direct managerului imediat
9. Sunt plătiți pentru serviciile lor
9. Nu primiți niciodată despăgubiri pentru serviciile lor
10. Funcționează independent
10. Funcționează ca o parte din sistem
11. Nu trebuie să fie antrenat în înțelegerea relației
11. Necesită instruire atât pentru mentor, cât și pentru mentorat, astfel încât să înțeleagă dinamica mentoratului în afaceri
12. Se concentrează în principal pe probleme de afaceri
12. Echilibrează atât partea de business, cât și cea personală
13. Implică o investiție financiară mai mică
13. Implică o investiție financiară mai mare la început, dar costă mai puțin în timp
14. De multe ori se bazează pe software și sisteme online
14. De obicei se întâmplă față în față, însă unele dintre sarcinile implicate în crearea unui program și în stabilirea obiectivelor pot beneficia de sistemele online
15. Părăsește organizația odată ce sarcina este terminată
15. Locuiesc în cadrul organizației și fac parte din fondul de talente al companiei
16. Sunt în mare parte "experți externi".
16. Sunt experți din interior.
17. Se poate face în scopuri corective
17. Nu este niciodată remediu
18. Nu sunt conectate la eșaloanele superioare ale organizației
18. Face parte din organizație și sunt adesea din rândul conducerii
19. Accentul este pus pe individ să-și dezvolte mai multă experiență în munca lui
19. Interacțiunea dintre mentor și elevi duce la schimbări reciproce și, prin urmare, mai mult afectează direct cultura
20. Poate include o componentă privind modul de abordare a problemelor diversității
20. Întotdeauna implică diversitatea, deoarece o parte a dialogului care are loc între mentor și discipolii săi se bazează pe diferențele lor
21. Trainerii sunt experți în domenii specifice
21. Trainerul este un facilitator de dezvoltare



22. Trainerul este, de asemenea, managerul cursanților

22. Trainerul este întotdeauna în afara liniei de supraveghere directă a cursantului, iar un trainer nu formează niciodată în mod oficial unul dintre angajații săi.

23. Are o direcție

23. Este bidirecțională

24. Implică conținut și expertiză

24. Este preocupat atât de afaceri, cât și latura personală

25. Este preocupat de transformarea comportamentală

25. Este preocupat de transformarea personală

### Mai jos aveți un tabel util care sintetizează diferențierile

Coaching	Mentoratul
Orientat spre obiective	Orientat pe formarea unei relații
Termen scurt	Termen lung
Orientat spre performanță	Dezvoltare condusă
Poate fi făcut așa cum este necesar; nu este necesar nici un design	Este nevoie de un proiect pentru a crea un program eficient
Manager implicat direct	Manager implicat doar indirect
Mai ușor de evaluat și măsurat pentru rentabilitatea investiției	Mai puțin ușor de măsurat pentru rentabilitatea investiției
Încredere pe sistemele de management al performanței, de exemplu recenzii, 360, etc.	Nu depinde de sistemele de management al performanței
Răspunsul antrenorului pentru manager despre progresul dezvoltării	Nu există răspunsul mentorului către manager
Antrenor plătit pentru servicii	Mentorul nu primește nicio compensație
Antrenor care funcționează independent	Mentorii au parte de asistență din partea managerului de programe de mentorat
Nici o pregătire de antrenor nu este necesară	Mentorii și cursanții sunt instruiți
Orientarea este mai mult pe probleme de afaceri decât pe cele personale	Se pune accent pe dezvoltarea personală și profesională
Cost redus al investiției inițiale	Costul inițial mai mare al investiției (mai mic în timp)

Duce la un program online	Gestionarea programului de îndrumare duce Crearea unui software, dar nu și la o relație
Antrenorii părăsesc organizația atunci când au terminat	Mentorii și beneficiarii rămân în organizație și pot oferi mentorat continuu altora
Realizat de expertul în interior sau în afara conținutului	Mentorii se află în mod normal în cadrul companiei
Poate fi făcută în scopuri corective	Niciodată curativ
Politica internă nu este de obicei afectată	Politica internă este o considerație în proiectarea programelor
Schimbările culturale pot / nu pot să apară	Mentoratul este transformator și schimbă cultura
Diversitatea poate sau nu să fie inclusă	Diversitatea este o componentă a îndrumării
Pregătire făcută 1 la 1	Mentoratul cel mai adesea se face 1 la 1, dar pot fi folosite și alte modele
Expertiza de conținut este cea mai importantă în coaching	Abilitățile interpersonale sunt cele mai importante în mentorat
Managerul poate fi antrenorul angajatului propriu	Mentorul este în afara liniei directe de supraveghere a cursanților
Pregătirea este uni-direcțională	Mentoratul este bidirecțional
Pregătirea se concentrează pe omul de afaceri	Mentoratul implică întreaga persoană
Tranformare comportamentală	Are loc o transformare personală

<b>Titlul activității</b>	<b>Planificarea și implementarea carierei</b>
<b>Durata</b>	2 ore
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Foi de hârtie colorate și albe, creioane colorate, cretă, clip art cu imagini din reviste, ziare, sala de clasă cu calculatoare.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Planificarea carierei 1 oră Implementarea carierei 1 oră
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<b>SARCINA 1</b> Obiectivul - de a dezvolta abilitatea de a formula o perspectivă de carieră. Durata sarcinii - 30 de minute

	<p>Tipul de activitate- Individual creativ.</p> <p><b>SARCINA 2</b></p> <p>Obiectivul - de a dezvolta capacitatea de a pregăti un plan de carieră și de a actualiza.</p> <p>Durata sarcinii - 15 minute</p> <p>Tipul de activitate. Individual creativ.</p>																								
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p><b>Întrebări pentru auto-analiză</b></p> <p>La începutul sesiunii, participanților le sunt prezentate întrebări de auto-evaluare: aceștia trebuie să își evalueze aptitudinile prin înscrierea de la 10, în condițiile în care 1 punct înseamnă " Sunt complet incapabil să"; 10 puncte - " Sunt complet capabil să" (până la 3 minute).</p> <table border="1" data-bbox="395 987 1370 1809"> <thead> <tr> <th>Abilități</th> <th>Scor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pot să înțeleg ce este planificarea carierei.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să explic componentele planificării carierei.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot face distincția între concepte: misiune și perspectivă</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot înțelege obiectivele carierei</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să descriu ce înseamnă o perspectivă a carierei</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să prezint exemple de perspectivă a carierei</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să exprim un obiectiv al carierei (o perspectivă).</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să explic ce este un plan de carieră.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot să realizez un plan de carieră.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pot aplica în mod corespunzător componentele unui plan de carieră</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Îmi pot actualiza planul de carieră</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Liderul grupului, folosind metoda "<i>Thought Rain</i>", întreabă grupul "Ce este planificarea carierei?" (până la 2 minute). După "<i>Thought Rain</i>", liderul grupului prezintă scopul activității (până la 1 minut)</p>	Abilități	Scor	Pot să înțeleg ce este planificarea carierei.		Pot să explic componentele planificării carierei.		Pot face distincția între concepte: misiune și perspectivă		Pot înțelege obiectivele carierei		Pot să descriu ce înseamnă o perspectivă a carierei		Pot să prezint exemple de perspectivă a carierei		Pot să exprim un obiectiv al carierei (o perspectivă).		Pot să explic ce este un plan de carieră.		Pot să realizez un plan de carieră.		Pot aplica în mod corespunzător componentele unui plan de carieră		Îmi pot actualiza planul de carieră	
Abilități	Scor																								
Pot să înțeleg ce este planificarea carierei.																									
Pot să explic componentele planificării carierei.																									
Pot face distincția între concepte: misiune și perspectivă																									
Pot înțelege obiectivele carierei																									
Pot să descriu ce înseamnă o perspectivă a carierei																									
Pot să prezint exemple de perspectivă a carierei																									
Pot să exprim un obiectiv al carierei (o perspectivă).																									
Pot să explic ce este un plan de carieră.																									
Pot să realizez un plan de carieră.																									
Pot aplica în mod corespunzător componentele unui plan de carieră																									
Îmi pot actualiza planul de carieră																									

Scopul acestei activități este familiarizarea cu procesul de planificare a carierei. Conform Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė, Navickienė (2015) planificarea carierei este crearea și actualizarea obiectivelor carierei, a strategiilor, a deciziilor și a planurilor de carieră. Planificarea carierei constă într-o serie de pași care sunt puși în aplicare pentru a atinge obiectivele carierei pentru a reuși ca persoana să beneficieze de educația dorită și pentru a avea o muncă satisfăcătoare. Scopul carierei este definit ca rezultatul dorit, legat de carieră, pe care o persoană intenționează să îl atingă. O persoană își dezvoltă cariera construind oportunități și caută modalități de a le folosi.

După prezentarea obiectivului, este prezentat subiectul "Perspectiva carierei" (până la 3 minute)

Unul dintre cele mai importante și complexe lucruri pe care trebuie să le facem atunci când planificăm cariera este definirea unei perspective de carieră.

Misiune - scopul persoanei, motivul pentru care aceasta trăiește.

**Perspectiva** – O viziune imaginativă atractivă a viitorului, un ideal pe care o persoană se angajează să îl urmeze, cel mai bine descris ca "Ce vreau să obțin?".

**Perspectiva carierei** – o viziune atractivă a unei cariere în viitor, idealul pe care îl urmărim, perspectiva pe care ne dorim să o realizăm. O perspectivă a carierei reprezintă obiectivul principal pe care vrem să-l realizăm în calea carierei. Aceasta este și destinația finală a călătoriei, unde ne-ar plăcea să ajungem. Perspectiva carierei vă ajută să adoptați în mod deliberat decizii de lucru, să alegeți studii, profesii, locuri de muncă.

#### **Exemple de perspectivă a carierei:**

- Voi ajuta femeile care au suferit din cauza violenței, să creeze o viață fericită, să depășească consecințele fizice și psihologice negative ale violenței prin implementarea unui program de asistență psihologică specializată.
- Să candidez pentru un loc de muncă într-una dintre cele mai bune școli din țară și să devin cel mai bun profesor în decurs de 3 ani.

#### **SARCINA 1**

**Etapa 1.** Participanții sunt rugați să stea confortabil și să-și închidă ochii; Când toată lumea este legată la ochi, profesorul explică instrucțiunile: "Relaxați-vă și

lăsați-vă să visați. Aveți resurse nelimitate (finanțare, timp etc.). Știți, veți reuși cu adevărat ... Imaginați-vă cariera ca o călătorie în care sunteți eroul dumneavoastră principal:

Unde călătoriți, care este destinația finală a călătoriei dumneavoastră în ceea ce privește cariera - încercați să simțiți unde (în țară, în mediul înconjurător) este, ce culoare, miros, sunet, ce oameni vă înconjoară? (profesorul lasă 1-2 minute pauză astfel că participanții au suficient timp să-și imagineze);

Ce faceți în această călătorie? (profesorul lasă o pauză de 1-2 minute, astfel încât participanții să aibă suficient timp să-și imagineze);

Care sunt rezultatele călătoriei dumneavoastră în carieră, realizările? (profesorul are o pauză de 1-2 minute, astfel încât participanții să aibă suficient timp să-și imagineze) " (până la 5 minute).

**Etapa 2.** Participanții sunt rugați să-și exprime perspectivele de carieră, adică ceea ce au "văzut" în prima etapă a sarcinii (desenează sau realizează un colaj, dacă există o sală de clasă cu calculatoare, îl pot desena pe un computer); Consumabile necesare pentru realizarea sarcinii - foi de hârtie colorate și albe etc. (până la 10 minute).

**Etapa 3.** Sarcina este discutată într-un grup, fiecare participant prezintă desenul lor - o perspectivă de carieră (oferiți 45 de secunde - 1 minut pentru prezentarea perspectivelor de carieră ale fiecărui participant).

## **SARCINA 2**

Liderul echipei introduce conceptul și structura planului de carieră (durata - până la 2 minute). Planificarea carierei în procesul de management al carierei este urmată de cunoașterea de sine și etapele de explorare a perspectivelor de carieră. Rezultatul planificării carierei este un plan de carieră.

Grupul este introdus cu structura "*Planul meu de carieră*": Cunoștințe despre sine (valorile, interesele dumneavoastră, punctele forte, trăsăturile de personalitate, experiența mea în carieră, alte informații relevante în carieră), *Misiunea vieții mele, Perspectiva carierei mele, Vise de carieră, Obiective, Direcții de carieră, în care aș putea să-mi fac visele, Obiectivele mele în direcția de carieră aleasă, Obiectivele celorlalte domenii ale vieții mele.*

Membrilor grupului li se dă o sarcină de realizat: **Completați tabelul și răspundeți la întrebarea care este planul de carieră pentru dumneavoastră și cum vă planificați cariera** (durata-până la 10 minute)

Care este scopul planului meu de carieră și pentru ce îl voi folosi?	
Care sunt părțile planului meu de carieră?	
Ce loc are familia în viața mea?	
Ce fel de lucruri îmi dau cea mai mare bucurie?	
Valorile mele principale	
Principalele mele puncte forte	

După fiecare sarcină individuală, liderul echipei prezintă participanților ÎNTREBĂRI DE AUTO-CONTROL (până la 5 minute)

Ce înseamnă planul de carieră pentru mine?

Ce înseamnă pentru mine planificarea carierei? Am nevoie să îmi planific cariera? De ce?

Cât de departe are sens să îmi planific cariera?

Care ar putea fi echilibru inteligent între planificarea riguroasă și viața fără nici un plan?

Completați tabelul la finalul sesiunii, la fel ca la începutul acesteia: trebuie să fie evaluate abilitățile lor, cu un scor de la 1 la 10, unde 1 punct înseamnă "Sunt complet incapabil să"; 10 puncte - "Sunt complet capabil" (până la 3 minute).

Abilități	Scor
Pot să înțeleg ce este planificarea carierei.	
Pot să explic componentele planificării carierei.	
Pot face distincția între concepte: misiune și perspectivă	
Pot înțelege obiectivele carierei	

	Pot să descriu ce înseamnă o perspectivă a carierei	
	Pot să prezint exemple de perspectivă a carierei	
	Pot să exprim un obiectiv al carierei (o perspectivă).	
	Pot să explic ce este un plan de carieră.	
	Pot să realizez un plan de carieră.	
	Pot aplica în mod corespunzător componentele unui plan de carieră	
	Îmi pot actualiza planul de carieră	
<p>Liderul grupului prezintă obiectivul activității pentru participanți: să învețe să aplice și să îmbunătățească competențele generale cheie pentru o carieră, să se transfere cu succes într-un alt mediu de carieră (studiu sau muncă), pentru a căuta în mod eficient un loc de muncă.</p> <p>Conform Valickas, Chomentauskas, Dereškevičiūtė, Žukauskaitė, Navickienė (2015), implementarea carierei include următoarele domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Managementul finanțelor personale;</li> <li>Managementul procesului de învățare;</li> <li>Gestionarea procesului de căutare a unui loc de muncă;</li> <li>Stabilirea într-o organizație;</li> <li>Schimbări de carieră;</li> <li>Cariera combinată cu alte activități de viață (până la 2 minute)</li> </ul> <p>Liderul echipei prezintă instrucțiunea pentru sarcină: pe scaunele dumneavoastră sunt plasate cărți verzi, roșii, albastre, galbene, albe și violete, găsiți-i pe membrii grupului dumneavoastră și așezați-vă în grup în funcție de culoarea găsită. Fiecare grup va primi o sarcină, careia îi va fi alocată o durată de 20 de minute. Când sarcina este finalizată, fiecare grup introduce audiența. Durata prezentării - până la 5 minute.</p> <p><b>SARCINĂ DE GRUP 1</b></p> <p><b>SUBIECT:</b> <i>Managementul finanțelor personale</i></p> <p><i>Cariera și sursa de venit. Alegeți 6 dintre căile de carieră planificate (direcții, profesii) și calculați venitul anual așteptat din fiecare.</i></p>		

Direcția carierei sau profesia	Venitul mediu anual așteptat (euro)

**Întrebări:**

1. Direcțiile în carieră / profesiile alese îmi permit să câștig venitul dorit?
2. Pe baza căror surse am estimat venitul așteptat pe care l-aș primi după alegerea uneia sau altei direcții / profesii în carieră?
3. Care sunt modificările așteptate în direcția / profesia aleasă de mine, cum se vor raporta la câștiguri - vor crește sau vor scădea?

**SARCINĂ DE GRUP 2**

**SUBIECT:** Managementul procesului de învățare.

Planul meu de învățare. În tabelul de mai jos, scrieți cel puțin 6 lucruri pe care doriți să le învățați. Scrieți acțiunile pe care trebuie să le întreprindeți pentru a le atinge și setați durata în care intenționați să-l realizați.

Obiectivele de învățare (Ce aș vrea să învăț?)	Acțiuni (Ce ar trebui să fac pentru a atinge obiectivul de învățare?)	Început	Sfârșit




**Întrebări:**

1. Sunt obiectivele de învățare destul de specifice, motivate? Știm exact ce vrem să învățăm?
2. Sunt acțiunile logic distribuite în timp? Este suficient timpul de așteptare să faceți asta?
3. Ce dificultăți ați întâmpinat în elaborarea unui plan de învățare și cum putem să le depășim?

**SARCINĂ DE GRUP 3.**

**SUBIECT:** Gestionarea procesului de căutare de locuri de muncă

Obstacolele mele în căutarea unui loc de muncă. Enumerați obstacolele care, după părerea dumneavoastră, împiedică căutarea eficientă a locului de muncă și gândiți strategii pentru a le depăși.

Ce împiedică (poate împiedica) căutarea unui loc de muncă?	Strategii pentru a depăși obstacolele căutării unui loc de muncă

**Întrebări:**

1. Ce anume împiedică (poate împiedica) căutarea unui loc de muncă?
2. Ce avantaje pot contribui la combaterea obstacolelor în căutarea unui loc de muncă?
3. Cum pot oamenii din jur să ajute la depășirea acestor obstacole?

#### **SARCINĂ DE GRUP 4**

**SUBIECT:** Stabilirea într-o organizație

*Criterii pentru stabilirea cu succes într-o organizație. Încercați să scrieți în mod individual ceea ce înseamnă stabilirea într-un nou loc de muncă, ce criterii sau atribute pot fi folosite pentru a descrie acest lucru (de exemplu, voi măsura succesul meu prin satisfacția pe care mi-o dă munca mea și posibilitatea de a combina locul de muncă cu alte aspecte ale vieții). Discutați exemplele dumneavoastră în grup.*

<b>Criterii în stabilirea cu succes a unui nou loc de muncă</b>

**Întrebări:**

1. Ce ar trebui să se întâmple în munca mea pentru a spune într-o zi: "De acum înainte, mă simt ca un membru al echipei, cu drepturi depline"?
2. Ce trebuie să fac pentru a obține succesul mai repede?
3. Ce dificultăți ați întâmpinat în îndeplinirea acestei sarcini?

#### **SARCINĂ DE GRUP 5.**

**Modificări în carieră**

*Ce împiedică sau ar împiedica schimbările mele de carieră? Scrieți ceea ce împiedică sau poate împiedica schimbările viitoare în carieră, chiar dacă înțelegeți că sunt necesare pentru o carieră de succes. Gândiți-vă cum ați putea să depășiți eventualele obstacole.*

<b>Obstacole care împiedică schimbările de carieră</b>	<b>Strategii pentru a depăși obstacolele</b>

**Întrebări:**

*Care obstacole par a fi mai complexe - interne (adică anxietate, furie, frică, dezamăgire etc.) sau externe (influența altora, presiune, indiferență etc.)?*

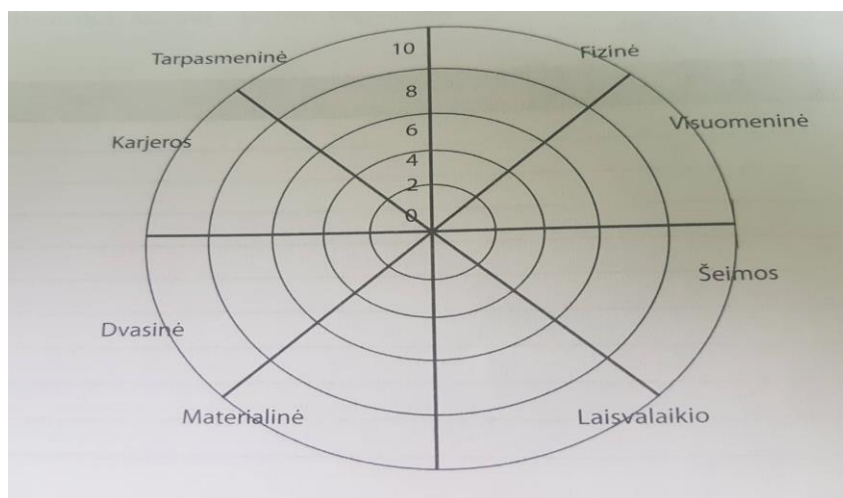
*Ce ar putea ajuta și preveni aceste obstacole?*

*Care obstacol este esențial, cel mai complex? Cum aș putea să îl depășesc?*

**SARCINĂ DE GRUP 6.**

**SUBIECT:** *Cariera combinată cu alte sarcini ale vieții*

*Balanța zonelor de viață. Toată lumea se gândește la situația actuală și colorează nivelul de împlinire în domeniul vieții în imaginea de mai jos. 10 înseamnă că sunteți realizați pe deplin în această zonă a vieții, 2 - nu sunteți realizați pe deplin, această zonă este abandonată. Prezentați-o în grupul dumneavoastră, individual.*



**Întrebări:**

*Ce zone de viață am abandonat?*

*Care sunt motivele pentru care unele zone sunt slab dezvoltate?*

*3. Ce ar trebui să fac pentru a-mi îmbunătăți echilibrul?*

**ÎNTREBĂRI DE AUTO-CONTROL:** *membrii grupului stau în perechi și își răspund*

**unul altuia la întrebări:**

*Care este implementarea carierei?*

*De ce este atât de importantă în viața omului?*

*Ce influențează implementarea carierei?*

	<p>4. <i>Ce dificultăți ați întâmpinat în îndeplinirea acestor sarcini?</i></p> <p><i>După aceasta, liderul de grup pune o întrebare: Cine ar dori să rezume antrenamentul de astăzi? Ce au învățat nou: Ce avantaje și dezavantaje ale acestei formări ar putea aceștia să distingă personal?</i></p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b></p>	<p>Cereți participanților să scrie cuvintele care definesc o perspectivă de carieră în partea de jos a desenului și să răspundă la întrebări:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cum ați făcut sarcina?</li> <li>2. Evaluați de la 1 la 10 realitatea viziunii dumneavoastră (1 - ireal, nu va fi implementat, 10 - real, va fi implementat) (pana la 14 minute)</li> </ol>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Planificarea carierei, implementarea carierei</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p><b>Termenii principali:</b></p> <p>Participant - o persoană implicată în activitate.</p> <p>Grup - un grup de participanți care participă la cursuri de formare la același loc.</p> <p>Lider de grup - cea mai importantă persoană din grup care poate organiza activitățile întregului grup.</p> <p>Activitate - activitate desfășurată în cadrul grupului.</p> <p>Participant - o persoană implicată în activitate.</p> <p>Grup - un grup de participanți care participă la cursuri de formare în același loc.</p> <p>Lider de grup - cea mai importantă persoană din grup care poate organiza activitățile întregului grup.</p> <p>Activitate - un fel de activitate desfășurată în cadrul grupului.</p> <p><b>Referințe:</b></p> <p>Chomentauskas, G., Balaiša, L., Dereškevičiūtė, E., Burokas, J., Platūkytė, E. ir kt. (2015). Studentų karjeros valdymo gebėjimų lavinimas dėstytojui. Vilnius: Vilniaus universitetas.</p> <p>Korsakienė, R., Smaliukienė, R. (2014). Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai, jų sąsajos ir reikšmė. Verslas: teorija ir praktika, 15-1, 89-92.</p> <p>Valickas, A., Chomentauskas, G., Dereškevičiūtė, E., Žukauskaitė, I., Navickienė, L. (2015). Asmeninės karjeros valdymas studentui. Vilnius: Vilniaus universitetas.</p>

<b>Titlul activității/exercițiu</b>	<b>Evaluarea schimbărilor în carieră</b>
<b>Durata</b>	1 oră
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Foi colorate și albe, creioane colorate, cretă, sala de clasă cu calculatoare.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	La începutul activității <b>liderul de grup</b> scrie o maximă pe tablă: Schimbările de carieră pe care le vedeți de la începutul antrenamentului până în prezent. Timpul de examinare este de 2 minute, apoi trebuie să vorbească (durata completă a sarcinii 5 minute) <b>Liderul grupului</b> prezintă scopul exercițiului: evaluarea schimbărilor de carieră ale <b>mentorului</b>
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<b>SARCINĂ</b> Scop - de a evalua schimbările de carieră ale mentorului. Durata sarcinii - 50 de minute Tipul de activitate. Individual, grup, creativ.
<b>Descrierea activității</b>	<b>Etapa 1</b> Liderul echipei prezintă o sarcină: pe un computer faceți o compilație de fotografii pe tema "Cariera astăzi și mâine în funcție de mine: .....". Durata acestei sarcini este de până la 8 minute. După finalizarea sarcinii, fiecare participant se prezintă grupului (întreaga durată a sarcinii este de până la 15 minute). <b>Etapa 2</b> Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 2 persoane (de exemplu, în funcție de culoarea ochilor, data nașterii după anotimpuri: primăvara, vara, toamna, iarna) și li se cere să discute tema: "Cum am înțeles cariera înainte de începere (ceea ce știam despre carieră, ceea ce nu știam, cum îmi apreciez personalitatea în timpul schimbărilor de carieră etc.) și o portretizez în mod creativ prin realizarea unui desen, fiecare grup prezintă desenele sale către întregul public (întreaga durată a sarcinii este de până la 15 minute). <b>Etapa 3</b> Liderul de grup le oferă participanților pliante care conțin evaluări ale schimbării carierei mentorilor, explicând că s-au familiarizat cu conceptul carierei, planificarea acesteia și aspectele legate de implementare, iar apoi fiecare participant va citi afirmațiile și va trebui să aleagă una din variantele de

răspuns pentru fiecare afirmație. După aceasta, publicul va fi împărțit în zone conform răspunsurilor "Da", "Zonă neutră" și "Nu", apoi liderul grupului va citi cu voce tare o afirmație, iar participanții vor trebui să vină la unul dintre ei. Când participanții își aleg zonele, liderul grupului îi va cere să comenteze de ce au ales acest lucru și, după ce au discutat toate opțiunile, liderul grupului va întreba: Vrei să te răzgândești și să mergi la celălalt domeniu de răspuns ? Dacă apar astfel de participanți, atunci conducătorul echipei va cere să justifice motivul pentru care au ezitat și și-au schimbat opinia. (Întreaga durată a sarcinii este de până la 20 de minute).

**Afirmațiile privind schimbările de carieră ale mentorului**

Afirmație	Da	Zonă neutră	Nu
Pot explica ce este mentoratul și managementul carierei			
Îi pot ajuta pe alții să își planifice o carieră			
Pot evidenția componentele implementării carierei			
Pot descrie caracteristicile cheie ale mentoratului			
Pot crea tema principală despre eficacitatea mentoratului			
Pot evidenția diferențele dintre mentorat și conducerea educațională			

**Întrebări pentru reflecție/discuție**

**REFLECȚIE** Pe foaia albă, liderul echipei scrie propozițiile care trebuie finalizate: (întreaga durată a sarcinii este de până la 5 minute):  
 "În timpul sesiunii de astăzi am aflat ... .."  
 „A fost interesant: ... ..“  
 „Astăzi m-am descurcat bine cu ... ..“  
 Două minute mai târziu, liderul de grup le cere participanților să împărtășească părerile.

**Termeni cheie**

Mentorat, schimbări în carieră

<b>Scurt background teoretic/informații de bază</b>	Participant - o persoană implicată în activitate. Grup - un grup de participanți care participă la cursuri de formare la același loc. Lider de grup - cea mai importantă persoană din grup care poate organiza activitățile întregului grup. Activitate - un fel de activitate desfășurată în cadrul grupului.

## **MODULUL 2: ZONA DE MENTORAT. BENEFICII ȘI EFECTELE POZITIVE ALE MENTORATULUI ȘI GHIDAREA ÎN CARIERĂ**

### **SUBIECTUL 1: Efectul mentoratului - aspirații și rezultate**

Au fost întreprinse o mulțime de cercetări cu privire la beneficiile îndrumării și au fost adresate multe întrebări, dar unul dintre cele mai mari rapoarte privind avantajele îndrumării a fost realizat de MENTOR: Parteneriatul Național de Mentorat. Ei sunt campionul unificator pentru extinderea relațiilor de mentorat de calitate în domeniul tineretului în Statele Unite. Timp de mai mult de 25 de ani, MENTOR a deservit domeniul de mentorat prin oferirea unei voci publice; dezvoltarea și furnizarea de resurse la programele de mentorat la nivel național; și promovarea calității pentru îndrumare prin standarde bazate pe dovezi, cercetare inovatoare și instrumente esențiale.

Efectul mentoratului în domeniul său este un raport al perspectivelor tinerilor asupra rezultatelor și disponibilității acestuia. În această secțiune vom examina un rezumat al raportului și cele mai importante rezultate. Raportul arată nu numai un studiu reprezentativ al persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 21 de ani, ci reflectă și discuțiile cu lideri cheie în afaceri, filantropie, guvern și educație și o revizuire literară și peisagistică a domeniului de mentorat.

#### **Activitatea 1.1 Efectul mentoratului**

**Activitate de discuții în grup în care fiecare membru al grupului explică ce crede că este efectul de mentorat. Membrii discută despre ceea ce fac și despre aspirațiile lor. Ceea ce speră să câștige. Apoi, alegeți un prezentator pentru a explica aspirațiile grupului și care sunt rezultatele pe care speră să le obțină.**

**Iată câteva constatări importante despre modul în care mentoratul îi afectează adulții tineri și modul în care pot ajuta.**

O bază puternică de cercetare susține eficacitatea mentoratului calitativ. Meta-analiza recentă a mai mult de 73 de programe mentorale independente prezintă rezultate pozitive în domeniile sociale, emoționale, comportamentale și academice ale dezvoltării tineretului. Pe scurt, sondajul demonstrează că tinerii cu mentori sunt mai predispuși să raporteze angajarea în comportamente pozitive.



### **Obiective și aspirații**

Tinerii cu mentori au raportat o dorință mai mare de a merge la facultate și au stabilit obiective educaționale superioare pentru ei înșiși față de cei fără mentori. Când am pus în cifre, potrivit sondajului, mai mult de trei sferturi (76%) din adulții tineri cu grad de risc, care aveau un mentor, aspiră să se înscrie și să absolve de colegiu față de jumătate (56%) dintre adulții tineri cu grad de risc, care nu avea mentor.

### **Angajare și succes**

Studiul arată că adulții tineri cu risc de mentor sunt, de asemenea, mult mai probabil să fie înscriși la facultate decât cei fără un mentor. Cifrele arată că 45 la sută din totalul tinerilor cu risc cu un mentor, sunt înscriși într-un anumit tip de educație post-secundară, spre deosebire de 29 la sută din tinerii cu grad de risc, care sunt înscriși, însă nu au avut niciodată un mentor.

### **Stima de sine și încrederea în sine**

Adulții tineri care au avut mentori, în special cei aflați în situație de risc, au mai multe șanse să raporteze angajarea în activități productive și benefice, decât tinerii fără un mentor. Aceste activități se traduc prin stima de sine și încrederea în sine, care sunt trăsăturile necesare pentru ca tinerii să se angajeze în munca în echipă și în munca în comunitate și să aibă succes în viață.

### **Sporturi și alte activități**

67% dintre tinerii adulți cu grad de risc, cu un mentor sunt mai predispuși să raporteze în mod regulat participarea la activități sportive sau extrașcolare. Doar 37% dintre cei fără mentori participă la astfel de activități.

### **Conducerea/leadership**

Luând în considerare acțiunile de leadership, 51% dintre tinerii adulți cu grad de risc au mai multe șanse de a deține o poziție de lider într-un club, o echipă sportivă, un consiliu școlar sau un alt grup, spre deosebire de 22%.

### **Voluntariatul**

Tinerii adulți cu grad de risc sunt mai susceptibil să facă voluntariat în comunitățile lor (48%, față de 27%).

### **Relațiile de lungă durată= prețuire, apreciere**

Studiul a confirmat faptul că durata unei relații de mentorat contează, atât în relațiile de mentorat structurate, cât și informale. 67% dintre tinerii adulți și-au găsit relația de mentorat structurată foarte utilă dacă a durat un an sau chiar mai mult față de 33% atunci când relația a durat mai puțin de un an.

## Rezultate

Tinerii cu relații de mentorat mai lungi raportează rezultate mai bune, decât tinerii cu relații de mentorat mai scurte, în domenii precum educația superioară:

86 la sută dintre tinerii adulți aflați în relații mai vechi de un an versus 77 la sută din cei care se află în relații de un an sau mai puțin, întotdeauna planifică să se înscrie la o facultate și să dea examenul de absolvire participări sportive (77 la sută versus 70 la sută), poziții de conducere (61 la sută versus 50 la sută), un voluntariat regulat (61 la sută versus 53 la sută).

### Activitatea 1. 2. Mentori din viața reală

*Gândiți-vă la mentorii din viața dumneavoastră, nu numai din perspectiva carierei, ci și din perspectiva oamenilor la care v-ați uitat și care v-au călăuzit. Notați două caracteristici personale și două abilități pe care le considerați că se regăsesc la un bun mentor. Explicați grupului de ce.*

Lecturi suplimentare:

[https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The\\_Mentoring\\_Effect\\_Full\\_Report.pdf](https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf)

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 1.1: Efectul mentoratului</b>
<b>Durata</b>	30 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Stilou, hârtie, laptop, tablă, flipchart
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Accentul acestei activități este de a explora cât de mult știu participanții despre efectul de mentorat. De asemenea, este necesară introducerea cursului și introducerea grupului între ele. Se va face într-un grup mic de 2-4 persoane. Principalele puncte sunt de a discuta: ceea ce ei cred că este efectul de mentorat; ce fac și ce aspiră să fie aici; ceea ce speră să câștige de la aceasta, care sunt așteptările lor. Apoi, fiecare grup trebuie să aleagă un prezentator pentru a explica aspirațiile grupului și rezultatele pe care speră să le obțină.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Cereți-le să stea în grupuri mici de 2-4 persoane. Ajutați-i la separarea grupurilor Spuneți-le doar numele primei secțiuni și prezentați (fie într-o prezentare, fie scrieți-le pe tablă) întrebările la care trebuie să răspundă în cadrul grupului.

	<p>Spuneți-le că trebuie să numească un prezentator - o persoană care să-și prezinte grupul celorlalte grupuri după ce activitatea s-a încheiat.</p> <p>Comunicați-le că au la dispoziție 10 minute pentru a răspunde la toate întrebările.</p> <p>Pentru prezentare, fiecare grup are la dispoziție aproximativ 3 minute.</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>În primul rând, separați participanții în grupuri mici de 2-4 persoane (2-4 min)</p> <p>Spuneți-le doar numele primei secțiuni și prezentați (fie într-o prezentare, fie scrieți-le pe tablă) întrebările la care trebuie să le răspundă în cadrul grupului. (1 minut)</p> <p>Spuneți-le că trebuie să numească un prezentator - o persoană care să-și prezinte grupul celorlalte grupuri după ce activitatea s-a încheiat. Asigurați-vă că au numit un prezentator, pentru că trebuie să ia notițe. (3 minute)</p> <p>Lăsați-le 10 minute la dispoziție să verifice dacă sunt pregătiți și toată lumea din grup și-a exprimat părerea. (10 minute)</p> <p>Când aceștia prezintă, scrieți (de exemplu, pe tablă) aspirațiile și așteptările pe care le-ați auzit. (3 minute pentru un grup)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p>Ați auzit vreodată de efectul mentoratului? Dacă da, împărtășiți ideile cu grupul</p> <p>Dacă nu, ce credeți că poate fi efectul de mentorat?</p> <p>Cum credeți că efectul de mentorat este conectat la diferite idealuri?</p> <p>Care sunt aspirațiile dumneavoastră? Ce v-a inspirat să fiți aici?</p> <p>Ce așteptați să fie efectul de mentorat?</p> <p>Care este beneficiul pe care credeți că îl prezintă?</p> <p>Există vreo așteptare pe care o aveți cu privire la mentorat?</p>
<b>Termeni cheie</b>	Efectul de mentorat, aspirații, expectanțe, inițiative
<b>Scurt background teoretic /informație de bază</b>	<p>Despre efectul mentoratului puteți găsi mai multe informații aici:</p> <p><a href="https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf">https://www.mentoring.org/new-site/wp-content/uploads/2015/09/The_Mentoring_Effect_Full_Report.pdf</a></p>
<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 1.2: Mentorii din viața reală</b>
<b>Durata</b>	30 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Stilou, foi de hârtie sau laptop, tablă sau flipchart
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	Accentul acestei activități constă în a lăsa participanții să detalieze acest subiect nu numai din punctul de vedere al unui profesionist care poate ajuta pe altul, ci

	și a unei persoane care a fost îndrumată vreodată.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Explicați că următoarea activitate include o anumită auto-reflecție.</p> <p>Cereți-le să se gândească la oamenii din viața lor care au fost mentorii lor.</p> <p>Adresați-le întrebări pentru a-i îndruma.</p> <p>Spune-le că au aproximativ 5 minute să se gândească.</p> <p>Cereți-le să le prezinte în fața celorlalți.</p> <p>Asigurați-vă că ei știu că nu trebuie să dea detalii despre modul în care această persoană i-a ajutat, doar ce calități posedă aceasta, ceea ce l-a făcut să fie un model sau un mentor.</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>Explicați ce include activitatea (1 minut)</p> <p>Arătați-le întrebările de sprijin și explicați-le că nu trebuie să răspundă, dar sunt acolo pentru a-i îndruma. (2 minute)</p> <p>Lăsați-le timp 10 minute să se gândească și apoi întrebați cine vrea să înceapă. (10 minute)</p> <p>Prezentare. Dacă ei nu spun, asigurați-vă că îi întrebați ce calități personale ar dori să pună în aplicare și să fie, atunci când îndrumați pe altcineva. (3 minute pe persoană)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p>Întrebări pentru ghidare:</p> <p>Gândiți-vă la o persoană care v-a sprijinit și v-a ajutat într-o perioadă dificilă.</p> <p>Ce v-a făcut să vă gândiți la acea persoană ca la un mentor?</p> <p>Ce calități personale a avut?</p> <p>Ce abilități a avut?</p> <p>Mai păstrați încă legătura cu acea persoană?</p>
<b>Termeni cheie</b>	Mentori, auto-reflecție, personalitate, abilități

## **SUBIECTUL 2: Beneficiile unui mentor din cadrul mentoratului**

Există multe potențiale beneficii ale mentoratului atât pentru mentor, cât și pentru profesorul începător, precum și beneficii pentru sistem și profesie. Iată câteva exemple de beneficii pe care un mentor le poate obține: *(Uitați-vă la toate exemplele în mod separat, discutați-le cu participanții, întrebați-i dacă au văzut vreodată acest exemplu - este ușor sau greu de realizat, sunt acele beneficii pe care le caută?)*

- **OPORTUNITATEA** pentru a oferi cunoștințe aprofundate, practice, atât pedagogice, cât și de conținut și de experiență.

A împărtși poate fi un aspect foarte satisfăcător și reciproc avantajos al mentoratului eficient.

- **CREȘTEREA PROFESIONALĂ**

O schimbare a practicării predării poate face o mare diferență și poate duce la o creștere din punct de vedere profesional.

- **AUTO-UPGRADE.** Procesul de îndrumare duce la numeroase procese de auto-reflecții atunci când vine vorba de a-ți explica propriile experiențe pentru a le transforma în învățatură. Desigur, acest lucru include abilități de rezolvare a problemelor, care trebuie transferate și la elevul mentorului. De asemenea, duce la o creștere a încrederii, a stimei de sine, a moralului și a simțului identității

**ÎNVĂȚAREA** de noi competențe, strategii de predare și tehnici de comunicare. Posibilitățile de învățare sunt nesfârșite și includ modul în care te poți angaja în conversații riguroase, bazate pe dovezi.

**COLABORAREA**, provocările împărtășite și sentimentul de realizare care rezultă din lucrul încununat de succes la astfel de provocări

**ÎNȚELEGEREA** Mentoratul oferă numeroase oportunități de a observa și de a analiza dovezile privind învățarea elevilor, care oferă în mod obișnuit o perspectivă profesională valoroasă.

**APARTENENȚA.** Dezvoltarea unui sentiment de apartenență ca și contribuitor la școală / spital / organizație și comunitate.

**AUTO-ÎNVĂȚAREA.** Mentoratul nu este, în mod necesar, rezultatul de a fi complet încrezător în aptitudinile profesionale, uneori, ceea ce se crede că se transformă într-un memento bun și într-o formă de auto-învățare.

**PERSPECTIVA.** În mentorat se obișnuiește ca un elev să vină cu o întrebare problematică, care are nevoie de un răspuns. De obicei, mentorul este o terță parte care doar observă și îl îndrumă doar pe elev. Aceasta este calea pentru un mentor pentru a obține o perspectivă diferită, cu toate acestea un mentor poate aplica, de asemenea, acest lucru la propria persoană printr-un pas înapoi și prin încercarea unei perspective diferite.

**STUDENT ÎN DEVENIRE.** Fiind un mentor nu înseamnă că știți totul, dar cu siguranță vă dă șansa să câștigați mai multă cunoștințe. De fapt, oamenii de știință vă pot învăța multe lucruri. (cele două părți ale învățării reciproce sunt mai bine detaliate în materialele TIC)

**CONDUCEREA.** A fi un mentor dezvoltă abilități critice care îmbunătățesc o persoană ca lider, găsirea de puncte slabe și puncte tari etc. A fi un mentor nu este doar un rol de model, ci și un lider.

Lecturi suplimentare:

<https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

<https://smallbusiness.chron.com/top-10-benefits-mentoring-25779.html>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 2.1: Transformarea exemplelor de programe de mentorat</b>
<b>Durată</b>	20 minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	<p>Exemple de programe de mentorat folosite în întreaga lume sunt tipărite și distribuite participanților.</p> <p><b>Parteneri în educație (PIE)</b> este un proiect care lucrează cu studenți "mediocri" într-un mediu didactic, pentru aptitudinile de dezvoltare a muncii.</p> <p>Acesta prezintă un site care conține exemple excelente de formulare online pentru a fi completate. Unul este pentru mentorii să completeze dacă sunt interesați să participe și altul este pentru elevul sau profesorul individual care caută un mentor.</p> <p><b>Voluntar Students Tutoring Association</b> este o organizație de îndrumare și mentorat care a fost înființată de către studenții la drept de la Universitatea din</p>

Michigan. Elevii din clasele 1-12 sunt instruiți individual, cu studii școlare, de către studenții din cadrul Universității Michigan.

**Computer Clubhouse @ Computer Museum** din Boston. Clubhouse este un program comunitar de educație educațională al Computer Museum, dezvoltat în colaborare cu MIT Media Laboratory. Clubhouse este un mediu de învățare în care tinerii cursanți lucrează cu cursanți cu experiență. Mentorii sunt antrenori, catalizatori și consultanți. Clubhouse încurajează tinerii să lucreze la proiectele care îi interesează, creează un sens al comunității și este dedicat să ofere resurse comunității.

**Electronic Emissary** inițiat de Universitatea din Texas Austin. Locul excelent pentru a găsi un mentor și are o bază de date uriașă de căutare a mentorilor. Voluntarii se pot înscrie și acolo.

#### **Teachers mentor Teachers**

Teachers with computer skills are asked to serve as summer mentors to teachers who are new to computers. Anyone can sign up to be a mentor or a mentee

**Information Technology Management Program at Ecole Phoenix Middle School, Campbell River, BC.** Este o colaborare între școală / comunitate / mediul de afaceri. Acesta este un exemplu bun despre modul în care o comunitate își poate educa copiii.

**Sanchez Elementary School Online Mentoring Program** în colaborare cu Proiectul Virtual de Voluntariat, acest program reunește mentori online din întreaga SUA cu elevii de clasa a IV-a la această școală elementară din Austin, Texas. Activitățile online se concentrează în primul rând pe citire și scriere și pe stabilirea unei relații pozitive, de încredere între voluntarii online adulți și studenți. Există, de asemenea, o comunicare stabilă între profesori și mentori în mod regulat pentru a sugera subiecte de discuție cu studenții și a încorpora scrierea de e-mail-uri către mentori în munca de clasă a studentului și ore de

	<p>laborator.</p> <p><b>Stewart și Carpenter (2009)</b> Stewart și Carpenter (2009) au efectuat o investigație de acțiune în domeniul unei acțiuni de mentorat pentru terapeuții fizici care lucrează în zonele rurale izolate. Constatările lor cheie au vizat eficacitatea mentoratului ca mijloc de depășire a izolării profesionale și de îmbunătățire a păstrării personalului.</p> <p><b>Thorndyke et al (2008)</b> prezintă învățarea dintr-un program de mentorat funcțional pentru continuarea educației medicale. Mentoringul funcțional este locul în care mentorul este ales deoarece posedă competențe și cunoștințe specifice cerute de mentori pentru finalizarea unui proiect specific. Evaluarea eficacității a implicat o urmărire de 18 luni și o urmărire longitudinală a progresului carierei până la 5 ani după program. S-au raportat niveluri ridicate de satisfacție (90%) atât pentru mentori, cât și pentru elevi care au văzut rezultatele proiectului ca având beneficii profesionale atât pentru indivizi, cât și beneficii organizaționale pentru instituția lor.</p> <p><b>Mertz (2004)</b>, care a dezvoltat un model conceptual care distinge mentoratul folosind rolurile și funcțiile existente disponibile în literatura actuală. Cadrul este o piramidă care reflectă diferitele scopuri ale relației de mentorat pe măsură ce se mișcă de la bază la vârf. Cadrul clasifică trei tipuri de scopuri care sunt toate asociate cu îndrumarea ca forme de sprijin: dezvoltarea psihosocială, dezvoltarea profesională și avansarea în carieră. Acestea pot fi legate de stadiul de dezvoltare al mentorului, adică practicieni formatori, practicieni experimentați și apoi management.</p>
<p><b>Instrucțiuni pentru traineri</b></p>	<p>Obiectivul acestei activități este de a lăsa participanții să vadă un exemplu de program de mentorat într-un singur loc, poate fi o școală, poate fi o clădire de birouri sau un spital. Lăsați-i să facă o listă de argumente pro și contra pentru program. Apoi cereți-le să le transforme într-un mod care ar dori să-l folosească. Scopul acestei activități este de a încuraja participanții dumneavoastră să realizeze ceea ce poate fi util din orice fel de cunoștințe și apoi să îl aplice pentru linia lor de lucru.</p>



<p><b>Instrucțiuni pentru participanți</b></p>	<p>Vă rog separați în grupuri de câte două.</p> <p>Alegeți pe o foaie de hârtie pe ea veți vedea un exemplu de program de mentorat care a fost folosit.</p> <p>Citiți-o și împărtășiți opinia dumneavoastră cu partenerul pe această temă.</p> <p>Împreună creați o listă pro și contra pentru program.</p> <p>Discutați despre ce face acest program să fie funcțional și dacă există ceva ce credeți că nu va fi util.</p> <p>Îl puteți folosi în linia de lucru? De ce da și de ce nu?</p> <p>Cum ați transforma acest lucru într-un mod care îi poate ajuta pe colegii dumneavoastră? Este nevoie de o transformare?</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Separați participanții în perechi (4 min)</p> <p>Lăsați-i să aleagă un program de mentorat în mod aleatoriu. (2 min)</p> <p>Explicați-le regulile și permiteți-le să discute. (Discuție de 10 minute)</p> <p>Cereți-le să prezinte programul și să explice avantajele și dezavantajele programului. (5 minute pe pereche)</p> <p>În cele din urmă, întrebați-i dacă l-ar folosi singur sau nu. Și dacă da, cum ar transforma-o (2 minute pentru o pereche)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b></p>	<p>Care sunt avantajele acestui exemplu?</p> <p>Care sunt dezavantajele?</p> <p>Puteți pune în aplicare în munca dumneavoastră?</p> <p>Cum ați schimba-o, dacă ați putea?</p> <p>Este acesta aplicabil contextului dumneavoastră social-economic?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Contextul socio-economic, linia de lucru, programele mentorilor și exemple</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Sursa: <a href="http://www.tnellen.com/cybereng/mentor/exam.html">http://www.tnellen.com/cybereng/mentor/exam.html</a></p>

### **SUBIECTUL 3: Călătoria unui erou și rolul unui mentor**

*Înainte de a începe această secțiune a instruirii, urmați Activitatea 3.*

*Urmăriți videoclipul și răspundeți la întrebări. Acest videoclip are subtitrări în mai multe limbi.*

#### **Activitatea 3.1 Urmăriți videoclipul de mai jos**

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

#### **Răspundeți la întrebări:**

- De ce credeți că acest model este vizibil în aproape toate filmele și cărțile? Poți să dai un exemplu de poveste preferată a ta care urmează asta?
- Acest model poate fi aplicat în lumea reală?

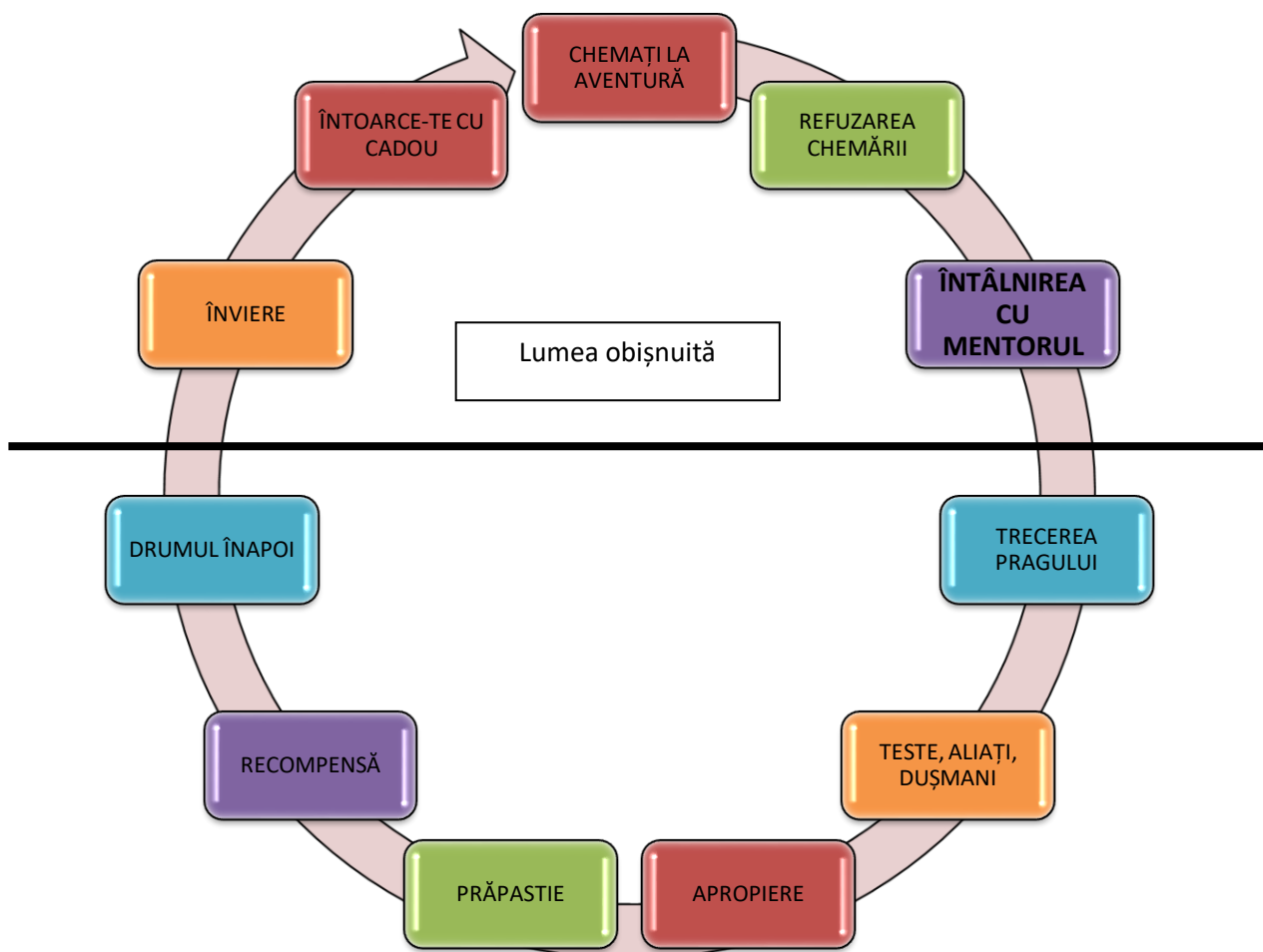
Ideea principală a călătoriei unui erou este că este o metaforă a experienței de viață. Viața este călătoria unui erou. Există modele clare în viața care ne ghidează, cum ar fi nașterea, copilăria, adolescența, maturitatea și moartea. Ca adult, trecem prin aventuri. Ne luptăm cu conflicte interioare și, în final, devenim eroi când reușim să descoperim toate pericolele.

Ca și cum ar fi o reflectare a vieții unei persoane, putem să aruncăm o privire la cele mai mari opere ale literaturii, vedem cum au același model. Gândiți-vă la Star Wars, The Matrix, Harry Potter, Vrăjitorul din Oz.

Joseph Campbell l-a numit "Călătoria eroului". El a fost scriitor, profesor, mitolog și cărturar. Mitologia lui preferată a fost Native American, pe care sa îndrăgostit de copil. A devenit pasiunea lui. El a fost, de asemenea, un filozof care a studiat experiența umană. Urmări îndeaproape următoarea frază "Urmează-ți fericirea".

A studiat și a analizat toate poveștile, filmele, miturile, literatura, religia, romane și romane ale timpurilor noastre. Prin disecarea tuturor, el a descoperit cum aceste povestiri au fost o reflectare a experienței umane. El a început să-și dea seama că din toate poveștile, a fost una pe care toți oamenii o pot relaționa, indiferent de unde provin.

Aici este viziunea cercului pe care eroul îl parcurge prin a face o poveste.



Fotografia 1. Jurnalul eroului

Pe scurt, etapele călătoriei eroului pot fi la fel de exacte în filme și în lumi fantastice, ele fiind în realitatea noastră. Această abordare și această depășire este importantă ca să vedem imaginea de ansamblu și să aflăm exact care este rolul mentorului și cum de acțiunile lui beneficiază nu numai cariera persoanelor, ci și viața sa. Potrivit Bibliotecii Fundației Oracle Education există 12 pași, după cum urmează:

**Lumea obișnuită:** Aceasta ilustrează viața normală, calmul înainte de furtună, momentul în care apare o problemă sau o situație sau pur și simplu înainte de începerea aventurii.

**Apelați la aventură:** Problema sau provocarea este dezvăluită și eroul se confruntă cu ceva care îl face să-și înceapă aventura.

**Refuzul apelului:** Frica vine în încercarea de a opri eroul de a avansa, de obicei acest lucru îl oprește.

**Întâlnire cu Mentorul:** Acesta este momentul în care apare cineva ca Gandalf pentru a schimba mintea eroului pentru a-l pregăti pentru aventură și pentru a-i da curaj. Conform lui Christopher Vogler, autorul The Writer's Journey: Structura mitică, mentorul dă eroului bunurile, cunoștințele și încrederea necesare pentru a-și depăși teama și a face față aventurii.

**Trecerea primului prag:** eroul părăsește lumea obișnuită pentru prima dată și trece pragul spre aventură. În timp ce Mentorul conduce eroul spre prag, acesta trebuie să-l traverseze singur.

**Teste, Aliați, dușmani:** Eroul explorează această lume nouă și necunoscută și trece prin teste și încercări în acest cadru nefamiliar. În acest timp, el învață teste de forță de voință, întâlnește prieteni și este pus față în față cu dușmanii. Învață lucruri noi și abilități care îl vor pregăti pentru încercarea grea care va veni.

**7. Abordare:** Au fost probleme, dar de data aceasta, împreună cu prietenii săi - prin confruntarea cu provocări mai mari și cu obstacole mai dificile și cu tutorii, eroul se pregătește pentru o provocare mai mare de a încerca o nouă abordare sau de a adopta noi idei.

**8. Teme:** eroul întâmpină un obstacol major, cum ar fi o criză de viață sau de moarte. Și aici se confruntă cu moartea sau cu cea mai profundă frică.

**9. Răsplata:** După ce a supraviețuit în fața morții, eroul câștigă răsplata. A fost ceea ce a vrut să caute la ce vizează.

**10. Drumul înapoi:** Aceasta marchează drumul către viața obișnuită.

**1. Eroul învierii** - Eroul se confruntă cu un test final în care totul este în joc și trebuie să folosească tot ce a învățat.

**2. Întoarce-te cu Elixir:** Eroul își aduce cunoștințele sau "elixirul" înapoi în lumea obișnuită, unde îl aplică pentru a-i ajuta pe toți cei care rămân acolo.

**Activitatea 3.2 Citiți despre călătoria Eroului.** Într-o discuție, răspundeți la întrebările de mai jos.

Ați văzut această formulă în viața voastră sau în viața altora? Dacă da, vă rugăm să o împărtășiți cu grupul.

Credeți că toată lumea are un mentor în viață sau în diferitele domenii ale vieții?

Gândiți-vă de ce relația eroului cu mentorul sau mentorii este importantă pentru poveste. Unul dintre motive este, de obicei, că cititorii se pot referi la experiență. Se bucură să facă parte dintr-o relație emoțională dintre erou și mentor. După cum puteți vedea în a doua imagine, timpul întâlnirii cu mentorul se potrivește cu depășirea fricii. Și chiar dacă nu este posibil să se acorde atenție acestui lucru, acesta este unul dintre cei mai importanți pași care nu sunt adesea luați în considerare. Frica poate fi un motivator extrem de bun pentru a face ceva, dar este, de asemenea, cea mai mare barieră pe care o punem în viața noastră. Și mai ales atunci când este vorba despre tineri, temerile legate de eșec, temerile necunoscute și chiar temerile succesului pot fi o imensă provocare de biruință care trebuie depășită.

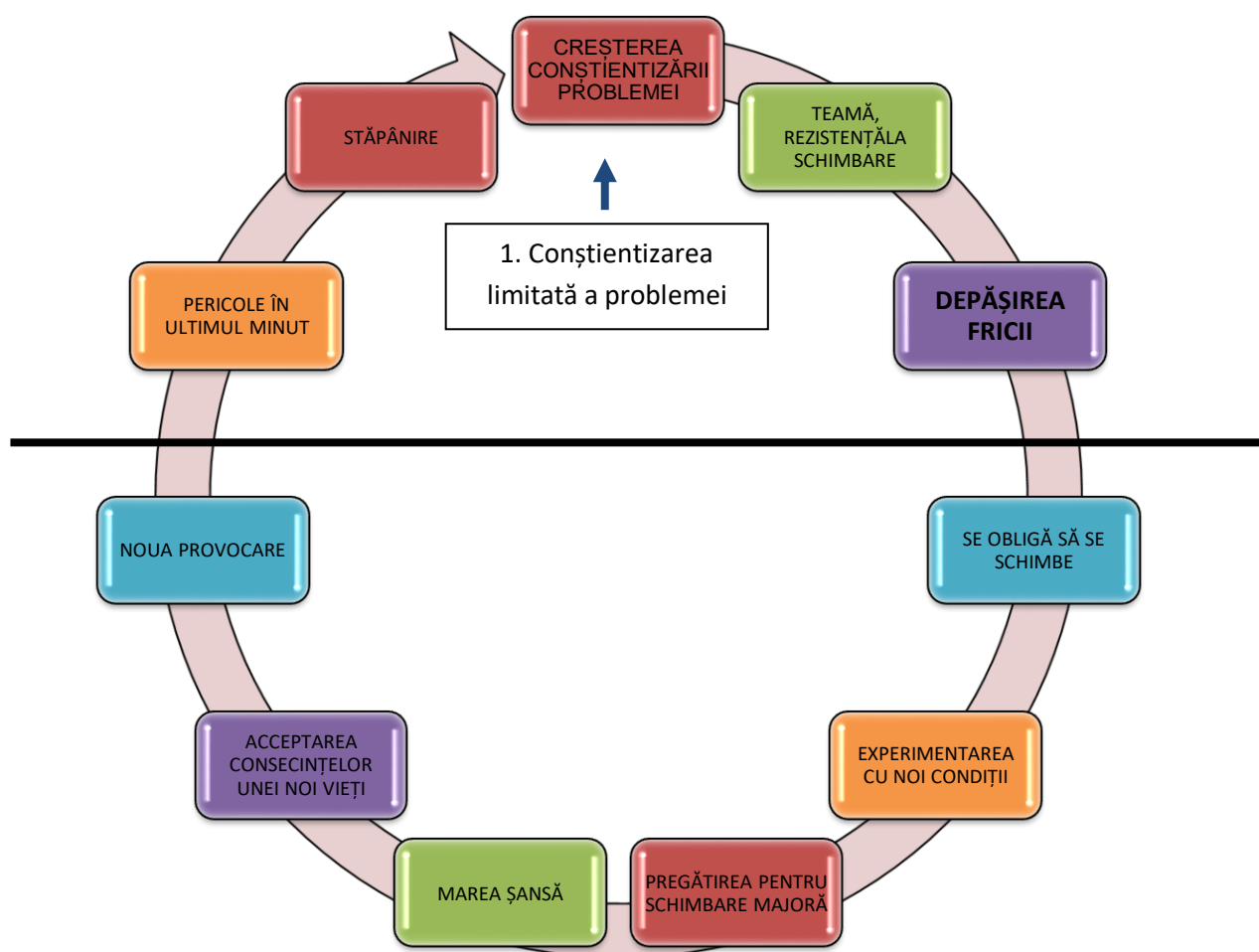
Pentru mentori, aceasta este cea mai mare provocare. Una este să vă oferiți cunoștințele și să călăuziți o persoană în drumul său dificil spre carieră, dar dacă persoana se teme că nu va merge niciodată pe această cale, atunci toate cunoștințele și experiențele devin inutile.

Aici se află abilități cum ar fi rezolvarea problemelor, conducerea, empatia, încrederea în cealalt, ele vin la îndemână și sunt necesare. Și așa cum s-a dovedit în mitologie, în filme și în orice altă reflecție pe care oamenii o creează din realitatea lor - un mentor poate învăța atât de mult din relația reciprocă, cât o poate face și mentorul.

### Activitatea 3.3 Vizionați videoclipul de mai jos:

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

- Care credeți că este esența mesajului?
- Pentru ce este o metaforă termenul hrană?



Fotografia 2. Dezvăluirea călătoriei eroului

Lecturi suplimentare:

<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>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 3.1: Urmărirea unui videoclip</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Internet, laptop, computer, multimedia. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA">https://www.youtube.com/watch?v=Hhk4N9A0oCA</a>
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	Scopul acestei activități este de a oferi o introducere la următoarea parte a cursului. Se va scufunda, de asemenea, într-un mod mai mitic de a privi lucrurile și de a oferi o perspectivă vizuală a ciclului de viață și de a clarifica care este rolul mentoratului.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Redați-le videoclipul sau cereți-le să se uite la el înainte de a începe activitatea. Întrebați-i dacă au auzit vreodată despre călătoria eroului. 2. După aceea, jucați cu ei videoclipul. Rugați-i să răspundă la întrebări.
<b>Descrierea activității</b>	Întrebați-i dacă știu ce este călătoria eroului. (2 minute) Jucați videoclipul (5 minute). Întrebați-i ce gândesc despre acest video. (2 minute) Discutați cu ei întrebările de mai jos (15 minute)
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	De ce credeți că acest model este vizibil în aproape toate filmele și cărțile? Puteți să dați un exemplu de poveste preferată a ta care urmează asta? Poate acest model să fie aplicat în lumea reală? De ce și de ce nu? Care este rolul mentorului în acest aspect? Sunt lumile fantastice pe care le creem o reflecție a realității noastre sau nu?
<b>Termeni cheie</b>	Obținerea unei perspective
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Lecturi suplimentare: <a href="http://therapyoflife.com/?p=459">http://therapyoflife.com/?p=459</a> <a href="https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html">https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html</a> <a href="http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf">http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf</a> <a href="https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages">https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages</a>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 3.2: Citiți despre jurnalul eroului. Răspundeți la întrebări.</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Materiale pentru curs
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Scopul acestei activități este de a avea o anumită dezbatere după prezentarea teoriei călătoriei eroului și de a verifica cât de mult se referă participanții la ea.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Adresați-le întrebările de mai jos și fiți doar interesați de părerea lor.
<b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b>	Ați văzut această formulă în viața voastră sau în viața altora? Dacă da, vă rugăm să o împărtășiți cu grupul. Credeti că toată lumea are un mentor în viață sau în diferitele domenii ale vieții? Aveți mai mulți mentori și care sunt diferențele? Știți în ce etapă ați călătorit? Ați parcurs vreodată întregul ciclu?
<b>Termeni cheie</b>	Jurnalul eroului, mentori, provocări, auto-reflecție
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Lecturi suplimentare: <a href="http://therapyoflife.com/?p=459">http://therapyoflife.com/?p=459</a> <a href="https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html">https://examples.yourdictionary.com/examples-of-each-stage-of-a-hero-s-journey.html</a> <a href="http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf">http://www.tlu.ee/~rajaleid/montaazh/Hero%27s%20Journey%20Arch.pdf</a> <a href="https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages">https://thewritingkylie.com/blog/the-heros-journey-explained-a-breakdown-of-its-different-stages</a>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 3.3: Discuție</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Internet, multimedia, <a href="https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs">https://www.youtube.com/watch?v=1i3GNripmZs</a>
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Un exemplu distractiv despre cum ne afectează frica și modul în care motivația poate accepta forme diferite. De asemenea, oferă un punct de vedere mentorului că, deși majoritatea oamenilor sunt motivați din aceleași lucruri, alții au preferințe personale și ar trebui tratați în mod diferit.
<b>Instructions for the</b>	Adresați-le întrebările de mai jos și fiți interesați doar de părerea lor.

<b>participants</b>	
<b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b>	<p>Care credeți că este esența mesajului?</p> <p>Pentru ce este metaforă cuvântul hrană?</p> <p>Ce anume vă determină să vă depășiți temerile?</p> <p>Ați fost vreodată într-o astfel de situație?</p> <p>Ați avut nevoie vreodată să găsiți un motivator personal pentru a vă ajuta?</p> <p>Dați exemple din experiențele dumneavoastră.</p>
<b>Termeni cheie</b>	Jurnalul eroului, mentori, provocări, auto-reflecție

## **SUBIECTUL 4: Mutual mentoring – Dezvoltare și efecte**

Mentoring-ul a fost definit în mod tradițional ca o relație de la unu la unu, de sus în jos, în care unul cu mai mult experiență este ghidul și suportă dezvoltarea carierei unei noi adăugări în echipă sau a unei persoane care încă mai este implicat în cariera sa.

### **Mentoratul reciproc**

"Mentoratul reciproc" se deosebește de modelul tradițional prin încurajarea dezvoltării unei rețele mai largi și mai flexibile de sprijin, care să reflecte diversitatea mentoratului real, în care nici o persoană nu este necesară sau se așteaptă să posedă expertiza multora.

### **Modelul Mentoratul reciproc**

Yun și Sorcinell au dezvoltat un model flexibil bazat pe rețea în contextul facultății numit "Mentoratul reciproc" în care facultatea lucrează cu mai mulți mentori care oferă sprijin în domeniile lor de expertiză, mai degrabă decât un singur mentor care este mai puțin probabil să poată aborda o mare varietate de oportunități și provocări cu care se confruntă diverșii savanți într-o carieră academică modernă.

Au fost descrise cinci caracteristici cheie.

Prima caracteristică cheie în parteneriatele de mentorat este o mare varietate de indivizi, inclusiv colegi, cadre didactice, scaune, administratori, personalul profesionist și bibliotecari, studenți și parteneri de mentorat din afara campusului



Există, de asemenea, diferite abordări de mentorat care se potrivesc preferințelor personale, disciplinare și culturale ale partenerilor pentru contact:

unu la unu,  
grup mic,  
grup mare,  
email, chat

Desigur, există parteneriate care se concentrează pe domenii sau domenii specifice de experiență și expertiză (de exemplu, predare), mai degrabă decât o cunoaștere generalizată, care să se potrivească tuturor aspectelor;

Modelul are beneficii nu numai pentru persoana cunoscută în mod tradițional ca mentee, ci și pentru persoana cunoscută în mod tradițional ca mentor.

Următoarea este împuternicirea - cariera timpurie și persoanele subreprezentate în echipă nu sunt văzute sau tratate doar ca destinatari ai îndrumării, ci ca agenți proactivi, intenționați, ai dezvoltării carierei proprii.

### **O rețea de mentorat**

*O rețea tipică de mentorat reciproc poate include oricare sau toți partenerii de mentorat ilustrați, reprezentând roluri diferite în comunitatea academică.*

Aceasta este o scurtă trecere în revistă a secțiunii de învățare reciprocă și puteți găsi mai multe informații și exerciții pe platforma noastră.

## **SUBIECTUL 5: Orientare în carieră- instrumente și rezultate**

Orientarea în carieră constă în servicii care ajută oamenii să-și gestioneze cu succes dezvoltarea carierei. Dezvoltarea carierei, un aspect al dezvoltării umane, este procesul prin care apare identitatea de lucru a unui individ.

Este important de observat că îndrumarea în carieră nu oferă serviciile sale numai atunci când cineva trebuie să aleagă o carieră pentru prima dată sau atunci când cineva trece printr-o tranziție. Este, de asemenea, folosit pentru a oferi sprijin în timpul carierei și chiar și pe tot parcursul vieții. Iată cum poate fi utilă îndrumarea în carieră în cazurile care nu sunt menționate atât de des:

### *1. Consiliere la mijlocul carierei*

Furnizarea serviciilor de orientare în carieră include, de asemenea, ajutarea indivizilor în avansarea carierei și abordarea problemelor la locul de muncă. Răspunzând la întrebări despre avansarea în carieră, ce trebuie să faceți pentru a fi promovat sau pentru a obține o majorare de salariu și, în unele cazuri, chiar să sfătuiți o persoană să renunțe la slujbă. Este, de asemenea, util atunci când vine vorba de comunicare - relația cu șeful dumneavoastră, cu colegii și, desigur, cu gestionarea stresului și a burnout-ului.

### *2. Căutarea de locuri de muncă*

Uneori, alegerea carierei dumneavoastră nu este suficientă, mai ales dacă nu știți cum să găsiți un job. Orientarea în carieră constă, de asemenea, în furnizarea de asistență pentru căutarea unui loc de muncă atunci când vă căutați primul loc de muncă sau pentru oricare dintre cele ulterioare. Este important ca un mentor să fie la curent cu cele mai bune metode de a utiliza atunci când este în căutarea unui loc de muncă și să fie deschis la noi oportunități. Un mentor ar trebui să dispună de resursele pe care să le folosească pentru a localiza anunțurile de locuri de muncă și pentru a vă ajuta să scrieți un CV eficient. O altă parte importantă a îndrumării în carieră este aceea de a preda unui mentor cum să utilizeze rețeaua lor și cum să negocieze oferte de muncă.

### *3. Pierderea unui loc de muncă*

Pierderea unui loc de muncă poate avea niște consecințe devastatoare atât din punct de vedere financiar, cât și din punct de vedere emoțional. Este adesea comparat cu pierderea unei părți a propriei identități. Cel mai tangibil rezultat, totuși, este pierderea venitului. Una dintre componentele orientării în carieră în asistarea persoanelor care tocmai au rămas fără job și pentru a le ajuta să facă față problemelor practice cum ar fi solicitarea ajutorului de șomaj și asigurarea de sănătate. Mentorii ar trebui să fie capabili să ofere încurajări și consiliere persoanelor aflate în astfel de situații.

### *4. Obțineți motivația*

Unele orientări de carieră de la un mentor și un profesionist pot motiva o persoană atunci când lucrurile nu merg așa cum și-ar dori aceasta. Un mentor ar trebui să fie capabil să ofere persoanei respective o privire realistă la ce să se aștepte, să-i spună dacă ia o decizie înțeleaptă.

## **Activitatea 5.1 Sfaturi de carieră**

Imprimați și eliminați din lista de sfaturi de carieră de mai jos. Lasă-i pe toți să tragă 1 bilet și să îl prezinte în fața grupului. Lăsați-i să-și exprime opinia, dacă acest sfat este util și din ce motiv.

- Ați da acest sfat oricui? De ce da sau de ce nu?

- Când vine vorba de acest sfat, credeți că este suficient? Are nevoie de mai mult context?

Beth Mattheyis, președintele Asociației Naționale a Asistenților Medicali Școlare. Și ea a avut câteva sfaturi de carieră care pot ajuta în orice job:

1. Găsiți-vă pasiunea și bucurați-vă de ceea ce faceți.
2. Ieșiți din zona dumneavoastră de confort și fiți deschisi la noi oportunități.
3. Rămâneți onest față de cuvântul dumneavoastră și răspunzător față de ceilalți.
4. Alăturați-vă organizației dumneavoastră profesionale și participați.
5. Creați și faceți parte dintr-o comunitate de învățare profesională pe social media (Twitter & Blogging)
6. Ascultați activ și manifestați un interes pentru oamenii din viața dumneavoastră.
7. Nu îi judecați pe alții și nu îi bârfați.
8. Apreciați-vă echipa dumneavoastră; alții nu gândesc exact modul în care gândiți dumneavoastră și veți aduce diferite experiențe, opinii, idei și gânduri trăite. Acest lucru va duce în cele din urmă la cele mai bune echipe și cele mai bune decizii.
9. De obicei există mai multe modalități de a face ceva.
10. Altcineva va fi întotdeauna mai inteligent, mai în vârstă și mai înțelept, cu mai multă cunoștințe, cu mai multă experiență, cu mai multe grade etc. Valorificați întotdeauna ceea ce aduceți la masă. Punctul dumneavoastră de vedere este important și necesar, dar asigurați-vă că învățați de la cei care vă traversează calea! Dumneavoastră ca individ, aveți ceea ce alții nu au
11. Puteți oricând să vă îmbunătățiți cunoștințele și să aflați mai multe.
12. Faceți-vă timp pentru a vă recentra și pentru a vă adresa întrebarea "De ce fac asta?" Întotdeauna începeți de ce.
13. Petreceți timp semnificativ cu familia și prietenii.
14. Aveți grijă de dumneavoastră. Exercițiu: mâncați o dietă sănătoasă din punct de vedere nutrițional și dormiți suficient.

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

### **Instrumente**

Când vine vorba de orientarea în carieră, puteți folosi întotdeauna unele instrumente pentru a vă ajuta. Iată câteva sugestii pentru instrumente care pot fi utile:

### **Următoarea mea mișcare**

După cum se poate obține din numele său, acest instrument ajută la determinarea intereselor unei persoane în legătură cu munca. Utilizează informații din O \* Net information, care sunt sponsorizate de Departamentul Muncii

din S.U.A. Există 60 de întrebări, așa că va dura ceva timp, însă acestea sunt în mare parte în contextul în care vă veți bucura de sarcini de execuție cum ar fi "construirea de dulapuri de bucătărie", "așezarea de cărămizi de construcție" și "cumpărare și vânzare de acțiuni și obligațiuni".

### **MAP Test sau testul Măsura Progresului Academic**

Acest test este unul dintre cele mai de succes atunci când vine vorba de oamenii care au l-au luat - mai mult de 8 milioane de oameni din întreaga lume au luat MAP la Assessment.com. Motivul? Este ușor și vă spune ce vă place să faceți și ce nu vă place să faceți.

Puteți încerca întotdeauna gratuit și veți fi însoțit de cinci cariere potențiale.

Cu toate acestea, va trebui să plătiți peste 90 \$ pentru "pachetul de start", în care veți vedea primele 20 de meciuri de carieră generale. "Pachetul executiv" costă 149,95 dolari, unde veți primi o evaluare de 30 de pagini și veți clasifica locul potrivit la 900 de cariere.

### **Myers-Briggs**

Indicatorul de tip Myers-Briggs este unul dintre cele mai cunoscute evaluări. Testul este menit să identifice preferințele de bază pentru fiecare dintre cele patru dihotomii (cum ar fi introvertitul și extrovertul) și descrie 16 trăsături distinctive de personalitate. Testul costă 50 \$, dar Internetul oferă niște în cazul în care doriți să vedeți cum arată: <http://www.humanmetrics.com/cgi-win/jtypes2.asp>

### **Keirseley Alegerea temperamentului**

Această evaluare a personalității se bazează pe teoria Temperamentului Keirseley, care împarte oamenii în patru "temperamente": tutore, idealist, rațional și artizan. Evaluarea măsoară modul în care oamenii comunică și acțiunile lor tind să fie. Da, testul conține 71 de întrebări lungi; nimeni nu a spus că ajungerea în centrul dumneavoastră emoțional se va face rapid.

### **MyPlan.com**

Această evaluare are diferite aspecte ale muncii și vă poate ajuta să vă identificați motivațiile și ceea ce este cu adevărat important în cariera dvs. De asemenea, poate inspira o persoană să intre într-o direcție complet nouă.

### **Big Five**

Există un motiv pentru care acest test de personalitate este numit Big Five, este cel mai bine acceptat și cel mai frecvent utilizat model de personalitate în psihologia academică. Cei Big Five provin din studiul statistic al răspunsurilor la elementele de personalitate, pe care le împarte în cinci trăsături de personalitate: deschidere, conștiinciozitate, extraversiune, agreabilitate și neuroticism (din engl.). Evaluarea identifică o preferință din cele cinci și vă poate ajuta să găsiți stilurile de învățare, precum și preferințele de lucru.

### **iSeek "Clusters"**

Un sondaj rapid care vă permite să evaluați activitățile de care vă bucurați, subiectele școlare pe care le doriți și calitățile personale. Se potrivește cu interesele dvs. cu cluster de carieră și toate acestea în mai puțin de 5 până la 10 minute.

### 16personalități

Acesta este un amestec de lucruri și de aceea funcționează atât de bine. Începe cu Myers-Briggs și adaugă arhetipuri din teoria Jungiană, precum și unele din cele cinci mari. Este bine echilibrat și durează doar 12 minute.

### **Activitatea 5.2 Ghidul de carieră**

#### Faceți testul celor 16 personalități

- Acest test se poate face în timpul antrenamentului dacă există suficiente laptopuri sau calculatoare pentru fiecare student. În cazul în care nu există, trebuie să vă asigurați că le trimiteți testul și să le cereți să facă acest lucru înainte de formare, astfel încât aceștia să poată să-și împărtășească rezultatele mai târziu.
- Vizualizați rezultatele și gândiți-vă la următoarea întrebare.
- Cum credeți că aceste întrebări se referă la orientarea profesională?
- Le-ați folosi și de ce?
- Credeți că este corect?
- Unele organizații folosesc alte teste de personalitate sau teste IQ etc. Credeți că sunt necesare? De ce?

Lecturi suplimentare:

<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/>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 5.1: Ghidul de carieră</b>
<b>Durata</b>	20 de minute pentru test + 10 -15 minute pentru discuție
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Internet, laptop sau smarthphone. Accesarea testului celor 16 personalități
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Atunci când folosim instrumentele de orientare în carieră, este mai bine să le încercăm mai întâi pentru a fi relatabile și a fi un model de rol real. Un mentor ar trebui să se cunoască, de asemenea, astfel încât să fie prezentat și ca un instrument de auto-reflecție bun.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Asigurați-vă că toată lumea are un dispozitiv pe care lucrează. Asigurați-vă că cereți tuturor participanților să facă testul înainte de a ajunge la curs.

	<p>Oferiți câteva informații despre test, spuneți-le ce trebuie să explice și cât timp va dura</p> <p>Lăsați-i să facă testul - * numai dacă este posibil la locul de desfășurare.</p> <p>Cereți-le voluntarilor să-și împărtășească rezultatul. Nu trebuie să fie toți și nu ar trebui să fie făcut, decât dacă doresc.</p> <p>Dacă nu, vor continua doar cu o imagine de ansamblu asupra părerii lor despre test și le vor pune întrebările de mai jos</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Versiunea 1:</p> <p>Introducerea testului (2 minute)</p> <p>Luarea testului (15-20 de minute)</p> <p>Întrebați dacă cineva dorește să vorbească despre rezultatul testului și oferiți-i aproximativ 3-4 minute.</p> <p>Continuați cu discuția cu întrebările următoare.</p> <p>Versiunea 2:</p> <p>Introducerea testului (2 minute)</p> <p>Întrebați cine vrea să vorbească despre rezultatul testului</p> <p>Asigurați-vă că 3-4 oameni vor vorbi despre rezultat sau dacă nu, alegeți doar unele părți din test pentru a le discuta.</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>Vizualizați rezultatele și gândiți-vă la următoarele întrebări.</p> <p>Cum credeți că aceste întrebări se referă la îndrumarea în carieră?</p> <p>Le-ați folosi și de ce?</p> <p>Credeți că este corect?</p> <p>Unele organizații folosesc alte teste de personalitate sau teste de IQ etc. Credeți că acestea sunt necesare? De ce?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Auto reflecția, personalitatea, mentoratul, tipurile de personalitate</p>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 5.2: Sfaturi de carieră</b>
<b>Durata</b>	30 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	<p>Sfaturi de la Beth Matthey, Președintele Asociației Naționale a Școlii de Asistente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Găsiți-vă pasiunea și bucurați-vă de ceea ce faceți.</li> <li>2. Ieșiți din zona dumneavoastră de confort și fiți deschisi la noi oportunități.</li> <li>3. Rămâneți onești față de cuvântul dumneavoastră și răspunzător față de ceilalți.</li> <li>4. Alăturați-vă organizației dumneavoastră profesionale și participați.</li> <li>5. Creați și faceți parte dintr-o comunitate de învățare profesională pe social media (Twitter &amp; Blogging)</li> <li>6. Ascultați activ și manifestați un interes pentru oamenii din viața dumneavoastră.</li> <li>7. Nu îi judecați pe alții și nu îi bârfați.</li> <li>8. Apreciați-vă echipa dumneavoastră; alții nu gândesc exact modul în care gândiți dumneavoastră și veți aduce diferite experiențe, opinii, idei și gânduri trăite. Acest lucru va duce în cele din urmă la cele mai bune echipe și cele mai bune decizii.</li> <li>9. De obicei există mai multe modalități de a face ceva.</li> <li>10. Altcineva va fi întotdeauna mai inteligent, mai în vârstă și mai înțelept, cu mai multă cunoștințe, cu mai multă experiență, cu mai multe grade etc. Valorificați întotdeauna ceea ce aduceți la masă. Punctul dumneavoastră de vedere este important și necesar, dar asigurați-vă că învățați de la cei care vă traversează calea! Dumneavoastră ca individ, aveți ceea ce alții nu au.</li> <li>11. Puteți oricând să vă îmbunătățiți cunoștințele și să aflați mai multe.</li> <li>12. Faceți-vă timp pentru a vă recentra și pentru a vă adresa întrebarea "De ce fac asta?" Întotdeauna începeți de ce.</li> <li>13. Petreceți timp semnificativ cu familia și prietenii.</li> <li>14. Aveți grijă de dumneavoastră. Exercițiu: mâncați o dietă sănătoasă din punct de vedere nutrițional și dormiți suficient.</li> </ol>
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Imprimați și eliminați din lista de sfaturi de carieră. Permiteți tuturor să tragă 1 sau 2 dintre sfaturi și apoi să le prezinte în fața grupului, exprimându-și părerea despre cum poate fi util acest sfat și din ce motiv.

<p><b>Instrucțiuni pentru participanți</b></p>	<p>Cereți-le să tragă aleatoriu din grămada de sfaturi Lăsați-i să citească Cereți-le să evalueze cât de util este sfatul de la unu la zece. Întrebați-vă unul pe altul pentru a explica răspunsul și pentru a prezenta sfatul celorlalți. Asigurați-vă că răspund cel puțin câțiva la întrebările de mai jos.</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Explicarea regulilor (1 minut) Ridicarea din teanc (1 minut) Citirea și gândirea la răspunsurile lor (3 minute) Prezentarea și exprimarea opiniei (4 minute pe persoană) Discuție finală cu toți participanții (10 minute)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>Este acest sfat ceva ce ați vrea vreodată ca cineva să vi-l dea? De ce? În ce situație? Ați auzit vreodată acest sfat înainte? L-ați folosi pentru altcineva? Aveți nevoie de mai mult context pentru acest sfat? Poate fi folosit pentru orice situație sau credeți că este strict personalizat?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Auto-reflecție, personalitate, mentorat, tipuri de personalitate</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Lecturi suplimentare: <a href="https://nurse.org/articles/career-advice/">https://nurse.org/articles/career-advice/</a></p>



## MODULUL 3: COMPONENTELE PROCESULUI DE MENTORAT

<b>Titlul activității</b>	<b>Utilizarea modelului GROW în mentorat și coaching</b>
<b>Durata</b>	1 oră și 5 minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, link-ul care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM">https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM</a> , al doilea link care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q">https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q</a> , întrebări pentru auto-reflecție și discuții, proiector, flipchart, hârtie, creioane.
<b>Instrucțiunile pentru trainerii</b>	Scopul acestei activități este de a familiariza participanții cu modelul de coaching GROW și modul în care pot să-l aplice în activitatea de mentorat. Ei vor practica folosirea acestui model în timpul unui exercițiu de grup, care conține o componentă de rol.
<b>Instrucțiunile pentru participanți</b>	<p>Pentru început, vom urmări un videoclip pentru a vă familiariza cu modelul GROW, apoi vom discuta modul în care îl puteți aplica.</p> <p>Acum, vom vedea modelul GROW și vom discuta mai multe despre el.</p> <p>Vom juca un exercițiu practic. Se vor împărți în 3 grupuri, astfel încât în fiecare dintre ele să fie cel puțin un reprezentant al categoriilor profesionale vizate (asistente medicale, asistenți sociali, profesori). Primul grup reprezintă categoria profesională de asistente medicale. Al doilea grup reprezintă categoria profesională a lucrătorilor sociali. Al treilea grup reprezintă categoria profesională a profesorilor. Grupul care reprezintă asistentele medicale va trebui să se ocupe de următoarele situații: Activitatea dumneavoastră la spital implică o muncă supraîncărcată. Grupul care reprezintă lucrătorii sociali va trebui să lucreze la următoarea situație: mandatul tău are o dilemă privind o familie dezorganizată. Grupul care reprezintă profesorii va trebui să lucreze la următoarea situație: mandatul dumneavoastră are un conflict cu un student.</p> <p>Aveți 10 minute pentru a discuta în grup și pentru a lua niște notițe pentru a evidenția modul în care puteți folosi modelul GROW pentru situația dată și pentru a proiecta un joc de rol.</p> <p>Fiecare grup alege acum doi reprezentanți pentru a juca rolurile mentorului și elevului acestuia, aplicând modelul GROW pentru situația dată.</p> <p>În final, vom discuta mai multe.</p>
<b>Descrierea activității</b>	Urmăriți un video educațional despre cum să folosiți modelul GROW în

<p><b>(partea de pregătire, partea de implementare, partea de dezbatere) - implementare, proces, pas cu pas. Durata fiecărei etape</b></p>	<p>mentorat și în coaching: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM">https://www.youtube.com/watch?v=hskye-vDNzM</a> (11 minute).</p> <p>Trainerul rezumă în scurt timp detaliile despre modelul GROW și folosește hârtie flipchart cu fundal teoretic (vezi secțiunea teoretică pentru detalii) (3 minute).</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție și discuții (4 minute).</p> <p>Urmăriți un videoclip cu rol în care se aplică modelul de coaching GROW: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q">https://www.youtube.com/watch?v=6f3X2PEsV-Q</a> (7 minute).</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților cu scopul de auto-reflecție și discuții (3 minute).</p> <p>Exercițiu practic: Formatorul împarte participanții în 3 grupe, astfel încât în fiecare dintre ele să fie cel puțin un reprezentant al categoriilor profesionale vizate (asistente medicale, asistenți sociali, profesori). În plus, fiecare grup reprezintă o categorie profesională. Formatorul decide ce grup reprezintă o anumită categorie profesională și face instrucțiunile (2 minute).</p> <p>Fiecare grup va primi o situație specifică de lucru:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pentru grupul care reprezintă categoriile de asistente medicale: Mentorul dumneavoastră are o muncă supraîncărcată la spital.</li> <li>- pentru grupul care reprezintă categoria lucrătorilor sociali: Mentorul dumneavoastră are o dilemă privind o familie dezorganizată.</li> <li>- pentru grupul care reprezintă categoria de profesori: Mentorul dumneavoastră are un conflict cu un student.</li> </ul> <p>Participanții au 10 minute pentru a discuta în grup și pentru a lua câteva notițe pentru a sublinia modul în care pot utiliza modelul GROW pentru situația dată și pentru a proiecta un joc de rol.</p> <p>Fiecare grup alege doi reprezentanți pentru a juca rolurile mentorului și ale elevului acestuia în situația dată. Acești reprezentanți ai fiecărui grup își vor juca rolurile (5 minute).</p> <p>10. Discuții finale (întrebări în secțiunea următoare) (10 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b></p>	<p><b>Întrebări după primul videoclip și rezumatul acestuia:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cum arată acest model pentru dumneavoastră?</li> <li>2. Considerați că este dificil sau ușor de aplicat? De ce?</li> </ol>

	<p>3. Puteți să dați exemple de situație atunci când o aplicați?</p> <p><b>Întrebări după al doilea videoclip:</b></p> <p>4. Ce ați observat în acest videoclip?</p> <p>5. Ați schimba ceva în modul în care mentorul a abordat problema?</p> <p>6. Ce ați învățat din videoclip?</p> <p><b>Discuții finale:</b></p> <p>7. Cum ați făcut-o pentru a evidenția modul de aplicare a modelului GROW? Ați folosit o anumită strategie?</p> <p>8. Cum v-ați simțit în rolul de mentor? Ați învățat ceva?</p> <p>9. Cum l-ați simțit în rolul mentorului? Ați învățat ceva?</p> <p>10. Pentru cei care au observat jocurile de rol: ați putea identifica toți pașii din cele trei piese de rol?</p> <p>11. Există ceva ce se poate schimba în oricare dintre abordările celor trei situații date? Oferiți detalii.</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>model de coaching, obiectivul visului, scopul final, obiectivul de performanță, realitatea, opțiunile, alternativele</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Contextul teoretic este necesar pentru a rezuma primele informații video. Puteți să aveți deja documente de flip chart.</p> <p><b>Flipchart foaia 1:</b></p> <p><b>G</b> – stabilirea scopurilor (obiectivul sesiunii, visele, obiectivele finale, obiectivele de performanță)</p> <p><b>R</b> – verificarea realității pentru a explora situația actuală</p> <p><b>O</b> – determinarea opțiunilor, a alternativelor, a posibilelor modalități de acțiune</p> <p><b>W</b> – stabilirea a ceea ce trebuie făcut, CÂND, de CĂTRE CINE și DORINȚA DE A FACE.</p> <p>Obiectivul visului - idealul dorit pe termen lung (de exemplu, pentru a face o diferență în lume).</p> <p>Scopul final - ceea ce vrea elevul mentorului (de exemplu, să devină manager)</p> <p>Obiectivul de performanță - un pas către atingerea scopului final (de exemplu, pentru a obține o promovare a locului de muncă în doi ani).</p>

**Flipchart foaia 2:**

G – setarea întrebărilor despre obiective:

Ce doriți să obțineți după ce ieșiți din această sesiune?

Cu ce anume doriți să fiți diferit când terminați această sesiune?

Care este visul dumneavoastră?

Care este obiectivul dumneavoastră final?

Ce căutați să învățați în cele din urmă?

Ce obiectiv de performanță ar sprijini obiectivul respectiv?

Ce anume care se află sub controlul dumneavoastră, vă va ajuta să vă deplasați spre obiectivul final?

**Flipchart foaia 3:**

R – verificarea întrebărilor legate de realitate:

Ce rezultate obțineți acum?

Care este nivelul actual de performanță?

Cum ați descrie situația actuală?

Ce se întâmplă acum? / Ce se întâmplă în prezent?

De unde știți că este exact?

Când vă uitați la situație ce vedeți?

Cum vă simțiți în legătură cu situația actuală?

Ce ați încercat până acum?

Care este impactul rezultatelor dumneavoastră asupra celorlalți? Cine este afectat?

Dacă nu se schimbă nimic, ce se va întâmpla?

**Flipchart foaia 4:**

O - determinarea întrebărilor despre opțiuni:

- Ce opțiuni există?
- Ce opțiuni alternative există pentru a rezolva această problemă?
- Ce ați putea face pentru a schimba situația?

Ce acțiuni ar putea fi luate în considerare, pentru a vă oferi un rezultat diferit?

Prin ce alte moduri poate fi obținut rezultatul?

	<p>Într-o lume perfectă, cum ar putea fi asta făcut? Cine altcineva ar putea să vă asiste cu asta?</p> <p><b>Flipchart foaia 5:</b></p> <p>W - stabilirea a ceea ce trebuie făcut, CÂND, de CĂTRE CINE și DORINȚA de a răspunde la întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ce aveți de gând să faceți?</li><li>• Când intenționați să faceți?</li><li>• Această acțiune va îndeplini obiectivul dumneavoastră?</li><li>• Ce obstacole ați putea întâlni pe parcurs?</li><li>• Cine trebuie să știe?</li><li>• Ce suport aveți nevoie?</li><li>• Cum și când veți primi sprijinul ăsta?</li><li>• Ce alte considerații aveți?</li></ul> <p>Puteți afla mai multe informații despre modelul GROW în: Whitmore, J. (2002). <i>Coaching pentru performanță: Creșterea persoanelor( GROWing people), performanță și scop</i> (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey.</p>

<b>Titlul activității</b>	<b>Modelul în 4 pași în mentorat</b>
<b>Durata</b>	10 minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, link-ul care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg">https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg</a> , întrebări pentru auto-reflecție și discuții, proiector.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Scopul acestei activități este de a prezenta modelul în 4 pași în mentorat, atunci când participanții doresc să predea o sarcină specifică la locul de muncă. Ei vor putea identifica situațiile în care acest model este eficient. În plus, participanții vor descoperi modul de aplicare a modelului în 4 pași, ilustrându-l cu exemple din experiența lor.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	1. În primul rând, vom urmări un videoclip în care este prezentat modelul de instruire în 4 pași. 2. Apoi, vom discuta mai multe despre momentul în care trebuie aplicat și cum puteți face acest lucru.
<b>Descrierea activității</b>	1. Urmăriți un videoclip animat pe 4 etape de mentorat (vizionați 2 minute și 10 secunde și opriți videoclipul): <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg">https://www.youtube.com/watch?v=3dD2VCsPrsg</a> (2 minute). 2. Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție și discuții (8 minute).
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	Cum arată acest model pentru dumneavoastră? Considerați că este dificil sau ușor de aplicat? De ce? Puteți să dați exemple de situație atunci când o aplicați? Credeti că acest model de mentorat este mai eficient pentru predarea competențelor sau caracterului? Ce credeți că ar trebui să includă un plan de dezvoltare pentru mentorul dumneavoastră? Ce credeți că este mai ușor de învățat: abilitățile sau caracterul? De ce? Puteți oferi un exemplu atunci când ați învățat abilitățile? Puteți da un exemplu atunci când ați învățat caracterul?
<b>Termeni cheie</b>	abilități, caracter, învățare prin practică, plan de creștere

<b>Titlul activității</b>	<b>Folosirea stilurilor de învățare pentru mentorat eficient</b>
<b>Durata</b>	1 oră și 15 minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Calculator, întrebări pentru auto-reflecție, proiector, foi de lucru pentru Chestionarele Stilului de Învățare, creioane, 4 foi mici de hârtie / cărți cu stiluri de învățare, flipchart, markere, pagina PowerPoint cu detalii despre stilurile de învățare.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Această activitate se concentrează pe înțelegerea mentoratului ca pe un proces de învățare. Participanții vor descoperi stilurile lor de învățare dominante. Ei vor fi, de asemenea, conștienți de importanța stilurilor de învățare ale mentorilor lor în procesul de mentorat și vor putea adopta metode adecvate de învățare pentru ei.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>În primul rând, vom discuta despre legătura dintre mentorat și învățare.</p> <p>În procesul de învățare, este important ce vom învăța, dar ne vom concentra acum pe modul în care putem învăța. Oamenii au preferințe diferite atunci când învață ceva și aceștia reprezintă stilurile de învățare. Putem folosi diferite metode și eficacitatea învățării depinde de ele și de gradul în care acestea se încadrează în stilul nostru de învățare. Prin urmare, veți completa un chestionar, pentru a identifica combinația de stiluri de învățare.</p> <p>Acum vom face împreună interpretarea și vom discuta mai mult.</p> <p>Pentru a continua, vom face un exercițiu practic. Vă voi împărți în 4 grupe și trebuie să alegeți aleatoriu o bucată mică de hârtie / carton cu unul din cele patru stiluri de învățare (Activist, Pragmatist, Teoretician și Reflector). Aveți 10 minute la dispoziție pentru a discuta în grupuri și pentru a scrie pe o foaie de flipchart strategiile de îndrumare pentru un mentor care are stilul de învățare selectat. Fiecare grup desemnează un reprezentant care să prezinte rezultatele discuțiilor în 5 minute (20 de minute în total). La final, vom discuta concluziile.</p>

**Descrierea activității**

1. Discuție de grup cu privire la corelarea procesului de mentorat cu procesul de învățare (vezi următoarea secțiune pentru întrebări) (3 minute).
2. Sintetizați discuția anterioară și adăugați câteva detalii despre o prelegere interactivă despre mentorat ca proces de învățare (7 minute).
3. Explicați ce sunt stilurile de învățare și care este importanța acestora (1 minut).
4. Teste de autoevaluare: folosind foaia de lucru (vă rugăm să o vedeți mai jos), constând într-un chestionar despre stilul de învățare (LSQ), participanții îl vor completa în mod individual, pentru a-și identifica stilurile de învățare pe baza modelului elaborat de Peter Honey și Alan Mumford (Activist, Pragmatist, Teoretician, Reflector, vezi detalii în secțiunea teoretică de fundal) (5 minute). Înainte de aceasta, reamintiți participanților că toți dintre noi folosim toate cele patru stiluri într-o măsură mai mare sau mai mică, dar scorurile mai mari dintr-un anumit stil de învățare sugerează o zonă de preferință. Instrucțiuni pentru a umple LSQ: "Uitați-vă la următoarele afirmații - dacă acestea sunt de obicei valabile pentru dumneavoastră, bifați caseta albă corespunzătoare" (1 minut).

Foaie de lucru cu Chestionarul stilurilor de învățare:

Întrebare	A	P	T	R
Mi se pare ușor să întâlnesc oameni noi și să îmi fac noi prieteni.				
Sunt precaut și grijuliu				
Mă plictisesc repede.				
Sunt o persoană practică				
Îmi place să încerc lucruri pentru mine.				
Prietenii mă consideră un bun ascultător.				



	Am idei clare despre cel mai bun mod de a face lucrurile.				
	Obişnuiesc să fiu în centrul atenției.				
	Sunt puțin visător.				
	Păstrez o listă cu lucruri de făcut.				
	Îmi place să experimentez să găsesc cea mai bună cale de a face lucrurile.				
	Prefer să gândesc logic				
	Îmi place să mă concentrez pe un singur lucru odată.				
	Oamenii cred despre mine că sunt timid și tăcut.				
	Sunt puțin perfecționist.				
	Sunt entuziasmat cu privire la viață.				
	Aș prefera să mă ocup cu jobul decât să tot vorbesc despre asta.				
	Deseori notez lucruri pe care alte persoane le pierd.				
	Întâi acționez apoi mă gândesc la consecințe.				
	Îmi place să am totul la locul său.				
	Pun foarte multe întrebări.				
	Îmi place să mă gândesc la lucruri, înainte de a mă implica.				
	Îmi place să încerc lucruri				

	noi.				
	Îmi place provocarea de a avea o problemă pe care trebuie să o rezolv.				
		Stilul Activist	Stilul Pragmatist	Stilul Teoretician	Stilul Reflector
	Numărul total de bife				
	<p>LSQ după: <a href="https://rapidbi.com/learning-styles-questionnaire-sample/">https://rapidbi.com/learning-styles-questionnaire-sample/</a></p> <p>Interpretați împreună cu participanții rezultatele obținute, descriind fiecare stil de învățare (a se vedea detaliile pentru interpretare în secțiunea teoretică de bază); de asemenea, puteți afișa caracteristici pe o pagină PowerPoint (13 minute).</p> <p>Exercițiu practic: Formatorul împarte participanții în 4 grupe și fiecare grup alege câte o bucată mică de hârtie / carte cu unul din cele patru stiluri de învățare (Activist, Pragmatist, Teoretician, Reflector) (2 minute). Participanții au 10 minute la dispoziție pentru a discuta în grupuri și pentru a scrie pe o foaie de flipchart strategiile de îndrumare pentru un mentor care are stilul de învățare selectat. Fiecare grup alege un reprezentant care să prezinte rezultatele discuțiilor în 5 minute (20 de minute în total).</p> <p>Discuții finale (13 minute).</p>				
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p><b>Întrebări pentru discuții de grup privind relaționarea cu procesul de învățare:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Considerați că mentoratul este un proces de învățare? De ce?</li> <li>2. Cine învață și de la cine în procesul de mentorat?</li> <li>3. Care sunt caracteristicile îndrumării ca proces de învățare?</li> </ol> <p><b>Întrebări pentru o conferință interactivă:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De ce este mentoratul o experiență de învățare pentru mentor?</li> <li>2. Cum putem evalua eficacitatea în primul nivel de învățare în modelul Watkins?</li> <li>3. Putem evalua eficacitatea în cel de-al doilea nivel de învățare în modelul Watkins?</li> </ol>				

	<p>4. Putem evalua eficacitatea în cel de-al treilea nivel al învățării în modelul Watkins?</p> <p>5. Luând în considerare modelul Carnell, de ce credeți că mentoratul se leagă în special de cel de-al treilea nivel al învățării?</p> <p><b>Întrebări după identificarea stilurilor de învățare și în timpul interpretării acestora:</b></p> <p>9. Ce combinație ați obținut?</p> <p>10. Cine are un stil activist? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). De obicei, sunteți eficient și folosești metode de învățare adecvate acestui stil? Puteți da exemple?</p> <p>11. Cine are un stil pragmatic? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). De obicei, ești eficient și folosești metode de învățare adecvate acestui stil? Puteți oferi exemple?</p> <p>12. Cine are un stil teoretician? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). De obicei, sunteți eficient și folosiți metode de învățare adecvate acestui stil? Puteți da exemple?</p> <p>13. Cine are un stil Reflector? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). De obicei, sunteți eficient și folosiți metode de învățare adecvate acestui stil? Puteți da exemple?</p> <p>14. Vă recunoașteți în descrierile stilurilor dumneavoastră de învățare dominante?</p> <p><b>Întrebări pentru discuții finale:</b></p> <p>Puteți adăuga alte strategii de îndrumare care se potrivesc cu un anumit stil de învățare?</p> <p>Cum puteți identifica stilul de învățare al mentorului dumneavoastră?</p> <p>Ce ați învățat din acest exercițiu?</p>
<b>Termeni cheie</b>	stiluri de învățare, activist, pragmatist, teoretician, reflector, niveluri de învățare
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Principiile pe care se bazează mentoratul sunt comune celor ale procesului de învățare. Elevul are rolul de cursant, dar îndrumarea este, de asemenea, o experiență de învățare pentru mentor.

**Modele de învățare:**

Modelul Watkins cu 3 niveluri de învățare:

Nivelul 1: învățarea prin gândire - elevul este un vas gol pentru a fi umplut din exterior cu idei, cunoștințe, informații, abilități etc. metoda de evaluare a eficacității: gradul de îndeplinire a competențelor.

Nivelul 2: înțelegerea a ceea ce este gândit sau experimentat, prin gândirea și analiza critică; nu există o metodă de evaluare a eficacității din afară, deoarece învățarea se întâmplă mai mult la nivel personal.

Nivelul 3: învățarea este un proces social și rezultă din împărtășirea și crearea lucrurilor împreună cu alții; revizuirea și reflectarea asupra eficacității sunt colective și individuale.

**Modelul Carnell bazat pe modelul anterior:**

Nivelul 1 este echivalent cu instruirea.

Mentoratul este văzut ca un proces de învățare numai la nivelul 2 (Construcții) și nivelul 3 (Co-Construcții), dar mai ales în ultimul.

Mentoratul este un proces care implică o relație, roluri bine definite, schimb de cunoștințe și abilități - de aceea se află la nivelul 3.

Pentru mai multe detalii, folosiți, vă rugăm: Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). *Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals*, Berkshire: Open University Press, 220-229.

**Stiluri de învățare, bazate pe modelul dezvoltat de Peter Honey și Alan**

**Mumford:**

**Stilul activist:**

- Este definit prin învățarea prin practică;
- Persoanele cu acest stil se bucură de experiențe noi, sunt deschise, entuziaste și flexibile;
- Acționează mai întâi și iau în considerare consecințele ulterioare;
- Cele mai bune metode de învățare: implicarea în noi experiențe, probleme și oportunități, conducerea unui grup, colaborarea cu ceilalți în

rezolvarea problemelor, jocuri, exerciții de roluri;

- metodele de învățare inadecvate: citirea, scrierea, ascultarea de explicații lungi, gândirea pe cont propriu.

**Stilul pragmatic:**

- Este definit prin învățarea prin experiență;
- Persoanele cu acest stil sunt foarte practice și nerăbdător, cu o discuție nesfârșită;
  - Le place să pună în practică noi idei și teorii și să experimenteze noi modalități de rezolvare a problemelor;
  - Ajung direct la punct și acționează cu încredere;
  - Cele mai bune metode de învățare: încercarea lucrurilor cu feedback-ul unui expert, găsirea unei legături între subiect și necesitate; observarea tehnicilor cu avantaje practice, copierea unui exemplu sau emularea unui model de rol;
  - Metode de învățare nepotrivite: când este vorba de teorie, de învățare fără a vedea un beneficiu practic sau de a avea îndrumări clare cu privire la modul de a face ceva.

**Stilul teoretician:**

- Este definit prin învățare prin studiu;
- Oamenii cu acest stil caută să înțeleagă lucrurile într-un mod rațional și au nevoie de teorii, concepte, modele, principii;
- Îi place să analizeze lucrurile și să aprecieze obiectivitatea;
- Sunt persoane disciplinate;
- Cele mai bune metode de învățare: implicarea într-o situație structurată cu un scop clar, activitățile care necesită înțelegerea unei situații complexe, prin interogarea anunțului și cercetarea lucrurilor, implicarea în activități care implică idei și concepte care formează un model, sistem sau teorie;
- Metode de învățare necorespunzătoare: activități ambigue fără structură, acționând fără cunoașterea conceptelor implicate, fiind în

situații care subliniază emoțiile și sentimentele.

**Stilul reflectorului:**

- este definit prin învățare prin observare;
- persoanele cu acest stil sunt atenționate și atente, petrecând timpul ascultând și observând;
- Îi place să colecteze și să analizeze date din cât mai multe unghiuri și perspective și apoi să poată trage concluzii;
- au o imagine largă a imaginii, folosind informațiile din observațiile trecute, prezente și actuale;
- cele mai bune metode de învățare: posibilitatea de a observa și de a revedea ceea ce sa întâmplat, de a investiga și de a gândi înainte de a acționa, de a desfășura activități fără presiunea unui termen limită;
- metode de învățare nepotrivite: implicarea în activități fără pregătire sau cu un termen limită apropiat, activități care necesită să preia conducerea unui grup.

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați următoarele site-uri:

<https://rapidbi.com/learningstyles/>

[https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/629607/mod\\_resource/content/1/t175\\_4\\_3.pdf](https://www.open.edu/openlearn/ocw/pluginfile.php/629607/mod_resource/content/1/t175_4_3.pdf)

Titlul activității	Oferirea și primirea feedback-ului
Durata	1 oră
Materiale/instrumente necesare	Computer, internet, link-ul care trebuie utilizat: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM">https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM</a> , întrebări pentru auto-reflecție și discuții, proiector, prezentare PowerPoint cu sugestii și sfaturi pentru oferirea și primirea feedback-ului efectiv, hârtie, creioane.
Instrucțiuni pentru traineri	Această activitate vizează dezvoltarea abilităților participanților de a oferi și de a primi feedback în mod eficient. Ei vor putea distinge efectele ofertei și primirea feedback-ului în maniere adecvate și nepotrivite, subliniate în timpul a

	două sesiuni de piese de rol.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Înainte de a vorbi despre oferirea și primirea de feedback, vom viziona un videoclip relevant pentru acest subiect. Vom discuta apoi mai mult</p> <p>Acum, vom practica oferirea și primirea de feedback în exercițiile de joc. Avem nevoie de doi voluntari pentru asta. Jucătorul 1 va fi mentorul, iar jucătorul 2, elevul acestuia. Pentru prima sesiune, trebuie să jucați următoarea situație: Mentorul oferă feedback într-un mod foarte direct și insultător, atunci când mentorul nu a terminat la timp o sarcină importantă. Vă rugăm să vă gândiți timp de 1 minut cum îl veți juca. Alți participanți din public pot lua notă de aspectele importante pe care le observă. Aveți 3 minute pentru jocul de rol și puteți începe acum. După aceasta, vom discuta mai multe. Jucați a doua scenă, inclusiv sugestiile alternative pentru un feedback eficient care a venit de la public. Vom vedea apoi împreună ce s-a schimbat. Pentru cea de-a doua sesiune de roluri, vrem ca alte două persoane să joace o situație diferită: mentorul primește feedback necorespunzător, atunci când elevul său menționează că simte că mentorul nu este suficient implicat în procesul de îndrumare (vă rugăm să instruiți participanții într-o mod similar).</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>Uitați-vă la video animat pe oferirea și primirea de feedback eficient: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM">https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSif0BM</a> (5 minute)</p> <p>Întrebările sunt prezentate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (10 minute).</p> <p>Prezentare PowerPoint: Rezumați răspunsurile participanților și se adaugă alte sugestii și sfaturi pentru oferirea și primirea de feedback eficient (a se vedea secțiunea de fond teoretic pentru detalii) Include întrebări (secțiunea următoare) (10 minute).</p> <p>Exerciții de joc de rol pe oferirea și primirea de feedback-ul (adaptat după: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IW7vVB3XdCY">https://www.youtube.com/watch?v=IW7vVB3XdCY</a>) (35 minute): Formatorul anunță grupul că el / ea are nevoie de doi voluntari pentru un rol jucați exercițiul și selectați două persoane (1 minut). Formatorul atribuie rolurile: 1 jucător să fie mentor, iar jucătorul 2 elevul acestuia. Pentru prima sesiune, ei trebuie să redea situația următoare: Mentorul oferă feedback-ul într-un mod</p>

	<p>foarte direct și insultător, când elevul nu a terminat la timp o sarcină importantă. Participanții din public pot observa aspecte importante pe care le observă (2 minute pentru instrucțiuni). Jucătorii au 1 minut să se gândească la abordarea lor. Apoi, ei joacă rolurile lor, ca consacrate, timp de 3 minute. După aceea, toți participanții sunt încurajați să discute și să ofere sugestii și alternative pentru comportamentul jucătorilor care vor schimba rezultatul în bine: mentorul acceptă feedbackul și decide să se schimbe (3 minute).</p> <p>Formatorul cere jucătorului să redea din nou scenă, inclusiv sugestiile alternative pentru un feedback eficient care a venit de la public. Jucătorii acționează în consecință (3 minute). Formatorul discută cu participanții și subliniază rezultatul pozitiv (vezi următoarea secțiune pentru întrebări) (5 minute).</p> <p>Pentru cea de-a doua sesiune de roluri, antrenorul selectează alte două persoane pe bază de voluntariat, pentru o situație diferită: mentorul primește feedback necorespunzător, atunci când mentorul menționează că consideră că mentorul nu este suficient de implicat în procesul de mentorat (3 minute). Din acest punct, exercițiul urmează aceeași procedură (14 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p><b>Întrebări după vizionarea videoclipului:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oamenii ajung fără loc de muncă fără feedback, deoarece se simt lipsiți de importanță. Oferirea de feedback elevului dvs. poate fi o modalitate de implicare a acestuia / ei? De ce?</li> <li>2. Ce alte beneficii de a oferi și de a primi feedback puteți menționa?</li> <li>3. Ce alte sugestii aveți pentru a oferi un feedback constructiv?</li> <li>4. Ce alte sugestii aveți atunci când trebuie să oferiți un feedback negativ?</li> <li>5. Ce alte sugestii aveți la primirea feedback-ului?</li> </ol> <p><b>Întrebări în timpul prezentării PowerPoint:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Cum ați oferi feedback menținerii dumneavoastră dacă nu se întâmplă la timp în muncă în mod repetat?</li> <li>8. Cum ați oferi feedback persoanei în cauză dacă nu este bine organizată și pierde documente importante?</li> <li>9. Cum ați răspunde dacă mentorul dumneavoastră vă oferă feedback-ul că ești prea direct și că ați pus prea multă presiune asupra lui / ei?</li> </ol>



	<p><b>Întrebări în timpul jocurilor de rol:</b></p> <p>Care sunt observațiile dumneavoastră asupra scenei?</p> <p>Aveți obiecții cu privire la ceea ce ați văzut? Cum credeți că asta a afectat scena?</p> <p>Aveți sugestii de comportamente alternative pentru a obține rezultate mai bune?</p> <p>Ce ați văzut în acest moment diferit și cum a afectat această situație?</p> <p>Întrebări pentru jucători: Cum a fost această experiență pentru dumneavoastră? Cum v-ați simțit în legătură cu aceste moduri diferite de a interacționa unul cu celălalt?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>feedback, constructiv, eficient, comportament, reacții nonverbale, comentarii, stare emoțională</p>
<p><b>Scurt background teoretic/ informație de bază</b></p>	<p><b>Sugestii și sfaturi pentru a oferi feedback:</b></p> <p>Faceți comentarii cu privire la comportament, nu la persoană, la valorile, convingerile sau caracteristicile acesteia.</p> <p>Oferiți sugestii pe care persoana le poate lua în considerare pentru a face o schimbare.</p> <p>Să fie cât mai concret posibil, prin descrierea comportamentelor observabile într-o anumită situație. Furnizarea de exemple este utilă pentru persoana care primește feedback.</p> <p>Împărtășiți comentariile și opiniile dumneavoastră, dar nu impuneți sau nu spuneți persoanei ce ar trebui să simtă sau să creadă.</p> <p>Înainte de a spune ce este greșit, încercați să subliniați cu sinceritate ceea ce este bun și apreciați.</p> <p>Fiți conștienți de starea emoțională atunci când oferiți feedback. Nu este o modalitate de a vă scuti stresul, frustrările sau furia. Faceți comentarii care pot ajuta persoana să răspundă la nevoile și obiectivele ei.</p> <p>Oferiți feedback atunci când este solicitat, nu atunci când persoana este deja concentrată pe altceva. Este important să alegeți momentul în care oferiți feedback, în funcție de starea emoțională și de sentimentele celorlalți.</p> <p>Amintiți-vă că fiecare persoană este unică și comparați-o cu ceilalți îi va afecta încrederea în sine și motivația intrinsecă.</p> <p>Oferiți cuvinte abstracte, cuvinte fanteziste sau detalii inutile.</p>

	<p>Nu judecați și descrieți modul în care comportamentul persoanei v-a afectat reacțiile, gândurile sau sentimentele.</p> <p>Posibilă formulare: Când ați spus/ făcut/ _____, <i>Am simțit/ m-a făcut să mă gândesc</i>_____.</p> <p><b>Sugestii și sfaturi pentru primirea feedback-ului:</b></p> <p>În primul rând, fiți deschiși și ascultați feedback-ul, ascultați cu adevărat. Feedback-ul de la cineva vă poate aduce informații utile sau sugestii pentru a vă îmbunătăți comportamentul, abilitățile, performanța etc.</p> <p>Concentrați-vă asupra a ceea ce persoana dorește să știți, nu asupra a ceea ce doriți să spuneți sau să auziți.</p> <p>Fiți conștienți de reacțiile dumneavoastră, în special cele de respingere. Rețineți reacțiile dumneavoastră verbale și nonverbale.</p> <p>Încercați să ascultați numai fără a vă formula în minte un răspuns sau o scuză, pentru a evita audierea și a recunoaște că ceva nu este bun.</p> <p>Mulțumiți pentru comentarii.</p> <p>Fiți specific pentru ce zonă vreți un feedback.</p> <p>Posibilă formulare după audiție: Dacă am înțeles corect, când am _____, <i>tu ai simțit</i> _____.</p> <p>Puteți găsi mai multe informații despre oferirea și primirea feedback-ului: <a href="https://www.skillsyouneed.com/ips/feedback.html">https://www.skillsyouneed.com/ips/feedback.html</a></p>
--	--

<b>Titlul activității</b>	<b>Prima întâlnire în mentorat</b>
<b>Durata</b>	25 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Flipchart, markere, întrebări pentru auto-reflecție și discuții
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Această activitate are rolul de a sublinia cele mai importante aspecte care trebuie abordate la prima întâlnire de mentorat, pentru a crea o relație de încredere care să ducă la rezultate reușite. Participanții vor fi implicați în

	jocurile de rol pentru a-și exercita capacitatea de a stabili expectanțe și limite.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Pentru început, vom discuta despre prima întâlnire și ce este important de făcut pentru o relație de mentorat și rezultate de succes.</p> <p>Acum, veți juca rolurile mentorului și ale elevului acestuia. Imaginați-vă că vă aflați la prima întâlnire de mentorat și trebuie să stabiliți expectanțe și să definiți limite, inclusiv cât mai multe aspecte posibile din cele discutate anterior. După 5 minute, schimbați rolurile pentru alte 5 minute. În final vom discuta experiența.</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>Prelegere interactivă cu privire la aspectele importante privind prima întâlnire în mentorat. Includeți întrebări (vedeți următoarea secțiune). Opțional: puteți scrie pe flipchart cele mai importante aspecte abordate (10 minute).</p> <p>Jocuri de roluri în perechi în ceea ce privește stabilirea așteptărilor și definirea limitelor. Instruiți participanții să joace rolul de mentor și de elev al acestuia și imaginați-vă că aceștia se află la prima întâlnire de mentorat și trebuie să stabilească expectanțele și să definească limite, inclusiv cât mai multe aspecte posibile din cele discutate anterior. După 5 minute, participanții schimbă rolurile pentru alte 5 minute (10 minute).</p> <p>Discuții finale (5 minute).</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p><b>Întrebări în timpul lecturii:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ce credeți că înseamnă pregătirea primei întâlniri?</li> <li>2. Ce aspecte pot fi discutate la prima întâlnire?</li> <li>3. De ce este important să vă familiarizați cu mentorul dumneavoastră?</li> <li>4. Puteți să dați exemple de așteptări pe care le-ar putea avea mentorul? Puteți să dați un exemplu de așteptare nerealistă? Cum v-ați răspunde?</li> <li>5. Vă puteți gândi la o limită de confidențialitate?</li> </ol> <p><b>Întrebări pentru discuții finale:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cum a fost pentru dumneavoastră să stabiliți expectanțele și să definiți limitele?</li> <li>2. Ce ați observat?</li> <li>3. Ce ați învățat din acest exercițiu?</li> </ol>

Termeni cheie	Expectanțe, limite, încredere, relație, confidențialitate
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Pregătirea primei întâlniri este foarte importantă pentru procesul de mentorat, pentru că începeți să vă construiți relația. Creșterea încrederii și asigurarea unui mediu de încredere și deschis va duce la rezultate reușite.</p> <p>Pregătirea primei întâlniri înseamnă să vă gândiți la aspectele pe care doriți să le abordați și să stabiliți o agendă. Cu toate acestea, să fiți flexibil și să rămâneți deschiși la ceea ce ar putea aduce elevul dumneavoastră în discuție.</p> <p><b>1) Cunoașterea reciprocă:</b></p> <p>Pentru o relație eficientă, trebuie să construiți o relație cu mentorul. Puteți face acest lucru încercând să îl cunoașteți mai bine și să aflați aspecte legate de: educație, familie, muncă, interese în carieră, valori, vise, succese, dificultăți etc. Oferiți informații scurte despre dumneavoastră și cum puteți să-l ajutați și, eventual, să răspundeți la întrebări.</p> <p><b>2) Setarea așteptărilor și definirea limitelor:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarificarea așteptărilor mentorului și a ceea ce dorește să realizeze și stabilirea a ceea ce puteți și nu puteți face.</li> <li>• Clarificați-vă așteptările de la dumneavoastră ca mentor.</li> <li>• Definiți natura relației dumneavoastră, a rolurilor și a responsabilităților.</li> <li>• Oferiți informații și abordați subiecte cum ar fi frecvența întâlnirilor, modul în care el / ea vă poate contacta în afara întâlnirilor, contextul interacțiunii, intervalele de timp, când veți reduce contactul etc.</li> <li>• Stabiliți împreună ce subiecte de discuții sunt relevante sau nu pentru dumneavoastră.</li> <li>• Discutați limitele relației dumneavoastră de mentorat în termeni de: asigurarea confidențialității și a limitelor sale; posibilitatea de a vorbi prin e-mail sau prin alte mijloace de comunicare online sau prin telefon (la locul de muncă și acasă); context adecvat pentru interacțiune și reguli de socializare în afara locului de muncă; probleme legate de alte roluri de muncă pe care le-ați putea avea; limite legate de frecvența contactului.</li> </ul>

	<p><b>Alte sfaturi și sugestii:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabiliți împreună obiectivele și obiectivele de mentorat și creați împreună un plan de dezvoltare profesională pentru mentorul dumneavoastră.</li> <li>• Încercați să fiți pozitivi, empatici și încurajați mentorul, dar nu vă implicați personal.</li> <li>• Nu faceți promisiuni sau nu dați speranțe false.</li> <li>• Definiți și limitați rolul dumneavoastră de mentor pentru propria persoană</li> <li>• Stabilirea împreună a scopului mentoratului și a posibilelor obiective.</li> </ul>
--	---

<b>Titlul activității</b>	<b>Suportul progresului în mentorat</b>
<b>Durata</b>	15 minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, prezentare PowerPoint, întrebări pentru auto-reflecție și discuții
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Această activitate va oferi participanților câteva sfaturi și sugestii cu privire la ceea ce ar trebui să se întâmple în timpul următoarelor întâlniri de mentorat și ce pot face pentru a-și angaja mentorul pentru acțiune și pentru a-și susține progresul.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Pentru următoarele minute, vom vorbi despre ceea ce ar trebui să se întâmple în timpul următoarelor întâlniri de mentorat și ce poate face mentorul pentru a-și angaja mentorul în acțiune și pentru a-și susține progresul.
<b>Descrierea activității</b>	Prezentarea interactivă PowerPoint privind modul în care mentorii pot sprijini progresul personalului lor (vezi secțiunea teoretică de fundal și următoarea secțiune pentru întrebări) (15 minute).
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p>Care sunt subiectele pe care le abordați în următoarele întâlniri de mentorat?</p> <p>Cum puteți să îl ajutați pe elevul dumneavoastră să se angajeze în acțiuni pentru a-și atinge scopul de carieră?</p> <p>Ce ar trebui să includă un plan de dezvoltare profesională?</p> <p>Credeți că sentimentele mentorului dumneavoastră au efecte asupra</p>

	<p>acțiunilor? Puteți da exemple?</p> <p>Cum puteți sprijini progresul mentorului dumneavoastră?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>suport, progres, angajament, acțiune, plan de dezvoltare profesională, oportunități</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>După ce stabiliți împreună cu elevul dumneavoastră obiectivul său, rolul de mentor este acela de a-l ajuta și de a-l îndruma să se angajeze pentru acțiuni și pentru a susține progresul.</p> <p>Prin urmare, trebuie să stabiliți întâlniri periodice pentru a putea oferi sprijin, sfaturi și îndrumări adecvate.</p> <p><b>Ajutați-l pe elevul dumneavoastră să se angajeze în acțiune:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discutați cu elevul dumneavoastră și creați împreună planul său de dezvoltare profesională, inclusiv obiectivul final care trebuie atins, pașii și acțiunile posibile, experiența practică suplimentară, calificările, aptitudinile și cunoștințele care trebuie dobândite, oportunitățile care ar putea apărea, obstacolele etc.</li> <li>• Identificați și explorați care sunt rezervele posibile ale elevului în aplicarea planului sau a motivelor de anxietate care îl pot împiedica să acționeze.</li> <li>• Rețineți starea emoțională și sentimentele elevului dumneavoastră și subliniați influența acestora în încurajarea sau descurajarea activităților spre dezvoltare și progres.</li> <li>• Ajutați-l pe elev să practice noi metode de a simți, gândi și reacționa și de a folosi noi tehnici pentru a lua măsuri.</li> </ul> <p><b>Susținerea progresului elevului dumneavoastră:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• În timpul întâlnirilor de mentorat, verificați progresul elevului, încurajați-l și susțineți-l, împărtășiți-vă cunoștințele, abilitățile și sfaturile, dacă este cazul.</li> <li>• Folosiți strategii pentru a vă provoca menținerea și pentru a vă crește entuziasmul.</li> <li>• A fi un mentor eficient înseamnă a crea oportunități de cunoaștere care îl fac</li> </ul>

	<p>pe om să-și schimbe comportamentul, gândirea, sentimentele, acțiunile etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Când elevul dumneavoastră este blocat într-o problemă, folosește o confruntare, făcându-l conștient de responsabilitatea acestuia și de decizia de a acționa pentru o schimbare.</li> <li>• Planificarea logisticii și a agendei întâlnirilor.</li> <li>• Asigurați-vă că discutați despre problemele cu care vă confrunțați.</li> <li>• Încurajați elevul să conducă discuțiile.</li> <li>• Ajutați-vă mentorul să își dezvolte rețeaua profesională.</li> </ul> <p>Puteți găsi noi informații despre suportul în procesul de mentorat în: Clutterbuck, David &amp; Megginson, David. (2005). <i>Tehnici pentru coaching și mentorat</i>. Oxford: Elsevier.</p>
--	---

<b>Titlul activității</b>	<b>Finalizarea relației de mentorat</b>
<b>Durata</b>	30 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Foi de lucru cu cele două studii de caz, întrebări pentru auto-reflecție și discuții
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Această activitate are menirea de a spori conștientizarea participanților că a ști modul de a încheia relația de mentorat este la fel de importantă ca și alte abilități și competențe de mentorat. O finalizare sănătoasă a relației este vitală pentru a considera procesul de mentorat drept un succes.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Încheierea procesului de mentorat este o etapă foarte importantă în acest proces, iar cunoașterea modului de realizare va aduce o închidere semnificativă și un succes atât pentru mentor, cât și pentru elev. Vom discuta două studii de caz pe această temă, pentru a înțelege mai bine ce trebuie să faceți pentru a termina această fază a procesului de mentorat într-un mod adecvat.
<b>Descrierea activității</b>	Scurtă introducere: Explicați faptul că cunoașterea modului de a încheia relația de mentorat este la fel de importantă ca și celelalte faze ale procesului,

deoarece implică sentimente contradictorii, tristețe sau disconfort al pierderii (2 minute).

2. Discuții privind primul studiu de caz privind încheierea unei relații de mentorat: Cereți unui participant să citească studiul de caz pentru toată lumea, deși toți au foile de lucru cu el în față (2 minute). Apoi discutați studiul de caz (vedeți următoarea secțiune pentru întrebări); adăugați aspecte din secțiunea teoretică de fundal (10 minute).

### **Studiu de caz 1:**

"Myrna a fost uneori ironică referindu-se cu termenul "țarul" departamentului de chimie al universității. În calitate de președinte al departamentului și de lider al facultății de aproape două decenii, Myrna a reprezentat o înțelepciune și o forță care trebuia luată în considerare atunci când era vorba despre politică și luarea deciziilor. Myrnei îi placea foarte mult să fie mentor pentru cei mai promitatori tineri din facultate. De-a lungul anilor, ea se familiarizase cu perioadele obișnuite de mentorat și învățase, uneori dureros, să anticipeze și chiar să primească schimbări semnificative și tranziții în viața acestor relații prețioase. Deși Myrna fusese cea mai îngrijorată de faza de separare a mentorilor de studenți și cu facultatea la începutul carierei, ea a învățat - uneori, greu - reținerea din a lăsa un protejat să se maturizeze și să devină independent era o cale sigură de a-i limita creșterea. Prin urmare singura cale era de a-l pune pe acesta (protejatul) în fața unei situații dureroase: fie rămânând conectat la mentor, dar extrem de dependent de el, fie să rupă orice legătura cu el pentru a deveni independent. Ca rezultat, Myrna a devenit proactivă în anticiparea și recunoașterea deschisă a perioadelor de separare și redefinire a mentorilor. Ea a recunoscut experiența mixtă de tristețe și satisfacție în a-și vedea profesia calificată în cariera lor și a găsit ritualuri creative și semnificative pentru marcarea acestor tranziții". (Sursa: Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). *The elements of mentoring*. New York: Palgrave Macmillan, 129).

2. Discuții despre cel de-al doilea studiu de caz privind încheierea unei relații de mentorat: Cereți unui participant să citească studiul de caz pentru toată lumea, deși toți au foile de lucru în față (3 minute). Apoi discutați studiul de caz (vedeți



următoarea secțiune pentru întrebări); adăugați aspecte din secțiunea teoretică de fundal (10 minute).

**Studiu de caz 2:**

"După cinci ani în care a fost mentorul Adrianei, Sam a venit să o vadă în rolul de superstar-managerial al partidului, alături de colega de creație parțială și de iubita" fiica ". Sam a recunoscut talentul neobișnuit de leadership al Adrianei în primul an cu compania și a ales-o dintr-un vast grup de manageri juniori, pentru a deveni vicepreședinte adjunct al relațiilor umane. În acest rol, Adriana a înflorit - cel puțin parțial ca rezultat al promovării, coaching-ului și protecției puternice a lui Sam. Activitatea Adrianei a început să atragă atenția altor vicepreședinți și consiliului de administrație. Imediat i-a fost oferită o promovare majoră și o funcție de vicepreședinte a unei diviziuni. Deși surprins de ambivalența sa față de succesul ei (încântată de succesul ei, dar profund întristat de plecarea ei), Sam a recunoscut atât importanța acestei promovări pentru cariera Adrianei, cât și dificultatea pe care o împărțea cu decizia de a merge mai departe cu el. Pentru a-i da permisiunea să meargă mai departe și, simultan, să recunoască o tranziție importantă în mentorat, Sam a programat o întâlnire de prânz cu Adriana. În timpul întâlnirii, el i-a oferit o retrospectivă a mentoratului lor, pornind de la percepția sa timpurie despre talentele sale unice, încântarea în relația lor sinergică și creativă de lucru și plăcerea și mândria sa în realizările sale remarcabile. El a subliniat modurile în care mentorul a fost un ajutor profesional și semnificativ personal. Sam a recunoscut, de asemenea, încheierea fazei active a mentoratului lor și a descris amestecul său de tristețe și recunoștință la venirea la această tranziție. Acest ritual de despărțire s-a dovedit a fi plin de înțeles profund pentru Adriana, care s-a simțit eliberată să își exprime propria ambivalență cu privire la plecare și aprecierea ei profundă pentru sprijinul grațios al lui Sam. Legătura lor a devenit mai puțin frecventă, dar au continuat să se susțină ani de zile ". (Sursa: Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). Elementele mentoratului, New York: Palgrave Macmillan, 130-131).

Faceți un sumar cu privire la aspectele discutate în timpul celor două studii de

	<p>caz. (3 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție /discuție</b></p>	<p><b>Întrebări pentru Studiul de caz 1:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cum s-a simțit Myrna atunci când anticipează încheierea relației de mentorat?</li> <li>2. Ați fost vreodată în situații similare? Cum ați rezolvat problema?</li> <li>3. Ce s-a întâmplat când s-a împotrivit să-i lase pe eleva său să devină independentă?</li> <li>4. Ați simțit vreodată că sunteți într-o relație de dependență cu cineva la serviciu sau în alte circumstanțe?</li> <li>5. Cum a reușit Myrna să redefinească mentoratul pentru a se ocupa de sentimentele sale atunci când a încheiat relația cu protejatăii săi?</li> <li>6. Ce fel de ritualuri de separare ar avea sens pentru dumneavoastră?</li> </ol> <p><b>Întrebări pentru studiul de caz 2:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ce a simțit Sam în legătură cu promovarea Adrianei?</li> <li>2. Ce altceva ați putea simți dacă ați fi în locul lui Sam?</li> <li>3. Sam a înțeles ce simte Adriana cu privire la relația lor de mentorat?</li> <li>4. Ce altceva ar putea simți un mentor la terminarea relației de mentorat?</li> <li>5. Care a fost strategia lui Sam de a pune capăt relației de mentorat într-un mod semnificativ pentru ambele?</li> <li>6. Ce a făcut la ultima întâlnire de mentorat?</li> <li>7. Cum a reacționat Adriana la ceea ce a spus Sam?</li> <li>8. Puteți să vă gândiți la alte strategii sau forme de finalizare a relației de mentorat?</li> </ol>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>încheiere, relație, sentimente contradictorii, creștere, acceptare, recunoștință</p>
<p><b>Scurt background teoretic /informație de bază</b></p>	<p>Încheierea unei relații strânse și semnificative cu mentorul dumneavoastră poate fi dureroasă pentru amândoi, din cauza sentimentului de pierdere care se întâmplă de obicei când ceva se apropie de sfârșit.</p> <p>Când elevul pleacă sau încetează să mai colaboreze, mentorii pot simți trădare, amenințare, tristețe sau chiar mânie, dacă nu știu cum să se ocupe de încheierea relațiilor.</p> <p>Pentru o încheiere plină de înțeles a relației de mentorat, trebuie să gândiți și să</p>

pregătiți momentul final.

**Cum să încheiați o relație de mentorat într-un mod sănătos:**

Amintiți-vă că esența mentoratului constă în creșterea și schimbarea elevului astfel că relația voastră se va schimba.

Înțelegeți că mentoratul este o relație de dezvoltare axată pe tranziția mentoratului de la un profesionist junior la un membru cu experiență.

Încurajați independența elevului dumneavoastră, recunoscând că acest lucru poate duce pentru amândoi la senzația de anxietate, tristețe, perturbare, separare, pierdere, dar specificați că asta este ceea ce doriți: creșterea și dezvoltarea sa.

Pentru a pregăti și aranja această fază finală, este util să vă reamintiți obiectivul de mentorat stabilit împreună la început și să examinați în mod regulat stadiul progresului și schimbările din relația dumneavoastră.

Sărbătoriți, marcați și onorați tranzițiile și independența elevului dumneavoastră, folosind metode creative sau diverse procedee.

Aranjați și programați ultima întâlnire de mentorat (prânz, cină sau doar la o ceașcă de ceai sau cafea) pentru a vă sărbători elevul pentru care ați fost mentor și pentru a recunoaște în mod explicit sfârșitul relației de mentorat.

În această ultimă întâlnire de mentorat, discutați deschis experiența de a încheia relația, exprimându-vă recunoștința pentru oportunitatea de a fi mentor, tristețe că elevul dumneavoastră pleacă, dar satisfacție în dezvoltarea profesională, încredere și competență. Aceasta este o șansă pentru elev să avanseze, reafirmând valoarea mentoratului pe termen lung. Oferiți-i elevului dumneavoastră povestea relației de mentorat, inclusiv gândurile și sentimentele despre el, lecțiile pe care le-ați învățat de la el, reperele sale de dezvoltare și orice aspecte pe care le considerați importante.

Acest lucru îl va elibera pe elevul dumneavoastră să facă același lucru și va avea loc o încheiere plină de înțeles a relației.

<b>Titlul activității</b>	<b>Evaluarea procesului de mentorat</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/instrumente</b>	Flipchart, markere, întrebări pentru auto-reflecție și discuție

<b>necesare</b>	
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Scopul acestei activități este de a prezenta evaluarea procesului de mentorat. Participanții doresc să învețe metode de evaluare a aptitudinilor, cunoștințelor și atitudinii managerilor lor.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Vom începe cu un exercițiu de brainstorming și vreau să vă adresez o întrebare: Ce vă vine în minte atunci când vă gândiți să evaluați îndrumarea? Vă rugăm să nu ezitați să răspundeți la toate întrebările. Acum, comunicați grupului ce ați spus în categorii.  Acum, vrem să analizăm mai îndeaproape și să discutăm aspectele legate de evaluarea procesului de mentorat.
<b>Descrierea activității</b>	1. Începeți cu un exercițiu de brainstorming. Ce vă vine în minte atunci când vă gândiți la evaluarea îndrumării și apoi notați răspunsurile pe flipchart (5 minute). Împreună cu participanții încercați să grupați ideile lor în categorii (5 minute). 2. Rezumați răspunsurile la procesul de evaluare a procesului de mentorat (a se vedea secțiunea teoretică de bază) și includeți întrebări (secțiunea următoare) (10 minute).
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	1. Care sunt motivele pentru evaluarea procesului de mentorat? Cum ați putea evalua dacă un mentor de asistență medicală are capacitatea de a lua un puls al unui pacient? 2. În afară de autoevaluarea și observația aptitudinilor practice, ce alte metode de evaluare știți? 3. Care sunt metodele cele mai eficiente de evaluare a îndrumării pentru dvs.? De ce?
<b>Termeni cheie</b>	evaluare, creditare, metode de evaluare, autoevaluare, responsabilitate
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Evaluarea procesului de îndrumare se poate referi la un program de mentorat formalizat conceput de organizație sau la o relație mentorala informală. În primul caz, sistemul de evaluare este bine conceput și cu scopuri clare: de a lua decizii cu privire la viitorii participanți, de a schimba aspectele programului, de a împărtăși rezultatele cu manageri etc. Aici, obiectivul poate fi și creditarea programului de mentorat.  <b>Scopul evaluării procesului de îndrumare:</b>

<p>să ofere feedback;</p> <p>motivarea elevilor mentorilor;</p> <p>să-și descopere nevoile de învățare;</p> <p>evaluarea nivelului de competență;</p> <p>să verifice cunoștințele, aptitudinile și atitudinea lor;</p> <p>să monitorizeze progresul acestora.</p> <p><b>Metode de evaluare a procesului de mentorat:</b></p> <p>Autoevaluare: elevul își poate evalua propriul progres în atingerea a ceea ce dorește, discutarea cu mentorul sau completarea unui chestionar conceput pentru acesta.</p> <p>Observarea aptitudinilor practice: mentorul poate observa elevul la locul de muncă și poate obține informațiile necesare.</p> <p>Evaluarea colegilor și a perechilor: discutarea cu colegii dumneavoastră de mentorat, puteți obține informații utile despre cunoștințele, abilitățile și atitudinea acestuia</p> <p>Intrebarea: este o formă de evaluare a cunoștințelor elevilor dumneavoastră. Poate fi orală sau scrisă.</p> <p>Discuții cu rol de reflecție: rolul unui mentor este de a-i ajuta pe elevi să exploreze problemele în profunzime, prin urmare, să reflecteze asupra anumitor subiecte și aspecte ale muncii, performanței, scopurilor lor etc. De obicei, reflecțiile implică autocunoașterea, realizarea cunoștințelor, abilitatea de a aplica teorii în practică etc.</p> <p>Munca în echipă: mentorul poate da o sarcină care trebuie făcută prin lucrul în grupuri și apoi, pentru a evalua rolul mentorului și rezultatele; mentorul poate, de asemenea, să-și evalueze capacitatea de a lucra în echipă.</p>
---

## MODULUL 4 – COMPETENȚELE ȘI CALITĂȚILE UNUI MENTOR

<b>Titlul activității</b>	<b>Învățarea ascultării active</b>
<b>Durata</b>	34 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, link-ul care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc">https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoC0Fnc</a> , întrebări pentru auto-reflecție, prezentare PowerPoint, proiector.
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	Activitatea vizează clarificarea și explorarea conceptului de ascultare activă și importanța pentru mentor de a avea această abilitate de a fi un bun ascultător. Participanții trebuie să înțeleagă cum pot face acest lucru, în ceea ce privește abilitățile și pașii activi de ascultare. De asemenea, participanții își vor îmbunătăți aceste abilități într-un exercițiu practic cu jocul de rol.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	În primul rând, vom clarifica ceea ce este ascultarea activă și importanța ei în procesul de mentorat. (vedeți și întrebările 1-4 din secțiunea de mai jos). Apoi vom viziona un videoclip cu rol de joc relevant pentru ascultarea activă. După vizionarea unui videoclip, vom discuta situația din videoclip și vom înțelege cum puteți asculta în mod activ pe cineva. De asemenea, vom identifica pașii și comportamentele specifice pentru ascultarea activă. Acum îți vei exercita abilitățile active de ascultare, pe baza informațiilor primite și a ilustrațiilor din videoclip. În grupuri mici de câte trei participanți, veți folosi ascultarea activă. Fiecare participant trebuie să joace trei roluri: mentor, elevul acestuia și observator (aveți 5 minute pentru fiecare joc de rol - 15 minute în total). Atunci când o persoană joacă rolul de elev, el / ea va descrie o problemă / situație dificilă / provocare cu care se confruntă la locul de muncă. Persoana din rolul mentorului trebuie să-și folosească abilitățile active de ascultare. A treia persoană (rolul observatorului) trebuie să observe cele două persoane care joacă rolurile mentorului și al elevului acestuia și să pună accentul pe detaliile legate de ascultarea activă.
<b>Descrierea activității</b>	Utilizați o prezentare PowerPoint pentru a defini și clarifica ceea ce este "ascultarea activă" (pentru detalii, consultați partea de background teoretic a secțiunii). Includeți câteva întrebări (secțiunea următoare) (7 minute). Urmăriți un videoclip educațional care reprezintă un rol de ascultare activă:

	<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoCOFnc">https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoCOFnc</a> (4 minute).</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (3 min).</p> <p>Exercițiu practic: joc de rol în grupuri mici de trei participanți, folosind ascultarea activă. Fiecare participant trebuie să joace trei roluri: mentor, elevul său și observator (sunt necesare 3 roluri - câte 5 minute fiecare). Atunci când o persoană joacă rolul de elev al mentorului, el / ea va descrie o problemă / situație dificilă / provocare cu care se confruntă la locul de muncă. Persoana din rolul mentorului trebuie să-și folosească abilitățile active de ascultare. A treia persoană (rol de observator) trebuie să observe cele două persoane care au roluri de elev și mentor și să sublinieze detalii legate de ascultarea activă (15 minute).</p> <p>Discuții (întrebări în secțiunea următoare) (5 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p><b>Întrebări în timpul prezentării:</b></p> <p>Sunteți familiarizați cu conceptul de "ascultare activă"?</p> <p>Credeți că aveți abilități active de ascultare?</p> <p>Ați ascultat vreodată în mod activ cineva?</p> <p>De ce credeți că ascultarea activă este importantă în procesul de îndrumare?</p> <p>Întrebări după vizionarea videoclipului:</p> <p>Ați identificat abilitățile active de ascultare ale videoclipului (ascultarea intenției, parafrizarea, clarificarea, reflectarea înapoi și rezumarea)?</p> <p>Ce ați observat în legătură cu limbajul corpului?</p> <p>Sunt clari pentru dumneavoastră posibilitățile 5 pași de ascultare activă?</p> <p>Discuții finale:</p> <p>Cum v-ați simțit în rolul mentorului? Dar al elevului acestuia?</p> <p>Cât de greu a fost pentru dumneavoastră să fiți mentor? Dar elev al mentorului? Dar observator?</p> <p>Ce anume ați afirmat în poziția de observator?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>ascultarea intenției, parafrizarea, clarificarea, reflectarea, rezumarea, contactul vizual, comportamentul nonverbal</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Ascultarea activă este o abilitate foarte importantă de comunicare, constând în angajarea în conversație și acordarea unei atenții deosebite celorlalte persoane, pentru a înțelege cu adevărat ce spune ea și semnificația povestirii ei.</p>

Abilitățile active de ascultare sunt: ascultarea intenției, parafrizarea, clarificarea, reflectarea înapoi și rezumarea.

a) Ascultarea intenției - ascultare, acordând atenție și aspectelor non-verbale (limbajul corpului, expresiile faciale) și paraverbalelor (tonul vocii, ritmul vorbirii, inflexiunile, cuvintele speciale, pauzele etc.) comportament, prin adoptarea de gesturi, cuvinte sau exprimarea mentorului.

b) Parafrizarea - mentorul pune în propriile sale cuvinte ceea ce a înțeles din partea elevului său; astfel, mentorul verifică dacă a înțeles corect mesajul. (*"Vrei să spui...?"*)

c) Clarificarea - mentorul dorește să clarifice semnificația a ceea ce a spus elevul, cerându-i să spună mai multe despre un aspect, să dea exemple sau să dezvolte sensul unui cuvânt sau al unei fraze pe care a folosit-o. (*"Spune ceva mai mult despre asta", "Poți să-mi dai un exemplu?", "Din ceea ce spui, " Eu primesc asta" Folosești cuvântul/fraza..."*)

d) Reflectarea înapoi - reprezintă o formă de feedback; Scopul este de a-l ajuta pe elevul mentorului să-și înțeleagă situația și mai ales sentimentele sale repetând un cuvânt sau mai multe cuvinte pe care le-a folosit și clarificând contextul. (*"Ceea ce cred că am auzit că ai spus este ..."*)

e) Sintetizarea - mentorul poate reface povestea mentorului într-un mod coerent și mai detașat. Acest lucru îl ajută pe mentor să-și amintească povestea, să stabilească detaliile importante și să înțeleagă sensul a ceea ce a spus elevul. În cele din urmă, mentorul trebuie să ceară confirmarea corectitudinii.

**Comportamentul nonverbal al ascultării active:**

1. postura corpului ușor dreaptă în față, care denotă deschiderea, atenția și interesul;
2. pentru a încuraja elevul să vorbească, puteți din când în când să zâmbiți;



3. menținerea contactului vizual vă arată atenția, empatia, înțelegerea față de elevul dumneavoastră; pe de altă parte, puteți vedea feedback-ul și sentimentele elevului în funcție de mișcările ochilor.

**Pașii ascultării active:**

Feedback-ul cu privire la ceea ce spune elevul că s-a întâmplat / în situația sa etc .;

Feedback-ul cu privire la modul în care elevul mentorului vede ce s-a întâmplat / sau situația lui / ei (interpretarea sa);

Feedback-ul cu privire la modul în care elevul mentorului simte acest lucru;

Feedback-ul cu privire la problema / situația pe care vrea să o rezolve elevul;

Solicitați feedback: "Am obținut acest drept?"

**Beneficiile ascultării active la locul de muncă:**

- îmbunătățirea eficienței locului de muncă și a calității relațiilor;
- evitarea conflictelor și a neînțelegerilor;
- abilități de negociere și persuasiune mai bune;
- abilități mai bune de a oferi feedback;
- creșterea productivității muncii.

Titlul activității	Interogarea eficientă
<b>Durata</b>	45 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Foi de hârtie flipchart cu notițe din background-ul teoretic, computer, internet, link care trebuie utilizat: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoCOFnc">https://www.youtube.com/watch?v=ZAARJoCOFnc</a> , întrebări pentru auto-reflecție, proiector, 4 foi mici de hârtie cu situațiile, markerele, hârtie flipchart.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Participanții trebuie să înțeleagă importanța aflării abilităților de comunicare și abilităților interpersonale în mentorat. Ei vor putea să aleagă ce tip de întrebări este relevant în situații diferite. Activitatea își propune, de asemenea, să ajute participanții să aleagă întrebările care îi vor permite să-și împuternicească elevul și / sau să-i folosească pentru a-i ajuta să găsească soluții. De asemenea, participanții își vor îmbunătăți abilitățile de interogatoriu prin exerciții practice.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Una dintre cele mai importante abilități de mentorat aceea de a pune întrebările eficiente pentru a-l ajuta pe mentor să realizeze ceea ce dorește. Să vedem mai întâi câteva detalii despre chestionarea eficientă (prelegere interactivă).</p> <p>Vom urmări un videoclip despre alte 3 tipuri de întrebări: întrebări deschise, sondaj și întrebări închise și cum să le folosiți. După vizionarea videoclipului, putem identifica mai multe întrebări și putem discuta despre unele situații în care le puteți folosi.</p> <p>Acum, vom exersa aceste abilități de interogatoriu. În primul rând, vă voi împărți în 4 grupe. Fiecare grup primește aleatoriu o situație cu care se confruntă elevul mentorului la locul de muncă. Alegeți una dintre aceste foi de hârtie. Aveți 10 minute la dispoziție pentru a găsi 6 întrebări pe care le-ați adresa elevului dumneavoastră pentru a-l ajuta și pentru a le scrie pe o foaie de hârtie flipchart. Apoi, va trebui să alegeți un reprezentant care să prezinte, în 4 minute, situația la care ați lucrat, întrebările pe care le găsiți și să vă motiveze în scurt timp alegerea. Participanții din celelalte grupuri sunt invitați să vină cu intervenții și / sau alte posibile întrebări (26 de minute în total) (vă rugăm să găsiți întrebări în secțiunea următoare).</p>
<b>Descrierea activității</b>	Curs interactiv privind chestionarea eficientă, folosind notițe scrise pe hârtie flipchart (pentru detalii, consultați secțiunea teoretică). Includeți câteva

	<p>întrebări (secțiunea următoare) (8 minute).</p> <p>Urmăriți un videoclip animat pe 3 tipuri de întrebări (deschise, examinate și închise): <a href="https://www.youtube.com/watch?v=2QVxg-QgmOU">https://www.youtube.com/watch?v=2QVxg-QgmOU</a> (5 minute)</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (3 minute)</p> <p>1. Exercițiu practic: mentorul împarte participanții în 4 grupe. Fiecare grup primește, la întâmplare, una din următoarele situații cu care se confruntă elevul său la locul de muncă:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Elevul nu se simte încrezător în îndeplinirea sarcinilor de serviciu.</li> <li>Elevul își dorește mai multe oportunități în dezvoltarea carierei sale.</li> <li>Elevul se simte subapreciat de către superiorul său.</li> <li>Elevul mentorului a comis o greșală în munca sa.</li> </ol> <p>Participanții au 10 minute la dispoziție pentru a găsi 6 întrebări pe care le-ar adresa elevului mentorului pentru a-l ajuta și pentru a le scrie pe o foaie de hârtie flipchart. Apoi, fiecare grup alege un reprezentant care să prezinte, în 4 minute, situația la care au lucrat, întrebările pe care le-au găsit și să-și motiveze pe scurt alegerea făcută. Participanții din celelalte grupuri sunt încurajați să vină cu intervenții și / sau alte posibile întrebări (26 de minute în total) (vă rugăm să găsiți întrebări în secțiunea următoare).</p> <p>2. Discuții finale (întrebări în secțiunea următoare) (3 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p><b>Întrebări în timpul prezentării:</b></p> <p>De ce credeți că este atât de important să știți cum să puneți întrebări?          Credeți că aveți aceste abilități?          Aveți alte sfaturi pentru o interogare eficientă?          Întrebări după vizionarea videoclipului:          Puteți să dați exemple de întrebări deschise?          Puteți să dați exemple de întrebări de analiză?          Puteți să dați exemple de întrebări închise?</p> <p><b>Întrebări în timpul exercițiului practic:</b></p> <p>Puteți aduce alte exemple de întrebări care se potrivesc în această situație?          Care credeți că au fost cele mai eficiente întrebări și de ce?          Discuții finale:          V-a fost greu sau ușor să formulați aceste întrebări și de ce?</p>

	Ce ați învățat din acest exercițiu?
<b>Termeni cheie</b>	întrebări deschise, întrebări de probă, întrebări închise, întrebări informative, întrebări relaționale, întrebări ipotetice, întrebări comportamentale, întrebări paradoxale, metaforice
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	<p>Una dintre cele mai importante abilități de mentorat este de a pune întrebări eficiente pentru a-l ajuta pe mentor să realizeze ceea ce dorește.</p> <p><b>Flipchart foaia 1:</b></p> <p>Scopurile întrebărilor în mentorat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• să îl ajutați pe elevul dumneavoastră să găsească propriile soluții, concentrându-se mai mult pe ele asupra problemei;</li> <li>• să îl împuterniciți pe elevul dumneavoastră să gândească singur și să obțină ceea ce dorește;</li> <li>• să încurajați elevul să progreseze și să-și asume responsabilitatea pentru o acțiune, conștient de propria sa perspectivă și model al lumii și de identificarea posibilităților și a alternativelor;</li> <li>• să înțelegeți modelul lumii elevului dumneavoastră și să îl folosiți în lucrul cu el;</li> <li>• să vă ajutați elevul să-și exploreze situația, să reflecteze asupra sa și să o înțeleagă mai bine;</li> <li>• să îl ajute pe elev să fie conștient de resursele sale.</li> </ul> <p><b>Flipchart foaia 2 și 3:</b></p> <p><b>Tipuri de întrebări și exemple:</b></p> <p>Întrebările cu caracter informativ sunt folosite pentru a afla mai multe informații: Care este țelul dumneavoastră? Ce s-a întâmplat mai departe? Ce oportunități vedeți acum? Ce vreți să faceți acum?</p> <p>Întrebările relaționale sunt folosite pentru a afla mai multe despre persoanele implicate: Cine este afectat de această situație? Cine vă poate ajuta? Cum a reacționat colegul dumneavoastră? Cine va observa schimbarea?</p> <p>Întrebările ipotetice sunt folosite pentru a ajuta mentorul să vadă situația dintr-o perspectivă nouă: Cum ar arăta situația dacă v-ați trezi într-o dimineață și problema nu ar mai exista? Dacă cel mai bun prieten ar trebui să vă dea un sfat</p>

chiar acum, care ar fi acel sfat?

Întrebările comportamentale sunt folosite pentru a identifica ceea ce face sau va face elevul dumneavoastră: Ce ați făcut? Ce veți face acum? Cum puteți să faceți asta diferit? Care este primul dumneavoastră pas? Care este cel mai dificil pas?

Întrebările paradoxale sunt folosite pentru a disocia elevul de problemă și pentru a-l ajuta să întreprindă acțiuni: Care sunt beneficiile acestei probleme, din moment ce ați ales să o păstrați? Ce părere aveți despre problemă de când a devenit o problemă?

Întrebările metaforice sunt folosite pentru a-l ajuta pe elev să vadă problema într-un mod mai obiectiv: Dacă problema dumneavoastră ar fi un animal, care ar fi acel animal și de ce? Dacă oportunitatea dumneavoastră ar fi un peisaj, cum ar arăta acela?

Întrebări pentru o reflecție mai profundă: Ce este succesul pentru dumneavoastră? Ce înseamnă asta pentru dumneavoastră? Ce anume vă motivează cel mai mult? Care sunt valorile dumneavoastră?

Alte întrebări utile: Ce altceva? Puteți spune mai mult? Cum vă pot ajuta?

#### **Flipchart foaia 4:**

##### ***Tipuri de interogatoriu:***

Fiți curioși cu privire la modul în care gândește elevul dumneavoastră;

Fiți deschiși și nu îl judecați pe elevul dumneavoastră;

Utilizați întrebări relevante pentru obiectivele menținerii dumneavoastră;

Folosiți mai multe întrebări deschise;

Folosiți în întrebări cuvintele elevului dumneavoastră;

Utilizați întrebări scurte și clare;

Nu vă impuneți soluția sau viziunea, lăsați-l pe elevul dumneavoastră să găsească propria soluție.

Puteți afla mai multe informații despre interogatoriul efectiv:

[https://www.youtube.com/watch?v=XGTiSD-ux\\_M](https://www.youtube.com/watch?v=XGTiSD-ux_M)

<b>Titlul activității</b>	<b>Comunicarea nonverbală</b>
<b>Durata</b>	47 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, link care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao">https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao</a> , întrebări pentru auto-reflecție, proiector, 26 de coli de hârtie cu situații de la muncă, flipchart, markere, cronometru pentru a măsura 1 minut.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Scopul acestei activități este de a sublinia rolul abilităților de comunicare nonverbală în mentorat. Participanții vor învăța cum să folosească comportamentele nonverbale pentru a transmite mesajul sau informațiile dorite. Mai mult, ei vor îmbunătăți aceste abilități, jucând un anumit joc.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Modul în care cineva transmite mesaje implicite prin limbajul corpului, expresiile faciale, caracteristicile vocii și distanța fizică, reprezintă abilități importante de comunicare și interpersonale, și anume comunicarea nonverbală.</p> <p>Pentru început, vom urmări un videoclip despre comunicarea nonverbală și apoi vom discuta mai multe despre importanța comportamentelor nonverbale și despre modul de a reacționa în mod adecvat pentru a comunica informațiile și mesajul dorit.</p> <p>Acum vă veți îmbunătăți abilitățile de comunicare nonverbală jucând un joc (vă rugăm să dați instrucțiunile din secțiunea următoare).</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>Clarificați ce înseamnă comunicarea nonverbală (1 minut)</p> <p>Urmăriți un videoclip animat despre comunicarea nonverbală: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao">https://www.youtube.com/watch?v=SKhsavlvuao</a> (3 min)</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (2 minute).</p> <p>Exercițiul practic adaptat după jocul de activitate: Formatorul împarte participanții în 4 grupe și le oferă următoarele instrucțiuni (2 minute):</p> <p>Pe aceste foi de hârtie / cărți se scriu 26 de situații de lucru. Fiecare dintre voi va alege aleatoriu, la un moment dat, o situație. Veți citi situația în gând și apoi puteți da foaia de hârtie membrilor celorlalte 3 grupuri pentru a vedea această situație de lucru. Membrii grupului nu au voie să vadă. Între timp, trebuie să alegeți ce veți face: desenarea situației de lucru pe flipchart sau mimarea</p>

acesteia, astfel încât grupul dumneavoastră să o ghicească (aveți 30 de secunde să vă gândiți ce să faceți). Dacă îl desenați și grupul dumneavoastră îl ghiciți, veți primi 1 punct. Dacă imitați și grupul dumneavoastră ghicește, veți primi 3 puncte. Aveți 1 minut pentru a desena sau pentru a mima situația de lucru și grupul dumneavoastră pentru a ghici. Nu aveți voie să vorbiți sau să scrieți cuvinte. Grupul care are cele mai multe puncte, câștigă jocul.

**Situațiile scrise pe foi de hârtie / cărți:**

1. Superiorul dumneavoastră este furios pe dumneavoastră.
2. Vă descurcați cu munca în exces.
3. Ați primit o promovare.
4. Sunteți prea stresat și vreți o zi liberă.
5. Vă place să lucrați în echipă.
6. Superiorul v-a lăudat la o întâlnire.
7. Vă este frică deoarece ați comis o greșală.
8. Te lupți cu un coleg.
9. Un coleg are obiceiul enervant de a da clicuri în mod obsesiv și nu mai puteți suporta.
10. Colegul dumneavoastră împarte fiecare detaliu al vieții sale și asta vă deranjează.
11. Sunteți trist pentru că unul dintre colegii dumneavoastră a demisionat.
12. Sunteți dezgustat de bârfele de birou.
13. Sunteți încrezători în dezvoltarea profesională.
14. Participați la un interviu de angajare.
15. Sunteți vorbitor la o conferință.
16. Clientul/ pacientul /studentul dumneavoastră vă cere ajutorul.
17. Trebuie să vă terminați sarcinile, deoarece termenul limită este foarte apropiat.
18. Când erați mic, visați să deveniți asistent/ asistent social / profesor.
19. Nu sunteți sigur cum să rezolvați o problemă.
20. Nu dormiți suficient și sunteți obosiți la locul de muncă.
21. Scriți un raport cu un termen scurt.
22. Faceți mai multe sarcini în același timp.
23. Vă întâlniți cu oameni noi.

	<p>24. Colegul dumneavoastră fură ideea dumneavoastră.</p> <p>25. Vi se cere să rămâneți târziu când sunteți pe punctul de a pleca de la birou.</p> <p>26. Vă bucurați de o petrecere cu colegii dumneavoastră.</p> <p>Durata jocului este de 36 de minute.</p> <p>Discuții finale (întrebări în următoarea secțiune) (3 minute)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p>Ați crezut vreodată cât de important este ceea ce comunicați prin indiciile nonverbale?</p> <p>Puteți să dați exemple de situații în care semnalele nonverbale contrazic mesajul verbal?</p> <p>Puteți să dați exemple de situații în care trebuie să vă controlați reacțiile nonverbale pentru a transmite mesajul dorit, contrar stării sau emoțiilor dumneavoastră?</p> <p>Întrebări pentru discuții finale:</p> <p>Cât de greu a fost să nu vorbiți și să trimiteți mesajul dorit?</p> <p>A fost mai ușor să înțelegeți mesajul mimat sau desenat? De ce?</p> <p>Sunt mimarea și desenarea tipuri de comunicare nonverbală?</p> <p>Când ați mimat, ce credeți că a fost de ajutor pentru alții ca să ghicească mesajul?</p> <p>De ce este importantă comunicarea nonverbală în mentorat?</p>
<b>Termeni cheie</b>	comunicarea nonverbală, limbajul corpului, mesajul, comunicarea estetică, comunicarea fizică, semnele, simbolurile
<b>Short theoretical background/basic information</b>	<p>Puteți găsi mai multe informații despre comunicarea nonverbală:</p> <p><a href="https://www.skillsyouneed.com/ips/nonverbal-communication.html">https://www.skillsyouneed.com/ips/nonverbal-communication.html</a></p>
<b>Titlul activității</b>	<b>Comunicarea asertivă</b>
<b>Durata</b>	24 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Întrebări pentru auto-reflecție, flipchart și markeri dacă mentorul dorește să facă niște note în timpul cursului interactiv sau să deseneze triunghiul comportamentelor (a se vedea partea teoretică pentru detalii)



<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	<p>Această activitate are scopul de a sublinia rolul unui stil asertiv de comunicare în mentorat. Participanții vor afla care sunt trăsăturile comunicării asertive și comportamentele sale specifice în contrast cu reacțiile agresive și pasive. Ei vor fi mai conștienți de aceste aspecte după un joc de rol în 3 versiuni.</p>
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>În primul rând, vom vorbi despre comunicarea asertivă și trăsăturile acesteia. Acum că știți mai multe despre comunicarea asertivă, vom exercita aceste abilități și vom aprofunda conștientizarea și înțelegerea efectelor sale și a distincțiilor față de comportamentele agresive și pasive.</p> <p>(Vă rugăm să indicați instrucțiunile din secțiunea următoare).</p>
<b>Descrierea activității</b>	<p>Curs interactiv despre comunicarea asertivă (vedeți secțiunea teoretică pentru detalii). Includeți întrebări (secțiunea următoare) (10 min)</p> <p>Joc de rol pentru a practica abilități de comunicare asertivă și de a fi conștienți de efectele sale și de distincțiile față de comportamentele agresive și pasive. Formatorul selectează 2 participanți (2 voluntari, de exemplu) pentru a veni în fața: primul va juca rolul de mentor, al doilea va fi elevul. Trainerul oferă instrucțiunile participanților:</p> <p><i>Avem următoarea situație: este a patra săptămână în care mentorul intră târziu la lucru. Mentorul trebuie să vorbească cu mentorul și să găsească o soluție. Trebuie să jucați 3 versiuni de reacții: a) mentorul este agresiv, b) mentorul este pasiv și c) mentorul este asertiv. Persoana care are rolul de elev are libertatea de a-și alege reacțiile, bazându-se pe modul în care consideră că ar răspunde în cazul dat. Aveți 3 minute la dispoziție pentru fiecare versiune. Ceilalți participanți vor urmări jocul de rol și vom discuta detaliile la sfârșitul exercițiului. (9 min)</i></p> <p>Discuții finale (întrebări în următoarea secțiune) (5 min)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p><b>Întrebări în timpul conferinței interactive:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sunteți familiarizați cu ce înseamnă să fii asertiv?</li> <li>2. Puteți să dați exemple de situații în care ați fost asertiv? Cum ați făcut-o?</li> <li>3. Puteți identifica diferențele dintre a fi agresiv și a fi asertiv? Dar despre a fi pasiv și a fi asertiv?</li> <li>4. Puteți exemplifica comportamentul asertiv?</li> <li>5. Cât de des ați folosit cuvântul "Eu" până acum?</li> <li>6. Ce efecte credeți că are utilizarea declarațiilor "Eu"?</li> </ol>

	<p><b>Întrebări pentru discuții finale:</b></p> <p>Cum v-ați simțit când a fost folosit comportamentul agresiv? Cum rămâne cu comportamentul pasiv? A făcut comportamentul asertiv o diferență?</p> <p>Ce ați observat în cele trei situații?</p> <p>Pentru cei care nu au jucat rolurile, cum ați răspunde într-un mod asertiv?</p> <p>Cum vă puteți îmbunătăți abilitățile de comunicare asertivă?</p> <p>Este important ca un mentor să fie asertiv? De ce?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>pasiv, asertiv, agresiv, gânduri, sentimente, drepturi</p>
<p><b>Short theoretical background/basic information</b></p>	<p>Comunicarea asertivă este, de asemenea, o abilitate interpersonală importantă, care constă în exprimarea în mod adecvat a gândurilor, credințelor, sentimentelor, dorințelor, nevoilor și acțiunilor în interesul dumneavoastră, dar luând în considerare și cele ale altora.</p> <p>Puteți vedea un comportament asertiv în partea de sus a unui triunghi, unde la bază sunt comportamente agresive și pasive.</p> <p>A fi agresiv înseamnă a ignora nevoile, sentimentele sau părerile altora, afirmând doar drepturile dumneavoastră. O persoană agresivă este adesea împovăraătoare, exigentă și nu întreabă și poate deveni brutal.</p> <p>Pe de altă parte, comportamentul pasiv este definit prin îmbrățișarea ideilor, gândurilor și sentimentelor altora, ignorând propriile drepturi și nevoi. De obicei, acesta este un semn de încredere scăzută în sine. Aceste persoane le roagă pe altele, încercând să le facă pe plac. Uneori, alții își asumă responsabilitatea și iau decizii pentru ei.</p> <p>Asertivitatea reprezintă un echilibru între afirmarea drepturilor dumneavoastră în mod deschis și corect și luarea în considerare a nevoilor altora. Aceasta înseamnă căutarea unei soluții câștigătoare, astfel încât toată lumea să fie mulțumită.</p> <p><b>O persoană asertivă este caracterizată de următoarele comportamente:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- îi consideră pe ceilalți ca fiind egali;</li> </ul>

- înțelege sentimente și este empatică
- își exprimă propriile sentimente, gânduri și idei într-un mod deschis și onest și
- îi încurajează pe alții să facă același lucru;
- spune "nu" atunci când este necesar și într-un mod adecvat;
- admite comiterea greșelilor și își cere scuze;
- exprimă în mod regulat aprecieri despre alții atunci când este adecvat;
- adoptă opinii / idei / puncte de vedere ale altora după ce le-au ascultat și a decis că sunt potrivite pentru acestea;
- este deschisă la critici și complimente;
- se apreciază pe sine și îi apreciază pe alții.

**Afirmațiile "Eu":**

Folosirea afirmațiilor "Eu" este o tehnică de comunicare asertivă care exprimă sentimente, gânduri, dorințe, nevoi etc.: "Eu am nevoie", "Eu mă simt", "Eu am ales", "Eu aș vrea" etc. Folosirea afirmației "Eu" îi face pe alții să fie mai deschiși și mai puțin defensivi, deoarece vorbitorul își exprimă opinia fără acuzații. Accentul este pus pe vorbitor, nu pe ascultător.

**Exemplu:**

Situație: Superiorul dumneavoastră vă suprasolicită la muncă.

Răspuns comun: Da, voi face asta.

Modul asertiv de a răspunde:

Mă simt stresat și obosit, când am atâtea sarcini de făcut într-un timp atât de scurt, pentru că este copleșitor. Chiar apreciez dacă pot obține ajutor.

Sau: Nu pot să iau niciun alt proiect sau sarcină chiar acum, pentru că va fi copleșitor pentru mine și nu voi putea termina la timp.

Puteți găsi mai multe informații despre comunicarea asertivă:

<https://www.skillsyouneed.com/ps/assertiveness.html>

<b>Titlul activității</b>	<b>Identificarea stilului leadership-ului dumneavoastră</b>
<b>Durata</b>	50 de minute
<b>Materiale/instrumente</b>	Flipchart, markeri, calculatoare, conexiune la internet, link pentru a fi folosit

<p><b>necesare</b></p>	<p>pentru videoclipul "8 calități care fac un lider excepțional" în articolul: <a href="https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757">https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757</a>, întrebări pentru auto-reflecție, proiector, pagină PowerPoint (Inteligența emoțională), link pentru test de auto- evaluare: <a href="https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444">https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444</a>, telefoane smartphone, pagină PowerPoint (the table: <a href="http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf">http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf</a>), întrebări pentru auto-reflecție și discuții.</p>
<p><b>Instrucțiuni pentru traineri</b></p>	<p>Această activitate își propune să prezinte abilitățile și stilurile de conducere și să le conecteze cu mentoratul. Participanții vor câștiga, de asemenea, conștientizarea importanței inteligenței emoționale în leadership și mentorat. Printr-un test de autoevaluare, ei își vor identifica stilurile de conducere.</p>
<p><b>Instrucțiuni pentru participanți</b></p>	<p>Vom începe cu un exercițiu de brainstorming și vă voi pune o întrebare: Ce vă vine în minte când vă gândiți la leadership? Vă rugăm să nu ezitați să răspundeți la toate întrebările.</p> <p>Acum vom urmări un videoclip pentru a vedea care sunt calitățile și abilitățile unui bun lider și vom discuta legătura cu mentoratul.</p> <p>În plus, vom vorbi despre inteligența emoțională ca abilitate de leadership.</p> <p>Vom face acum un test de autoevaluare, pentru a vă identifica amestecul de stiluri de leadership. Pentru aceasta, aveți nevoie de telefoanele dumneavoastră smartphone. Accesați acest link și completați chestionarul. Aveți 5 minute la dispoziție să îl completați. Când sunteți gata, vă rugăm să citiți pe scurt interpretarea. În scurt timp, vom discuta mai multe.</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Începeți cu un exercițiu de brainstorming: Ce vă vine în minte atunci când vă gândiți la leadership? și scrieți răspunsurile participanților pe flipchart (3 minute)</p> <p>Definiți conducerea pe baza răspunsurilor și a contextului teoretic (1 minut)</p> <p>Urmăriți un videoclip educațional despre "8 calități care fac un lider excepțional" în articol: <a href="https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757">https://www.thebalancecareers.com/leadership-skills-list-2063757</a> (2 minute) Participanților li se adresează întrebări (următoarea secțiune) pentru auto-reflecție (4 minute)</p> <p>Prezentare interactivă despre inteligența emoțională ca abilitate de leadership (de conducere) (vedeți sețiunea teoretică și întrebările pentru auto-reflecție) (5 minute)</p>

	<p>Teste de autoevaluare: folosind telefoanele inteligente, participanții vor completa următorul test, accesând link-ul:</p> <p><a href="https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444">https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444</a>, pentru a identifica amestecul lor de stiluri de leadership, pe baza stilurilor de leadership dezvoltate de David Goleman (Coerciție / Comandă, Visionar, Afiliat, Democrat, <i>Pacesetting</i>, Coaching, vedeți detalii în secțiunea teoretică) (5 minute)</p> <p>Participanții vor vedea o interpretare automată a testului, identificând:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stilurile bine dezvoltate;</li> <li>• stilurile care necesită o dezvoltare ulterioară;</li> <li>• stilurile care necesită multă dezvoltare.</li> </ul> <p>Lăsați participanții să exploreze rezultatele timp de 2 minute.</p> <p>Interpretați împreună cu participanții rezultatele obținute, descriind fiecare stil, folosind detaliile date din interpretarea automată (vedeți detalii în secțiunea teoretică); puteți afișa, de asemenea, pe o pagină PowerPoint tabelul de aici: <a href="http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf">http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf</a></p> <p>În același timp, folosiți întrebările pentru auto-reflecție și discuții (vedeți următoarea secțiune) (28 de minute)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p><b>Întrebări după vizionarea videoclipului:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recunoașteți aceste abilități în liderii pe care îi cunoașteți?</li> <li>2. Aceste abilități de leadership se referă la mentorat? Cum?</li> <li>3. Puteți adăuga alte abilități de leadership?</li> <li>4. Aveți abilități de conducere? Cu privire la acestea, care sunt punctele dumneavoastră forte? Ce aveți nevoie pentru a vă îmbunătăți?</li> </ol> <p><b>Întrebări pentru prezentarea despre inteligența emoțională ca o abilitate de lider:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. V-ați gândit la importanța inteligenței emoționale ca o abilitate pentru un leadership?</li> <li>2. Pe o scară de la 1 la 10, unde vă plasați în ceea ce privește inteligența emoțională?</li> <li>3. La ce componente aveți ceva de îmbunătățit?</li> </ol>

	<p><b>Întrebări pentru interpretarea testului, auto-reflecție și discuții:</b></p> <p>Vă recunoașteți pe dumneavoastră înșivă în rezultate?</p> <p>Cine are un stil de conducere / coerciție bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cine are un stil vizionar bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cine are un stil de afiliere bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cine are un stil democratic bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cine are un stil de pacesetting bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cine are un stil de coaching bine dezvoltat? Să vedem ce înseamnă acest lucru (introduceți detaliile). Puteți să dați exemple de situații când ați folosit acest stil la locul de muncă, împreună cu colegii sau în orice altă situație? Pentru cei care au nevoie de o îmbunătățire a acestui stil, cum puteți face asta?</p> <p>Cum puteți folosi stilul de conducere în mentorat? Oferiți exemple.</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>abilități de conducere, stiluri de conducere, comandant, vizionar, afiliat, democratic, pacesetting, coaching</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p><b>Definiția termenului <i>leadership</i> (conducere):</b></p> <p>Leadership-ul reprezintă o combinație de abilități orientate spre inspirarea și motivarea celorlalți pentru a atinge un obiectiv comun.</p>

Puteți găsi mai multe informații despre abilitățile leadership-ului aici:

<https://www.thebalance.com/leadership-skills-list-2063757>,

<https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html>

Goleman, David (1998). *Ce anume face un lider?*. Harvard Business Review, 90-103.

**Inteligența emoțională ca abilitate de conducere (cele cinci componente).**

**Utilizați tabelul de mai jos pe o pagină PowerPoint:**

	<b>Definiție</b>	<b>Atributul</b>
Conștiința de sine	abilitatea de a recunoaște și de a înțelege starea de spirit, emoțiile și conducerile, precum și efectul asupra altora	încredere în sine autoevaluare realistă auto-ironie
Auto-reglare	abilitatea de a controla sau redirecționa impulsurile și dispozițiile disfuncționale tendința de a înceta a mai judeca să se gândească înainte de a acționa	Încredere și integritate confort cu ambiguitate deschiderea spre schimbare
Motivație	Pasiunea de a lucra din motive care sunt mai presus de banii sau statut Înclinație de a-și atinge obiectivele cu energie și perseverență	Putere mare de a realiza Optimism, chiar și în fața eșecului Angajament organizatoric
Empatie	Abilitatea de a înțelege machiajul emoțional al altor persoane  Abilitatea de a trata oamenii în funcție de reacțiile lor	Expertiză în crearea și menținerea talentelor Sensibilitatea interculturală  Serviciu pentru clienți

	emoționale	
Abilități sociale	Competență în gestionarea relațiilor și construirea de rețele Abilitatea de a găsi un teren comun și de a crea relații	Eficiență în conducerea schimbării Persuasiune Expertiză în construirea și conducerea echipelor

Sursa: *Cinci componente ale inteligenței emoționale la lucru* (Goleman, David (1998). Ce anume îl face lider? (*Harvard Business Review*, 95).

Diferitele combinații de abilități de leadership au ca rezultat stiluri de leadership. Conform lui D. Goleman, există 6 stiluri de leadership:

#### **“Coercitivul”/ Comandantul**

Liderii coercitivi cer ascultare imediată. Într-o singură expresie, acest stil este "Fă ce-ți spun". Acești lideri arată inițiativă, auto-control și conduc spre succes. Există, desigur, un timp și un loc pentru o astfel de conducere: un câmp de luptă este exemplul clasic, dar orice criză va avea nevoie de o conducere clară, calmă și comandantă. Cu toate acestea, acest stil nu încurajează pe nimeni altcineva să ia inițiativa și are adesea un efect negativ asupra modului în care se simt oamenii.

#### **Vizionarul**

Liderii autoritari mută oamenii spre o viziune, așa că sunt adesea descriși ca "vizionari". Acest stil este probabil cel mai bine rezumat ca "Vino cu mine". Acesta este stilul cel mai util atunci când este necesară o nouă viziune sau o direcție clară și este foarte pozitiv. Liderii autoritari sunt foarte încrezători în sine și în empatie, acționând ca un catalizator de schimbare prin atragerea oamenilor în viziune și implicarea lor în viitor.

#### **Afiliatul**

Un lider afiliat evaluează și creează legături emoționale și armonie, crezând că "oamenii vin întâi". Astfel de lideri demonstrează empatie și abilități puternice de comunicare și sunt foarte buni în construirea relațiilor. Acest stil este cel mai util atunci când o echipă a trecut printr-o experiență dificilă și trebuie să vindece



rupturi sau să dezvolte motivația. Nu este un stil foarte orientat spre scop, deci oricine îl va folosi trebuie să se asigure că alții înțeleg că scopul este armonia echipei și nu sarcinile specifice. Probabil că este evident că nu poate fi folosit pe cont propriu pentru o perioadă lungă de timp dacă trebuie să "faceți treaba la serviciu".

### **Democraticul**

Liderul democratic construiește un consens prin participare, întrebând în mod constant "Ce crezi tu?" și arătând niveluri înalte de colaborare, leadership în echipă și abilități puternice de comunicare. Acest stil de conducere funcționează bine în dezvoltarea proprietății pentru un proiect, dar poate duce la progrese lente către atingerea obiectivelor, până când se va dezvolta un anumit impuls. Orice persoană care dorește să utilizeze acest stil va trebui să se asigure că managerii de rang înalt sunt înscriși în proces și înțeleg că poate dura ceva timp pentru a dezvolta consensul.

### **Pace-Setter**

Liderii care stabilesc ritmul se așteaptă la excelență și la auto-direcție și pot fi rezumați ca "Faceți așa cum fac eu, acum". Pace-setterul conduce foarte mult prin exemplu, dar acest tip de conducere funcționează doar cu o echipă foarte competentă și bine motivată. Aceasta poate fi susținută doar o perioadă de timp fără ca membrii echipei să semnaleze. La fel ca liderul coercitiv, Pace-setterii arată de asemenea capacitatea de a reuși și de a iniția, dar în loc de auto-control, acestea sunt cuplate cu conștiinciozitate.

### **Coaching**

Un lider de coaching va dezvolta oameni, permițându-le să încerce diferite abordări într-un mod deschis. Sintagma care rezumă acest stil este "Încearc-o", iar acest lider arată niveluri ridicate de empatie, conștiință de sine și abilități în dezvoltarea altora. Un stil de coaching este util în special atunci când o organizație apreciază dezvoltarea personalului pe termen lung".

Sursa: <https://www.skillsyouneed.com/ls/index.php/325444>

	<p>O scurtă descriere la: <a href="http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf">http://www.montana.edu/engagement/organizations/solc/The%20Six%20Leadership%20Styles.pdf</a></p> <p>Pentru mai multe detalii, vedeți: Goleman, David (2000). Lideri care obțin rezultate. <i>Harvard Business Review</i>, 77-90 .</p>
--	--

<b>Titlul activității</b>	<b>Importanța valorilor leadership-ului în mentorat</b>
<b>Durata</b>	20 min
<b>Materiale/ instrumente necesare</b>	Foaie de hârtie cu o listă de valori ale leadership-ului, întrebări pentru auto-reflecție, flipchart, markeri
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Activitatea este dedicată sensibilizării participanților cu privire la modul în care valorile lor de leadership își modelează rolul de mentori. Participanții își vor identifica valorile de bază ale conducerii și le vor compara cu cele mai frecvente din grup.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Valorile și credințele noastre fundamentale influențează comportamentele, rolurile, activitățile, deciziile etc. Prin urmare, munca și profesia sunt conduse de aceste valori. În același mod, mentorii și liderii acționează conform valorilor lor.</p> <p>Pentru început, vom discuta despre modul în care valorile formează rolul unui lider, deci al unui mentor.</p> <p>Pentru a fi cu adevărat conștienți de valorile dumneavoastră de conducere, vom face un exercițiu. Veți primi o foaie de hârtie cu o listă de valori de conducere. Vă rugăm să citiți individual lista și încercuiți primele cinci valori care sunt importante pentru dumneavoastră în activitatea de mentorat. Aveți 5 minute pentru aceasta, iar apoi vom discuta mai multe.</p> <p>Acum, pe baza valorilor de lider pe care le-ați selectat, poate putem să evidențiem profilul grupului.</p>

<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Explicați faptul că stilul unui lider și comportamentul acestuia sunt de obicei influențate de valorile sale (1 minut).</p> <p>Discuții de grup cu privire la modul în care valorile formează rolul unui lider, prin urmare al unui mentor (vezi următoarea secțiune) (4 minute).</p> <p>Exercițiul de autoevaluare pentru a identifica valorile personale. Participanții primesc o foaie de hârtie cu o listă de valori de conducere. Solicitați participanților să citească individual lista și să cuprindă primele cinci valori importante pentru aceștia în activitatea de mentorat (5 minute).</p> <p>Cereți participanților valorile pe care le-au selectat și vedeți frecvența din grup. Scrieți-le pe un flipchart pentru a obține un profil de grup de valori de conducere (5 minute).</p> <p><b>Lista valorilor:</b></p> <table data-bbox="391 929 1061 2038"> <tr><td>Realizare</td><td>Ajutor</td></tr> <tr><td>Aventură</td><td>Independență</td></tr> <tr><td>Provocare</td><td>Integritate</td></tr> <tr><td>Control</td><td>Leadership</td></tr> <tr><td>Creativitate</td><td>Moralitate/ Etică</td></tr> <tr><td>Balanță economică</td><td>Loialitate</td></tr> <tr><td>Dreptate</td><td>Predictibilitate</td></tr> <tr><td>Libertate</td><td>Responsibilitate</td></tr> <tr><td>Fericire</td><td>Sensibilitate</td></tr> <tr><td>Muncă grea</td><td>Putere</td></tr> <tr><td>Onestitate</td><td>Aprecieri</td></tr> <tr><td>Armonie</td><td>Risc</td></tr> <tr><td>Implicare</td><td>Respect de sine</td></tr> <tr><td>Comandă</td><td>Varietate</td></tr> <tr><td>Afecțiune</td><td>Securitate</td></tr> <tr><td>Confort</td><td>Tradiție</td></tr> <tr><td>Conformitate</td><td>Încredere</td></tr> <tr><td>Cooperare</td><td>Înțelepciune</td></tr> <tr><td>Sinceritate</td><td>Serviciu</td></tr> <tr><td>Competență</td><td>Conștientizare</td></tr> <tr><td>Flexibilitate</td><td>Dezvoltare personală</td></tr> </table>	Realizare	Ajutor	Aventură	Independență	Provocare	Integritate	Control	Leadership	Creativitate	Moralitate/ Etică	Balanță economică	Loialitate	Dreptate	Predictibilitate	Libertate	Responsibilitate	Fericire	Sensibilitate	Muncă grea	Putere	Onestitate	Aprecieri	Armonie	Risc	Implicare	Respect de sine	Comandă	Varietate	Afecțiune	Securitate	Confort	Tradiție	Conformitate	Încredere	Cooperare	Înțelepciune	Sinceritate	Serviciu	Competență	Conștientizare	Flexibilitate	Dezvoltare personală
	Realizare	Ajutor																																									
Aventură	Independență																																										
Provocare	Integritate																																										
Control	Leadership																																										
Creativitate	Moralitate/ Etică																																										
Balanță economică	Loialitate																																										
Dreptate	Predictibilitate																																										
Libertate	Responsibilitate																																										
Fericire	Sensibilitate																																										
Muncă grea	Putere																																										
Onestitate	Aprecieri																																										
Armonie	Risc																																										
Implicare	Respect de sine																																										
Comandă	Varietate																																										
Afecțiune	Securitate																																										
Confort	Tradiție																																										
Conformitate	Încredere																																										
Cooperare	Înțelepciune																																										
Sinceritate	Serviciu																																										
Competență	Conștientizare																																										
Flexibilitate	Dezvoltare personală																																										

	<p>Prietenie</p> <p>Joc adaptat după Beggs, Katherine &amp; Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: <a href="https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities">https://www.slideshare.net/lsolheid/leadership-games-and-activities</a></p> <p>5. Discuții finale de grup (vedeți în următoarea secțiune) (5 minute).</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p><b>Discuție de grup:</b></p> <p>De ce valorile pot influența rolul și comportamentul unui lider? Puteți să oferiți exemple?</p> <p>Acest lucru se aplică și în mentorat?</p> <p>Puteți să dați exemple de valori pe care le considerați că vă definesc activitatea și rolul de îndrumare?</p> <p><b>Discuții finale:</b></p> <p>Cum ar influența valorile de conducere rolul dumneavoastră de mentor? Puteți da un exemplu?</p> <p>Cât de departe sunteți de profilul grupului de valori de conducere? Ce nu se potrivește la dumneavoastră?</p> <p>Ce ați face dacă elevul dumneavoastră ar avea valori total diferite?</p>
<b>Termeni cheie</b>	Valorile de leadership
<b>Scurt background teoretic /informație de bază</b>	<p>Puteți găsi mai multe informații despre valorile de leadership: <a href="https://www.thebalancecareers.com/leadership-values-and-workplace-ethics-1918615">https://www.thebalancecareers.com/leadership-values-and-workplace-ethics-1918615</a></p>

<b>Titlul activității</b>	<b>Identificarea abilităților de bază în antreprenoriat pentru începerea carierei</b>
<b>Durata</b>	1 oră și 20 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	<p>Computer, internet, link care trebuie folosit:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ_">https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ_</a>, întrebări pentru auto-reflecție, proiector, flipchart, markeri, foi de hârtie, pixuri, 21 coli de hârtie /</p>

	cărți cu abilități antreprenoriale, foi de hârtie din flipchart.
<p><b>Instrucțiuni pentru traineri</b></p>	<p>Obiectivele acestei activități constau în a avea descrierea participanților, descoperirea și discutarea unei varietăți de abilități antreprenoriale și calități ale unui bun antreprenor. În plus, aceștia trebuie să coreleze aceste abilități cu cele necesare pentru începerea carierei. Participanții vor putea, de asemenea, să dea exemple cu privire la modul în care pot contribui ca mentori la dezvoltarea acestor abilități pentru colegii lor mai tineri la începutul carierei.</p>
<p><b>Instrucțiuni pentru participanți</b></p>	<p>Pentru început, vom urmări un videoclip despre calitățile unui antreprenor și apoi vom discuta despre modul în care aceste abilități sunt importante pentru începerea carierei.</p> <p>Acum, vă voi adresa o întrebare și vreau să vă simțiți liber să dați orice răspuns care vă vine în minte; vom face un exercițiu de brainstorming: Ce alte aptitudini, calități și trăsături antreprenoriale credeți că sunt necesare pentru a începe o carieră și de ce?</p> <p>Pentru următorul minut vom juca un joc - antreprenorul perfect. Vă veți împărți în perechi. Vă rugăm să decideți pentru fiecare pereche, care este jucătorul 1 și care este jucătorul 2. Pentru prima sesiune de roluri, jucătorul 1 din fiecare pereche oferă motivele pentru care crede că el / ea ar putea să nu fie cel mai bun antreprenor. Jucătorul 2 scrie pe hârtie toate motivele oferite de jucătorul 1. După 3 minute, schimbați rolurile pentru alte 3 minute. În cea de-a doua sesiune de joc de rol, urmați aceeași procedură, dar acum trebuie să vă dați motivele pentru care ați fi antreprenori perfecți. După aceasta, vom discuta despre ceea ce ați identificat ca fiind caracteristicile unui antreprenor care nu este chiar perfect și care este un antreprenor perfect și care răspunde la alte întrebări relevante.</p> <p>Vom face un alt exercițiu practic. Vă veți împărți în 3 grupuri, astfel încât în fiecare dintre ele să fie cel puțin un reprezentant al categoriilor profesionale vizate (asistente medicale, asistenți sociali, profesori). Acest prim grup reprezintă categoria profesională de asistente medicale. Al doilea grup reprezintă categoria profesională a lucrătorilor sociali. Al treilea grup reprezintă</p>

	<p>categoria profesională a profesorilor. Trebuie să alegeți aleatoriu 6 bucăți mici de hârtie / cărți cu abilități antreprenoriale. Aveți 10 minute la dispoziție pentru a discuta și a răspunde la următoarele întrebări și pentru a scrie pe flipchart răspunsurile dumneavoastră.</p> <p>1. Apoi, fiecare grup alege un reprezentant pentru a-și prezenta activitatea în 5 minute, iar la final vom trage concluziile.</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Urmăriți un videoclip animat despre calitățile cheie ale unui antreprenor: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ">https://www.youtube.com/watch?v=s6cPmBSL-OQ</a> (3 minute).</p> <p>Participanților le sunt adresate întrebări (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (5 min).</p> <p>Exercițiul de brainstorming: Ce alte aptitudini, calități și trăsături antreprenoriale credeți că sunt necesare pentru a începe o carieră și de ce? Scrieți răspunsurile participanților pe flipchart (5 minute).</p> <p>Joc de antreprenor perfect bazat pe jocul de rol (Sursa: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=GOcHzKv-a5U">https://www.youtube.com/watch?v=GOcHzKv-a5U</a>): Formatorul împarte cursanții în perechi și explică instrucțiunile. În fiecare pereche, participanții decid cine este jucătorul 1 și care este jucătorul 2 (2 min). Prima sesiune de roluri: jucătorul 1 din fiecare pereche dă motive pentru care crede că el / ea ar fi un antreprenor care nu este chiar perfect. Jucătorul 2 scrie pe hârtie toate motivele oferite de jucătorul 1. După 3 minute, jucătorii își schimbă rolurile pentru alte 3 minute. A doua sesiune de roluri: procedura este aceeași, dar acum jucătorii trebuie să dea motive pentru care ar fi antreprenori perfecți (2 jocuri de rol a câte 3 minute fiecare).</p> <p>Discuții de grup privind caracteristicile unui antreprenor care nu este chiar perfect și ale unui antreprenor perfect. Formatorul scrie răspunsul pe flipchart (pentru întrebări, consultați secțiunea următoare) (6 minute).</p> <p>Instructorul rezumă cele două liste de caracteristici și facilitează discuția finală (pentru întrebări vedeți următoarea secțiune) (10 minute).</p> <p>Exercițiu practic: Formatorul împarte participanții în 3 grupe, astfel încât în fiecare dintre ele să fie cel puțin un reprezentant al categoriilor profesionale vizate (asistenți, asistenți sociali, profesori). În plus, fiecare grup reprezintă o categorie profesională. Membrii fiecărui grup aleg aleatoriu 6 bucăți mici de</p>

	<p>hârtie / cărți cu abilități antreprenoriale (2 minute).</p> <p><b>Abilități antreprenoriale de scris pe bucăți mici de hârtie / cărți:</b></p> <table border="0"> <tr> <td>Abilități de rețea</td> <td>Abilitatea de a face față eșecului</td> </tr> <tr> <td>Optimism</td> <td>Inițiativă</td> </tr> <tr> <td>Dorința de a îmbunătăți lumea</td> <td>Persistență</td> </tr> <tr> <td>Salt</td> <td>Abilități de negociere</td> </tr> <tr> <td>Viziune</td> <td>Abilități interpersonale</td> </tr> <tr> <td>Abilități de comunicare</td> <td>Creativitate</td> </tr> <tr> <td>Motivare</td> <td>Abilități de rezolvare a problemei</td> </tr> <tr> <td>Gândire critică</td> <td>Luarea deciziilor</td> </tr> <tr> <td>Abilități de planificare</td> <td>Setarea obiectivelor</td> </tr> <tr> <td>Empatie</td> <td>Abilități active de ascultare</td> </tr> <tr> <td>Leadership</td> <td></td> </tr> </table> <p>Participanții au 10 minute la dispoziție pentru a discuta în grupuri, pentru a răspunde la următoarele întrebări și pentru a scrie răspunsul pe o foaie de hârtie flipchart:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• În cazul în care elevul dumneavoastră ar veni și v-ar cere sfaturi despre cum să dezvolte aceste 6 abilități, ce i-ați spune? Luați în considerare domeniul muncii pe care îl reprezentați. Cum îl puteți ajuta?</li> <li>• L-ați încuraja să dezvolte o afacere în domeniu? De ce?</li> <li>• Apoi, fiecare grup alege un reprezentant pentru a-și prezenta activitatea în 5 minute (15 minute în total).</li> </ul> <p>8. Discuții finale ale grupului (10 minute).</p>	Abilități de rețea	Abilitatea de a face față eșecului	Optimism	Inițiativă	Dorința de a îmbunătăți lumea	Persistență	Salt	Abilități de negociere	Viziune	Abilități interpersonale	Abilități de comunicare	Creativitate	Motivare	Abilități de rezolvare a problemei	Gândire critică	Luarea deciziilor	Abilități de planificare	Setarea obiectivelor	Empatie	Abilități active de ascultare	Leadership	
Abilități de rețea	Abilitatea de a face față eșecului																						
Optimism	Inițiativă																						
Dorința de a îmbunătăți lumea	Persistență																						
Salt	Abilități de negociere																						
Viziune	Abilități interpersonale																						
Abilități de comunicare	Creativitate																						
Motivare	Abilități de rezolvare a problemei																						
Gândire critică	Luarea deciziilor																						
Abilități de planificare	Setarea obiectivelor																						
Empatie	Abilități active de ascultare																						
Leadership																							
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p><b>Întrebări după vizionarea videoclipului animat:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ați văzut aceste abilități antreprenoriale la colegii dumneavoastră mai tineri la începutul carierei? Care sunt punctele forte și punctele slabe ale acestora?</li> <li>2. Aveți aceste abilități? Unde aveți nevoie de îmbunătățiri?</li> <li>3. Cum puteți contribui la dezvoltarea acestor abilități pentru elevul dumneavoastră?</li> </ol> <p><b>Întrebări pentru jocul antreprenorul perfect:</b></p>																						

	<p>5. Ce caracteristici ale antreprenorului nu chiar perfect ați identificat?</p> <p>6. Ce caracteristici ale antreprenorului perfect ați identificat?</p> <p>7. Toți colegii dumneavoastră tineri au potențialul de a deveni antreprenori?</p> <p>8. Este negativ dacă unii dintre colegii tăi tineri nu posedă caracteristicile unui antreprenor? Cum va afecta începutul carierei?</p> <p>9. Ce ați învățat din acest exercițiu?</p> <p><b>Întrebări pentru discuții de grup finale:</b></p> <p>8. Puteți adăuga soluții sau sugestii?</p> <p>9. Cât de dificilă sau ușoară a fost ca unii dintre voi să reprezentați o categorie profesională de care nu aparțineți? De ce?</p> <p>10. Cele 6 competențe antreprenoriale selectate au fost cele mai relevante pentru categoria profesională pe care ați reprezentat-o?</p> <p>11. Denumiți alte 3 abilități de bază pentru antreprenoriat pe care un elev trebuie să le dezvolte pentru a construi o carieră în domeniul dumneavoastră profesional.</p> <p>12. Care sunt abilitățile pe care credeți că un elev le poate dezvolta cel mai greu? De ce?</p>
<b>Termeni cheie</b>	Spirit antreprenorial, dezvoltarea carierei, abilități
<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	<p>Puteți găsi mai multe informații despre competențele antreprenoriale:</p> <p><a href="https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_76.htm">https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_76.htm</a></p> <p><a href="https://www.entrepreneur.com/article/242327">https://www.entrepreneur.com/article/242327</a></p>



## MODULUL 5: GÂNDIREA CRITICĂ ȘI SCHIMBAREA MANAGEMENTULUI ÎN ZONA PROFESIONALĂ ÎN PROCESUL DE MENTORAT

<b>Titlul exercițiului</b>	<b>Joc de cuvinte despre gândirea critică</b>
<b>Durata</b>	30 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Foaie Flipchart sau tablă, markere, prezentare Power Point
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Scopul exercițiului este de a introduce participanților conceptul de gândire critică. În prima parte a exercițiului, participanții împărtășesc expresia "gândire critică". În a doua parte, ei dau răspunsuri la fraza: "beneficiile gândirii critice în procesul de mentorat / coaching". Trainerul notează asocierile. Încurajați participanții să împărtășească cât mai multe asocieri. După ambele exerciții, trainerul conduce scurte discuții și reflecții cu participanții. La sfârșitul acestei activități, formatorul prezintă beneficiile gândirii critice. Dacă participanții au menționat deja toate acestea, este necesar doar un scurt rezumat. Dacă niciuna dintre prestații nu a fost menționată, formatorul le prezintă.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vom începe această parte a antrenamentului cu un exercițiu de brainstorming scurt. Când spunem un cuvânt sau o frază, împărtășiți cu noi primele gânduri - asocieri care vă trec prin minte. Nu există răspunsuri corecte sau greșite, toate asocierile sunt relevante și bune.</li> <li>2. Prima frază de acordare a asocierilor este "gândirea critică".</li> <li>3. Mulțumesc. Vom continua cu un alt exercițiu de brainstorming. Acum veți împărtăși asocieri pentru următoarea frază: "beneficiile gândirii critice".</li> <li>4. Acum sunt curios: ce exercițiu a fost mai dificil? În ce caz a fost mai greu să găsiți asocieri? <ul style="list-style-type: none"> <li>De ce este important să ne gândim și la beneficiile gândirii critice?</li> <li>De ce și cum poate fi utilă gândirea critică?</li> </ul> </li> <li>5. Acum vom rezuma în scurt timp caracteristicile și beneficiile gândirii critice (a se vedea mai jos). Vă rugăm să oferiți exemple din viața dumneavoastră atunci când ați avut un beneficiu specific al gândirii critice.</li> <li>6. Cum se pot aplica aceste beneficii procesului de mentorat / coaching?</li> </ol>

<p><b>Descrierea activității</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pregătiți markere și hârtie flipchart / tablă albă.</li> <li>2. Introduceți și implementați prima parte a exercițiului (asocieri la expresia "gândire critică") (3 minute)</li> <li>3. Introducerea și implementarea celei de-a doua părți a exercițiului (asocierile la expresia "beneficiile gândirii critice" (3 minute)</li> <li>4. Adresați întrebări pentru discuție și reflecție - consultați întrebările de la 1 la 5 de mai jos. (8 minute)</li> <li>5. Sintetizați beneficiile gândirii critice. Încurajați participanții să dea exemple din viața lor (10 minute)</li> <li>6. Întrebați și discutați cum pot fi aplicate beneficiile gândirii critice, utile în procesul de mentorat/ coaching? (6 minute)</li> </ol>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>Care exercițiu a fost mai dificil?          În ce caz a fost mai greu să găsiți asocieri?          De ce este important să ne gândim și la beneficiile gândirii critice?          De ce și cum poate fi utilă gândirea critică? Puteți da exemple concrete?          A fost o situație în care nu aveți competențe de gândire critică? Ce s-a întâmplat?          Cum pot fi utilizate aceste beneficii în procesul de mentorat/ coaching?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Gândirea critică, asocierile, caracteristicile și elementele gândirii critice, modelul PACIER, beneficiile gândirii critice, gândirea critică și mentoratul / coaching-ul</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p><b>Principiile brainstorming-ului:</b></p> <p>Evitați evaluarea.          Încurajați ideile nebunești.          Alimentați ideile altora.          Rămâneți concentrat asupra subiectului.          Vizualizați.          Scrieți idei.          O persoană vorbește, toată lumea ascultă.          Lucrați cu privire la cantitatea sau numărul de idei.</p> <p><b>Caracteristicile gândirii critice</b></p> <p>Gândirea critică cuprinde următoarele caracteristici și elemente: gândirea</p>

rațională, ancheta logică, integritatea, credibilitatea, simțul dreptății, corectitudinea, acuratețea, relevanța, încrederea în rațiune și argumentele rezonabile, profunzimea, lățimea, reflecția, comunicarea și empatia.

Conform modelului PACIER, dezvoltat de Universitatea din Cambridge și MACAT, gândirea critică poate fi definită prin șase abilități de interblocare: rezolvarea problemelor, analiza, gândirea creativă, interpretarea, evaluarea și raționamentul.

### **Beneficiile gândirii critice**

Gândirea critică ne permite:

- Consultați detaliile cele mai relevante și mai utile între o mulțime de informații.
- Găsiți soluții creative, viabile, în care alții văd numai probleme, pentru a fi mai creativ în procesul de evaluare a ideilor noi, selectarea celor mai bune și modificarea acestora, dacă este necesar.
- Puncte defecte în argumente pe care alții le acceptă fără nici o întrebare.
- Rostirea cu claritate și eficacitate a opiniilor, problemelor și soluțiilor.
- Luați decizii mai rapide, mai informate, bazându-vă pe dovezi și pe fapte, mai degrabă decât pe "simțuri" și pe opinii.
- Formulați argumente autoritare, devenind un convingător puternic și încrezător.
- Fiți conștienți de diferitele abordări ale unei situații, de a găsi o problemă.
- Puneți-vă în locul altor oameni și învățați din diferite perspective.
- Luați poziție pentru propria persoană și evitați să vă fiți influențați de opiniile neinformate ale altor persoane.
- Salvați și prioritizați timpul și resursele analizând ceea ce este esențial pentru proces, situație.
- Îmbunătățirea comunicării și comunicarea mai eficientă.
- Reflectați asupra valorilor și deciziilor pe care le luați.
- Deveniți mai independenți, învățați pe cont propriu. Ne permite să evaluăm stilurile noastre de învățare, punctele forte și punctele slabe și ne permite să ne asumăm dreptul la viața privată și profesională.

	<p>Mai multe detalii:</p> <p><a href="https://www.macat.com/what-is-critical-thinking">https://www.macat.com/what-is-critical-thinking</a></p> <p><a href="https://learn.filtered.com/blog/6-benefits-of-critical-thinking">https://learn.filtered.com/blog/6-benefits-of-critical-thinking</a></p> <p><a href="https://www.careermetis.com/benefits-critical-thinking-workplace/">https://www.careermetis.com/benefits-critical-thinking-workplace/</a></p> <p><a href="https://www.linkedin.com/pulse/what-importance-benefits-critical-thinking-skills-islam">https://www.linkedin.com/pulse/what-importance-benefits-critical-thinking-skills-islam</a></p> <p><a href="https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745">https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745</a></p> <p><a href="https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley">https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=GzV1pNQUX5s&amp;list=RDuFlvM13uLPw&amp;index=9">https://www.youtube.com/watch?v=GzV1pNQUX5s&amp;list=RDuFlvM13uLPw&amp;index=9</a></p>
--	--

<b>Titlul activității</b>	<b>ABC-ul gândirii critice</b>
<b>Durata</b>	35 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, flipchart sau tablă, markere, prezentare Power Point, link care trebuie să fie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4">https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4</a>
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	Accentul acestei activități este de a prezenta conceptul de gândire critică. În primul rând, participanții urmăresc un scurt videoclip despre metoda lui Edward de Bono, de 6 gânduri. Participanții se gândesc apoi la ideea dacă această metodă (pălării gânditoare diferite ) se poate referi la conceptul de gândire critică. Ulterior, trainerul prezintă definiția gândirii critice și le cere participanților să facă un brainstorm cu privire la caracteristicile cheie și elementul gândirii critice. Apoi, trainerul anunță ideile participanților și prezintă aceste caracteristici. În ultima parte a acestei activități, participanții se gândesc la exemple specifice de gândire critică aplicată la locul lor de muncă. Fiecare participant oferă cel puțin un exemplu.

**Instrucțiuni pentru  
participanți**

Vom discuta despre gândirea critică. În primul rând, vom viziona un videoclip despre o metodă numită 6 pălării gânditoare. Ați auzit vreodată despre asta sau știți despre ce este vorba?

Dacă analizăm mai atent conceptul gândirii critice, putem fi definiți ca abilitatea de a gândi clar și rațional, înțelegând legătura logică dintre idei. Folosește experiența, observația, interogatoriul și raționamentul pentru a ne ghida deciziile și convingerile. Este un mod de gândire auto-ghidat și auto-disciplinat în care gânditorul analizează în mod clar și obiectiv, evaluează un subiect specific, un conținut, o problemă pentru a lua o hotărâre sau pentru a lua o decizie în cunoștință de cauză. Acum, să discutăm despre care pălării se referă la gândirea critică, de ce și cum?

Următorul pas este să folosim metoda celor 6 pălării gânditoare pe un exemplu practic din viața noastră. Veți primi o foaie de lucru. Gândiți-vă la o situație, o provocare sau o problemă din cadrul muncii dumneavoastră (dacă nu vă puteți gândi la o situație de la locul de muncă, puteți găsi un exemplu din viața dumneavoastră personală). Descrieți puțin această situație în partea de sus a foii de lucru. Acum, încercați să vedeți, să gândiți și să înțelegeți situația din perspectiva fiecărei pălării.







Solicităm 6 participanți să împărtășească modul în care vor aborda situația, problema sau provocarea din perspectiva fiecărei pălării. Un participant prezintă o pălărie. Dacă cineva ar dori să adauge ceva sau să ceară, sunteți desigur bineveniți să vă împărtășiți ideile.

În care dintre situațiile anterioare ar putea ca folosirea acestei metode sau a gândirii critice, în general, să conducă la un rezultat mai bun și mai favorabil? (În fiecare situație este bine și util să folosiți abilități de gândire critică).

Care pălării și caracteristici ale gândirii critice sunt cele mai importante în procesul de mentorat / coaching? Cum le putem folosi? Puteți da exemple?

<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Pregătiți definiția gândirii critice (prezentarea Power Point). Pregătiți markeri, hârtie flipchart / tablă albă. Pregătiți foaia de lucru "6 pălării gânditoare".</p> <p>Introduceți și urmăriți un videoclip despre metoda celor 6 pălării gânditoare . (3 minute)</p> <p>Prezentați definiția gândirii critice. (1 minut)</p> <p>Discutați despre legătura dintre metoda celor 6 pălării gânditoare și gândirea critică. (5 minute)</p> <p>Instrucțiuni și implementarea exercițiului: participanții folosesc metoda celor 6 pălării gânditoare pe un exemplu practic de la locul lor de muncă (13 minute)</p> <p>Discutați cu participanții cum au abordat situațiile lor din perspectiva fiecărei pălării și cum poate obține utilizarea rezultatelor rezultate mai bune. (7 minute)</p> <p>Discutați care elemente de gândire critică sunt cele mai importante în procesul de îndrumare / coaching și încurajați participanții să dea exemple. (6 minute)</p>
<p><b>Întrebări pentru discuție și reflecție</b></p>	<p>Care pălării se referă la gândirea critică, de ce și cum?</p> <p>Cum vă puteți gândi la o situație, o provocare sau o problemă la locul de muncă din perspectiva fiecărei pălării?</p> <p>În ce situații trecute, folosirea acestei metode sau gândirea critică ar conduce, în general, la obținerea unui rezultat mai bun și mai favorabil?</p> <p>Care pălării și caracteristici ale gândirii critice sunt cele mai importante în procesul de mentorat / coaching? Cum le putem folosi? Puteți da exemple?</p> <p>(evaluare): Ce ați învățat în timpul acestui exercițiu?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Definiția gândirii critice, metoda celor 6 pălării gânditoare, exemple practice de la locul de muncă, gândire critică, proces de mentorat / coaching</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Mai multe informații despre gândirea critică:</p> <p><a href="http://www.criticalthinking.org/pages/about-critical-thinking/1019">http://www.criticalthinking.org/pages/about-critical-thinking/1019</a></p> <p><a href="https://www.macat.com/what-is-critical-thinking">https://www.macat.com/what-is-critical-thinking</a></p> <p><a href="https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745">https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745</a></p> <p><a href="https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745">https://www.thebalancecareers.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745</a></p> <p><a href="https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley">https://www.edutopia.org/blog/critical-thinking-pathways-todd-finley</a></p> <p>Mai multe informații despre metoda celor 6 pălării gânditoare</p>

<https://www.youtube.com/watch?v=UZ8vF8HRWE4>  
[http://www.debonogroup.com/six\\_thinking\\_hats.php](http://www.debonogroup.com/six_thinking_hats.php)  
[https://www.mindtools.com/pages/article/newTED\\_07.htm](https://www.mindtools.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.

**Titlul activității**

**Elementele gândirii critice**

<b>Durata</b>	65 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, prezentare Power Point, șabloane cu întrebări pentru fiecare element al gândirii critice
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	<p>Scopul acestei activități este de a explora elementele de gândire critică: scopul, întrebarea în cauză, informațiile, interpretarea, conceptele, ipotezele, implicațiile și punctele de vedere. Activitatea are ca scop explorarea diferitelor elemente cu întrebări relevante care încurajează gândirea critică. Mai mult, scopul este de a aplica aceste elemente unei situații, unei decizii, unei provocări sau unei probleme specifice cu care se confruntă participanții la locul de muncă. Întrebările pentru a explora elementele le permit participanților să-și dezvolte sau să-și consolideze abilitățile de gândire critică.</p> <p>Trainerul poate decide cum vor lucra participanții - individual, în perechi sau în triade. Depinde de dimensiunea grupului și, de asemenea, de experiențele lor în utilizarea gândirii critice într-o manieră structurată. De asemenea, formatorul poate decide care element va fi dat fiecărui individ/ pereche/ triadă: participanții pot alege elementul pe care doresc să-l încerce și pot lucra sau pot primi elementul în mod aleatoriu. Este important ca în această activitate să fie utilizate fiecare dintre cele 6 elemente.</p>
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Gândirea critică cuprinde diferite elemente. Există diferite modele care prezintă aceste elemente, dar mai mult sau mai puțin elementele sunt întotdeauna legate de formularea întrebării/ problemei, colectarea de informații, aplicarea informațiilor, luarea în considerare a consecințelor și implicațiilor și explorarea diferitelor concepte, ipoteze și puncte de vedere.</p> <p>Putem folosi sau explora toate elementele sau doar cele care sunt cele mai relevante într-o anumită situație sau pentru a rezolva o anumită problemă, o provocare sau o problemă. Să aruncăm o privire mai atentă spre fiecare element [prezentați elementele cu prezentarea PPT - vedeți textul de mai jos].</p> <p>Acum veți exersa abilitățile de gândire critică și veți folosi aceste elemente pe un exemplu specific din munca dumneavoastră. Puteți lucra individual, în perechi sau în triade. Fiecare individ/ pereche/ triadă va lucra pe un element.</p> <p>Puteți folosi șablonul cu întrebări pentru a aborda situația, provocarea sau</p>



	<p>problema. Încercați să răspundeți cât mai multor întrebări posibil pentru a examina temeinic, pentru a testa fiecare element.</p> <p>Să discutăm și să reflectăm la această activitate și la acest model. [Puneți întrebări pentru discuție și reflecție - vedeți mai jos].</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Prezentați pe scurt elementele gândirii critice. (2 minute)</p> <p>Prezentați fiecare element în detaliu. (15 minute)</p> <p>Prezentați activitatea pentru persoane/ perechi/ triade. Dați-le șabloane cu întrebări (vedeți ultima secțiune de mai jos). (3 minute)</p> <p>Participanții implementează activitatea în mod individual, în perechi sau în triade. (15 minute)</p> <p>Participanții prezintă pe scurt exemplele lor, procesul de lucru cu întrebări și concluzii. (20 minute)</p> <p>Adresați întrebări pentru discuții și reflecție. (10 minute)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție și discuție</b></p>	<p>Care este opinia dumneavoastră despre această activitate, acest model și aceste elemente?</p> <p>Ce vi s-a părut util?</p> <p>Cum ar putea aceste elemente și întrebări să vă ajute în situații specifice la locul de muncă?</p> <p>Ați întâmpinat dificultăți, probleme? Ce anume?</p> <p>Care element considerați cel mai relevant, benefic?</p> <p>Este ceva care lipsește în model?</p> <p>Cine mă poate ajuta, locul de muncă, să folosesc aceste elemente pentru a-mi consolida abilitățile de gândire critică?</p> <p>Poate cineva să gândească critic 100% din timp? [<i>"Gândirea critică de orice fel nu este niciodată universală în nici un individ; toată lumea este supusă unor episoade de gândire nedisciplinată sau irațională."</i> Michael Scriven and Richard Paul]</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Aptitudini de gândire critică, elemente de gândire critică, scop, întrebare, informație, interpretare, concepte, ipoteze, implicații și consecințe, puncte de vedere</p>

<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p><b>ȘABLON - STAREA ÎNTREBĂRII</b></p> <p>Întrebarea scoate în evidență problema și ghidează gândirea noastră. Atunci când întrebarea este vagă, gândirea noastră va fi lipsită de claritate și distincție. Întrebarea ar trebui să fie suficient de clară și precisă pentru a ne ghida productiv gândirea.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Care este întrebarea la care încerc să o răspund?</li> <li>• Care sunt întrebările importante din această problemă?</li> <li>• Ce vrem să dovedim, să dezmințim, să demonstrăm, să argumentăm?</li> <li>• Există o modalitate mai bună de a adresa întrebarea?</li> <li>• Este clară această întrebare? Este complexă?</li> <li>• Puteți explica întrebarea în detaliu?</li> <li>• Cum vedeți întrebarea?</li> <li>• Ce fel de întrebare este asta? Științific? Etic? Proces orientat? Politic? Economic? Personal? Sau ...?</li> <li>• În întrebare poate să lipsească ceva?</li> <li>• Ce ar trebui să facem pentru a obține un răspuns la această întrebare?</li> </ul> <p><b>ȘABLON- INFORMAȚII ADUNATE</b></p> <p>Informațiile includ faptele, datele, dovezile sau experiențele pe care le folosim pentru a identifica lucrurile. Nu presupune neapărat acuratețea sau corectitudinea.</p> <p>Informațiile pe care le utilizați ar trebui să fie corecte și relevante pentru întrebarea pe care o adresați.</p> <p>Ce anume știm cu adevărat?</p> <p>Ce informații trebuie să răspundem la această întrebare?</p> <p>Ce date sunt relevante pentru această problemă?</p> <p>Trebuie să obținem mai multe informații?</p> <p>Aceste informații sunt relevante pentru scopul sau obiectivul nostru?</p> <p>Pentru ce informații folosiți acest comentariu?</p> <p>Unde putem obține informațiile necesare?</p>
--	---

Ce experiență aveți cu aceste informații? Ar putea fi distorsionată experiența dumneavoastră?

Cum știm că aceste informații (date, mărturii) sunt corecte?

Am eliminat orice informații importante pe care trebuie să le luăm în considerare?

Cum am adunat aceste informații?

Cine sau care este sursa informațiilor? Ce știu despre această sursă? Pot să am încredere în ea? Cum au adunat informațiile?

#### ȘABLON – INTERPRETARE ȘI PRIVIREA PROPRIILOR INFERENȚE

*Inferențele sunt interpretări sau concluzii la care ajungeți. Inferierea este ceea ce face mintea în imaginarea a ceva.*

*Inferențele ar trebui să urmeze logic din dovezi. Infer nu mai mult sau mai puțin decât ceea ce este implicat în situație.*

La ce concluzii ajung?

Inferența mea este logică?

Există alte concluzii pe care ar trebui să le iau în considerare?

Această interpretare are sens?

Rezultă neapărat soluția noastră din datele și informațiile noastre?

Cum am ajuns la această concluzie?

Pe ce ne bazăm raționamentul, argumentele?

Există o posibilă concluzie alternativă?

Având în vedere toate faptele, care este cea mai bună concluzie posibilă?

Cum interpretăm aceste date?

Cine sau ce ne poate ajuta în procesul de interpretare?

Cine sau ce afectează interpretarea mea? Care sunt posibilele consecințe ale inferenței mele?

#### ȘABLON – CLARIFICAȚI-VĂ CONCEPTELE

*Conceptele sunt idei, teorii, legi, principii sau ipoteze pe care le folosim în gândirea pentru a da sens lucrurilor.*

*Fiți clar cu privire la conceptele pe care le folosiți justificat.*

- *Ce idee sau principiu folosesc în gândirea mea? Această idee îmi provoacă probleme mie sau celorlalți?*
- *Puteți explica acest concept, această idee într-un mod mai complet?*
- *Care este principala ipoteză pe care o utilizați în raționamentul dumneavoastră?*
- *Folosiți acest termen, model, teorie așa cum faceți de obicei? Este posibil să folosiți diferit?*

Care principii principale ar trebui să le folosim atunci când ne gândim la această problemă?

Care sunt ideile, principiile și ipotezele altor persoane incluse în această problemă? Cum îmi afectează conceptele?

Cum pot beneficia ideile și conceptele celorlalți de procesul de gândire, de luarea deciziilor? Cum poate afecta negativ decizia mea, procesul de rezolvare a problemelor?

#### ȘABLON – VERIFICAȚI-VĂ IPOTEZELE

*Ipotezele sunt convingeri pe care le considerați a fi reale. De obicei, acestea funcționează la nivelul subconștient sau inconștient al gândirii.*

*Asigurați-vă că sunteți sigur de ipotezele dumneavoastră și că acestea sunt justificate de dovezi solide.*

Ce presupun sau iau drept ca fiind real?

Îmi asum ceva ce nu ar trebui să fac?

Ce ipoteză mă conduce la această concluzie?

Care sunt prejudecățile mele?

Ce stereotipuri îmi afectează gândirea, luarea deciziilor sau această situație?

Ce erori facem în judecată? Care judecăți intuitive afectează această situație? La ce concluzii ajungem?

Ce este ... (această politică, strategie, explicație, regulă, proces) presupunând?

Ce este această persoană (co-lucrător, mentor, șef ...)? Cum credințele și opiniile lor afectează această situație, problema, gândirea mea?

Ce anume includ oamenii în această situație?

Ce anume consideră specialiștii (asistenți sociali, sociologi, profesori, directori, medici, experți în sănătate etc.)? Care sunt credințele și ipotezele lor?

Ce se presupune, presupus în această teorie, modelul?  
Care sunt câteva ipoteze importante pe care le fac în legătură cu colegii mei, cu mentorii, cu șeful, cu colegii din echipa mea, cu mentor, cu directorul, cu pacienții, cu utilizatorii, cu studenții sau cu părinții?

#### ȘABLON – GÂNDIȚI PRIN IMPLICAȚII ȘI CONSECINȚE

*Implicațiile sunt revendicări sau adevăruri care rezultă în mod logic din alte afirmații sau adevăruri. Implicațiile rezultă din gânduri. Consecințele rezultă din acțiuni.*

*Implicațiile sunt inerente în gândurile dumneavoastră, fie că le vedeți sau nu. Cei mai buni gânditori gândesc prin implicațiile logice într-o situație înainte de a acționa.*

Dacă mă decid să fac "X", ce lucruri s-ar putea întâmpla?

Dacă decid să nu fac "X", ce ar putea să se întâmple?

Care sunt implicațiile atunci când spuneți asta?

Ce este probabil să se întâmple dacă facem acest lucru în comparație cu asta?

Care sunt toate consecințele posibile ale acestei acțiuni, decizii, soluții?

Ați sugerat că ...?

Cât de importante sunt implicațiile acestei decizii?

Ce anume este transmis de faptul că un procent mult mai mare de studenți din familii sărace abandonează școala?

Ce este transmis de afirmația că asistentele medicale îndeplinesc și sarcinile medicilor?

Ce anume este transmis de ideea că oamenii săraci nu vor să muncească și preferă să primească doar sprijin social?

#### ȘABLON – ÎNȚELEGEȚI-VĂ PROPRIUL PUNCTUL DE VEDERE

*Punctul de vedere este literal "locul" din care vedeți ceva. Acesta include ceea ce vedeți și modul în care îl vedeți. Asigurați-vă că înțelegeți limitările punctului dumneavoastră de vedere și că luați în considerare alte puncte de vedere relevante.*

Cum privesc această situație? Există o altă modalitate de a privi situația pe care

ar trebui să o iau în considerare?  
Pe ce anume mă concentrez mai exact? Și cum o văd?  
Este viziunea mea, singura rezonabilă? Ce anume ignoră punctul meu de vedere?  
V-ați gândit vreodată la modul \_\_\_\_\_ (medici, studenți, părinți, pacienți, beneficiari de asistență socială, profesori de matematică, șomeri) cum ar vedea acest lucru?  
Care din aceste puncte de vedere posibile are cel mai mult sens în contextul situației?  
Îmi este dificil să mă uit la această situație dintr-un punct de vedere cu care nu sunt de acord? De ce? Cum pot să depășesc asta?  
Cum pot să mă gândesc la ceva într-un mod mai creativ?  
Care este punctul de vedere al fiecărei persoane implicate în această situație?  
Studiez, analizez, verific punctele de vedere care provoacă convingerile și opiniile mele personale?

**Mai multe informații despre gândirea critică:**

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>

	<p><a href="http://www.criticalthinking.org/ctmodel/logic-model1.htm">http://www.criticalthinking.org/ctmodel/logic-model1.htm</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=dItUGF8GdTw">https://www.youtube.com/watch?v=dItUGF8GdTw</a></p> <p><a href="https://www.designorate.com/critical-thinking-paul-elder-framework/">https://www.designorate.com/critical-thinking-paul-elder-framework/</a></p> <p><a href="https://collegeinfo geek.com/improve-critical-thinking-skills/">https://collegeinfo geek.com/improve-critical-thinking-skills/</a></p>
<b>Titlul exercițiului</b>	<b>Evitarea saltului la concluzii</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Computer, internet, link care trebuie folosit: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac">https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac</a> , întrebări pentru auto-analiză
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Obiectivul acestei activități este de a explora abilitățile de gândire critică, adică a sări la concluzii. Exercițiul are ca scop explorarea situațiilor în care participanții ar putea să sară la concluzii la locul lor de muncă. În plus, scopul este să învațați cum să puneți întrebări pentru a evita să trageți concluzii greșite despre alte persoane la locul de muncă. În al treilea rând, sunt întrebările cu scopul de a explora concluziile false ale altor persoane, pentru a vă exercita abilitățile de gândire critică.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	A sări la concluzii înseamnă a emite judecăți/ a trage concluzii fără a avea toate informațiile necesare /neștiind fapte cu privire la anumită situație sau o persoană. În primul rând, vom viziona un videoclip. După vizionarea unui videoclip, vom discuta situația din videoclip și îl vom conecta la "saltul la concluzii". La sfârșitul acestui exercițiu, veți afla ce întrebări legate de gândirea critică trebuie să adresați, pentru a evita luarea unor decizii nedrepte cu privire la alte persoane. Acum veți practica aceste întrebări în perechi atunci când unul dintre voi va avea un rol de mentor, iar celălalt un rol de coleg. Utilizați un exemplu de a sări la concluzii de la locul de muncă.

<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Definiți "saltul la concluzii" (1 minut)</p> <p>Urmăriți un videoclip despre un "efect secundar": <a href="https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac">https://www.youtube.com/watch?v=OSsPfbup0ac</a> (4 minute)</p> <p>Întrebările sunt adresate participanților (secțiunea următoare) pentru auto-reflecție (7 minute)</p> <p>Exercițiu în perechi pentru a adresa aceste întrebări unei alte persoane în cazul în care aceasta sare la concluzii (7 minute)</p> <p>Exercițiu de evaluare (1 minut)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>În ce mod credeți că acest fenomen este legat de acțiunea de a sări la concluzii?</p> <p>În ce situații vă confrunțați (ar putea fi) la locul de muncă, cu persoane de origine diferită, statut social, istorie educațională, vârstă, etnie etc. și cum ar putea influența această judecată (despre ei ca pacienți, studenți, clienți)?</p> <p>Cum este modul dumneavoastră de gândire (și de acțiune) legat de acțiunile altor persoane la locul de muncă?</p> <p>Puteți găsi propriul dumneavoastră exemplu de a sări la concluzii atunci când ceilalți se ocupă cu oamenii?</p> <p>Pentru a evita să săriți la concluzii, vă puteți întreba:</p> <p>Am toate informațiile necesare pentru a trage concluzii despre această persoană?</p> <p>Unde puteți găsi toate informațiile relevante despre această persoană?</p> <p>Ce argumente îmi trebuie să-mi dovedesc concluzia?</p> <p>Ce argumente îmi trebuie să-mi resping concluzia?</p> <p>Ce alte informații am nevoie pentru a face o concluzie mai bună?</p> <p>Există neconcordanțe în raționamentul meu?</p> <p>Există valori, atitudini, credințe care ar putea afecta concluzia mea? Care?</p> <p>Care este impactul asupra altei persoane în cazul în care iau o decizie, pe baza unor fapte neverificate?</p> <p>Sunt motivat să resping concluziile mele?</p> <p>Aceleași întrebări sunt folosite pentru a identifica abilitățile de gândire critică ale colegilor.</p> <p>(evaluare): Ce ați învățat în timpul acestui exercițiu?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Gândirea critică, SALTUL la concluzii, efectul spectatorului, empatie</p>



<b>Scurt background teoretic/informație de bază</b>	Mai multe informații despre saltul la concluzii: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=BBtBeVdjYHA">https://www.youtube.com/watch?v=BBtBeVdjYHA</a> <a href="https://www.verywellmind.com/jumping-to-conclusions-2584181">https://www.verywellmind.com/jumping-to-conclusions-2584181</a>
---	--

<b>Titlul jocului</b>	<b>Schimbarea tronurilor</b>
<b>Durata</b>	aproximativ 130 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Calculator, prezentare Power Point, flip chart sau tablă albă, hârtii și pixuri, cărți cu numere, bani de hârtie, întrebări pentru reflecție și discuții despre discuții
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Această activitate începe cu un joc numit Schimbarea Tronurilor. Pentru a pune în aplicare această activitate sunt necesari doi traineri. Scopul acestei activități este acela ca participanții să se confrunte cu schimbarea personală. Trainerul trebuie să pregătească în avans materiale și instrucțiuni. După ce le-a dat participanților instrucțiuni, urmează jocul. Debriefingul este primul lucru după joc (reflecția despre joc și despre ce se întâmplă). Apoi, urmează discuții structurate. Se face în diferite părți, fiecare parte este legată de un conținut specific despre schimbare și managementul schimbării (ceea ce este schimbarea, teama de schimbare, modul de implementare a schimbării, modul de gestionare a schimbării).
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	În această parte a antrenamentului, vom vorbi despre schimbări. Schimbările sunt mai mult sau mai puțin inevitabile, câteodată necesare. Schimbările pot aduce efecte pozitive, îmbunătățesc calitatea vieții noastre (private și profesionale) și ne permit să supraviețuim, să progresăm și să prosperăm. Pe de altă parte, schimbările pot avea efecte negative și de multe ori ne temem, suntem îngroziți de schimbare, ne simțim incomod, dezamăgiți sau anxioși. Acest lucru este valabil în special atunci când ne sunt impuse schimbări sau când suntem scoși din zona de confort. Deoarece schimbarea este peste tot în jurul nostru, este important să învățăm cum să depășim frica, să abordăm provocările și să îmbrățișăm și să gestionăm schimbările. A ști cum să facem față schimbării la locul de muncă este vital pentru cariera noastră și stilul de viață. Este important să ne concentrăm asupra oportunităților pe care le aduce

schimbarea și să ne mobilizăm resursele noastre (interne și externe) pentru a face față cu succes schimbării la locul de muncă.

Nu vom irosi timpul vorbind teoretic despre schimbare. Vom juca un joc legat de schimbări. Mai târziu, vom discuta diferite aspecte ale schimbărilor.

În acest joc, ne vom preface că trăim într-un mare regat. Avem nevoie de un rege, o regină și un asistent al lor. Cine se oferă voluntar pentru aceste roluri? De asemenea, avem nevoie de 3 (sau 4) observatori care să acorde o atenție deosebită jocului. Voluntarii? Restul vor fi cavaleri curajoși.

Să aruncăm o privire la regulile de bază ale jocului. Partea principală a jocului durează 20 de minute. Cavalerii vor lupta pentru tronurile lor cu o sarcină specială. Cavalerul cel mai de succes va primi tronul victorios nr. 1. Regele, regina și asistentul vor ieși din cameră și vor primi informații suplimentare. Când se vor întoarce, vor prezenta un proiect specific. Veți tranzacționa € în joc.

În plus, toate îndrumările și obiectivele necesare sunt scrise pe lucrările dumneavoastră individuale. După 30 de minute vom număra banii și vom evalua obiectivele.

Regele, regina și asistentul pot părăsi locul acum. Odată ce ați ieșit afară, primiți instrucțiuni suplimentare: Citiți aceste instrucțiuni și pregătiți-vă bine. Iată banii - 800 € pentru fiecare cavaler. Veți obține informații suplimentare înainte de a începe construirea castelului. Banii suplimentari vor fi acordați după terminarea jocului, dacă castelul este construit la timp și în mod corect.

7. Cavalerii se vor lupta acum pentru tronurile lor. Trebuie să veniți cu cel mai lung nume de cavaler care reprezintă un personaj renumit din trecut. Doar numărul serios contează. Veți obține scaunele pe baza lungimii numelui dumneavoastră. Cavalerul cu cel mai lung nume va avea cel mai bun loc (nr.1), cavalerul cu al doilea cel mai lung nume va primi locul nr. 2 și așa mai departe. Dacă 2 cavaleri au numele de aceeași lungime, numele care are mai multe

consoane câștigă. Dacă și aceasta este aceeași, atunci numele care începe cu litera de la începutul alfabetului câștigă. În cazul în care este același, atunci numele real al persoanelor se numără - folosim aceleași criterii pe care le folosim și noi pentru numele cavalerilor. Grupul de cavaleri decide dacă numele are sens sau nu. Dacă nu, cavalerul primește ultimul loc. Să începem. Aveți 2 minute pentru a veni cu numele dumneavoastră. Apoi, veți verifica toate numele și vă distribuiți în ordinea corectă.

8. Acum, vă rugăm să stați pe scaune în funcție de numerele dumneavoastră. După o competiție intensă, ați devenit proprietarul mândru al tronului dumneavoastră. Felicitări! Tronul dumneavoastră va juca un rol important în următoarele minute. Regele și regina vor să construiască un castel nou și mai luxos. Pentru a realiza asta, ei vor încerca să vă convingă în schimbul de tronuri. Ne așteptăm ca regele și regina să fie foarte stăruitori. Ei vor folosi diferite moduri de a vă convinge să vă părăsiți tronul. Fiți precauți! După cum știți, nu puteți avea întotdeauna încredere în regi și regine! Indiferent ce se întâmplă în continuare, țineți minte următoarele: Dacă rămâneți pe tron când timpul expiră, veți primi 1.000 (fictiv) € de la traineri.

1. Observatorii acordă atenție fiecărui detaliu, interacțiunii și proceselor din joc. Puteți lua notițe.

2. Acum regele, regina și asistentul sunt gata și lasă jocul să înceapă. [După 20 de minute, instructorul trebuie să oprească jocul, indiferent cât de mulți participă la joc].

3. **CONSTRUCȚIE:** Acum că toți cavalerii se află în locurile potrivite, puteți începe să construiți un castel. Aici aveți LEGO - trebuie să utilizați toate cărămizile și toată lumea vă poate ajuta cu construcția. Jocul este terminat atunci când castelul este construit sau când timpul s-a terminat. Regele sau regina pot declara că castelul este terminat înainte de trecerea timpului. Vom verifica castelul și, dacă nu este terminat, va trebui să continuați construcția.

4. **DACĂ CASTELUL ESTE CONSTRUIT:** Felicitări! Ați construit castelul și veți primi 800 de euro pentru fiecare cavaler.

5. Acum jocul s-a terminat. Să începem cu câteva întrebări de dezbatere [a se

	<p>vedea întrebările de mai jos].</p> <p>6. Vom conecta acum jocul la teorie și câteva concepte de bază despre schimbare, teama de schimbare, gestionarea schimbărilor și implementarea schimbărilor. Vom face acest lucru pas cu pas prin discuții și prezentări [a se vedea întrebările de mai jos].</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p>Pregătiți instrucțiunile pentru rege, regină și asistentul lor - cu un nou aranjament de ordine de ședere a cavalerilor. Este important ca ordinea de ședere să fie complet diferită de ordinea de ședere pe care o vor cunoaște cavalerii (de exemplu, dacă pentru cavaleri, locurile sunt aranjate în ordine de la 1 la 15, atunci regele și regina primesc comanda 4, 7, 12, 1, 9, 15, 6, 3 ...).</p> <p>Pregătiți și bani de hârtie - 800 € pentru fiecare cavaler. Acești bani merg la rege și la regină. Restul banilor se duc la cavaleri în conformitate cu regulile după terminarea jocului.</p> <p>Prezentați regulile jocului cu prezentarea PPT:</p> <p>Veți alege un rege, o regină și un asistent. (Dacă grupul este mai mic de 12 persoane, nu poate fi decât un rege sau regină. Dacă grupul este mai mare de 20, puteți avea 3 sau 4 observatori).</p> <p>Majoritatea vor fi cavaleri. 2 sau 3 persoane vor fi observatori.</p> <p>Cavalerii vor lupta pentru tronurile lor cu o sarcină specială. Cavalerul cel mai de succes va primi tronul victorios nr. 1.</p> <p>Regele, regina și asistentul vor ieși din cameră și vor primi informații suplimentare. Când se vor întoarce, vor prezenta un proiect specific.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veți tranzacționa € în joc. Vom socoti € după sarcină.</li> </ul> <p>Prezentați obiectivele jocului cu prezentarea Power Point:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toate îndrumările și obiectivele necesare sunt scrise pe hârtie. După 30 de minute vom număra banii și vom evalua golurile.</li> <li>• Regele, regina și asistentul pot părăsi locul acum. Cavalerii vor primi o sarcină suplimentară care va determina numărul tronului lor.</li> <li>• Partea principală a jocului durează 20 de minute.</li> </ul> <p>8. Primul trainer pleacă din cameră cu regele, regina și asistentul, al doilea antrenor rămâne în cameră cu cavalerii. Ambii trainerii sunt observatori în timpul jocului. Timpul începe să curgă când regele și regina părăsesc camera.</p>

9. REGELE, REGINA SI ASISTENTUL: Primul antrenor ia hârtia cu instrucțiuni și un nou ordin de cavaleri cu el. El îi cere regelui, reginei și asistentului să citească aceste instrucțiuni:

*Sarcina dumneavoastră este să construiți noul castel. Castelul anterior este foarte vechi și incomod și a fost distrus de o furtună puternică. Acum, dumneavoastră și cavalerii nu aveți adăpost.*

*Înainte de a începe construirea, trebuie să realizați o sarcină simplă. Trebuie să-i convingeți pe cavaleri că este necesar un nou castel. Cavalerii au ocupat tronuri (fiecare marcat cu număr). Această comandă de ședințe nu este potrivită pentru construirea unui proiect, așa că am pregătit-o pe cea nouă. După ce toți cavalerii locuiesc în locurile lor noi, puteți începe construirea unui nou castel.*

*Poate că va fi mai ușor să convingeți cavalerii cu bani. Veți primi o sumă egală cu 800 de euro pentru un cavaler. Dacă construiți castelul în termenul limită, veți primi 800 de euro pentru fiecare cavaler.*

*Mult noroc și trăiască mult timp regele și regina!*

În același timp, puteți număra banii - 800 de euro pentru fiecare cavaler (dacă există 15 cavaleri, adică bugetul este de 12.000 de euro). Când citește instrucțiunile, trainerul le spune că la sfârșit vor construi un castel. Vor obține informații suplimentare înainte de a construi un castel. Și bani suplimentari vor fi acordați după terminarea jocului, dacă castelul este construit la timp și în mod corect. Antrenorul îi încurajează să se pregătească bine și să fie convingători.

10. CAVALERI: Al doilea antrenor îi oferă cavalerului doar o singură instrucțiune. El trebuie să vină cu cel mai lung nume de cavaler care reprezintă un personaj renumit din trecut. Doar numărul serios contează (Otorinolarinologul nu este un nume, nici blajughrtclcpoyar).

Cavalerii își vor lua locul pe baza lungimii numelui lor. Cavalerul cu cel mai lung nume va avea cel mai bun loc (nr.1), cavalerul cu al doilea cel mai lung nume va primi locul nr. 2 și așa mai departe. Dacă 2 cavaleri au numele de aceeași lungime, numele care are mai multe consoane, câștigă. Dacă și aceasta este aceeași, atunci numele care începe cu litera de la începutul alfabetului

câștigă. În cazul în care totul este la fel, atunci numele real al persoanelor se numără - folosim aceleași criterii ca și pentru numele cavalerilor. Grupul de cavaleri decide dacă numele are sens sau nu. Dacă nu, cavalerul primește ultimul loc.

Cavalerii sunt cei care numără scrisoarea și consoanele și apoi Cavalerii se aranjează în ordinea corectă. Trainerul verifică numai dacă totul este OK și le dă cărți cu numerele lor. Pe spatele fiecăruia există instrucțiuni suplimentare. Cavalerii stau pe scaunele lor, care sunt de asemenea marcate cu numere.

Acum trainerul le spune:

*După o competiție intensă, ați devenit mândrul proprietar al tronului. Felicitări!*

*Tronul dumneavoastră va juca un rol important în următoarele minute.*

*Regele și regina vor să construiască un castel nou și mai luxos. Pentru a realiza asta, ei vor încerca să vă convingă schimbul de tronuri. Ne așteptăm ca regele și regina să fie foarte insistenți. Ei vor folosi diferite moduri de a vă convinge să vă părăsiți tronul. Fiți precaut! După cum știți, nu puteți avea întotdeauna încredere în regi și regine!*

*Indiferent ce se întâmplă în continuare, țineți minte următoarele: Dacă rămâneți pe tron când timpul expiră, veți primi 1.000 (fictiv) € de la trainerii.*

Când regele, regina și asistentul sunt gata și când toți cavalerii stau la locurile lor, interacțiunea poate începe. Regele, regina și asistentul intră în cameră. Trainerii observă dinamica interpersonală. Ei subliniază dacă vreuna dintre reguli este încălcată. De asemenea, ei urmăresc și păstrează timpul. Ei le amintesc cavalerilor de care au nevoie pentru a schimba scaunele, nu doar cărțile cu numere pe care trebuie să le păstreze cu ei tot timpul.

Antreprenorii acordă atenție pregătirii regelui, reginei și asistentului și modului în care intră în cameră, cum așteaptă cavalerii, cum vorbesc regina sau regina cu participantul, modul în care reacționează la rezistența cavalerilor, procesul de negociere și comunicarea dintre cavaleri. Dacă comportamentul unui participant devine prea agresiv, formatorii aplanează situația.

**CONSTRUCȚIE:** Când toți cavalerii se află în locurile potrivite, trainerii verifică dacă totul este așa cum ar trebui să fie. Apoi le dau cărămizile LEGO grupului și

	<p>le spun că trebuie să construiască un castel, cum vor ei. Ei trebuie să folosească toate cărămizile și toată lumea poate ajuta la ridicarea construcției. Jocul este terminat atunci când castelul este construit sau când timpul s-a terminat (20 de minute). Regele sau regina pot declara că castelul este terminat înainte de trecerea timpului. Trainerii verifică castelul și, dacă nu este terminat, invită participanții să continue să-l construiască.</p> <p>La sfârșitul jocului, trainerii oferă recompense. În cazul în care castelul este construit, ei primesc suplimentar 800 de euro pentru fiecare cavaler.</p> <p>După meci, trainerii continuă să reflecteze și să discute - introduc diverse conținuturi legate de schimbare și managementul schimbării (vedeți mai jos).</p>
--	---

**Întrebări pentru  
debriefing/ reflecție/  
discuție**

**DEBRIEFING**

Cum vă simțiți?

Ce s-a întâmplat în timpul jocului?

Ce ați crezut despre rege, regină, asistent sau cavaleri?

Care a fost scopul jocului? Dacă participanții spun că pentru a obține banii, le spunem că nu asta a fost scopul, nu a fost scris nicăieri că este necesar să strângem banii. Singura instruire reală a fost aceea că împăratul, regina și asistentul construiesc castelul. A obține bani a fost un obiectiv individual al fiecărui cavaler. Construcția castelului a fost singurul scop comun.

Puteți găsi orice asemănări între joc și viața reală?

**DISCUȚIE**

**SCHIMBARE**

Care a fost schimbare în cadrul jocului?

Care sunt unele dintre schimbările din viața reală?

Cum simțim aceste schimbări? Ce putem gândi despre ele?

Care schimbări sunt de obicei mai ușor de implementat sau de gestionat? Cele pe care suntem motivați să le facem, mai multe în viața privată decât viața personală.

Care schimbări durează mai mult? Schimbările personale care durează de obicei provin de la repetarea multor pași mici. Împărțiți obiectivul mare în mai multe obiective mici (și multe victorii mici). Integrați-vă activitățile dorite în rutina zilnică. Conectați-le cu ceva plăcut.

6. Care sunt diferențele principale dintre schimbările din viața privată și schimbările la locul de muncă?

*Prezentarea diferențelor prin întrebări:*

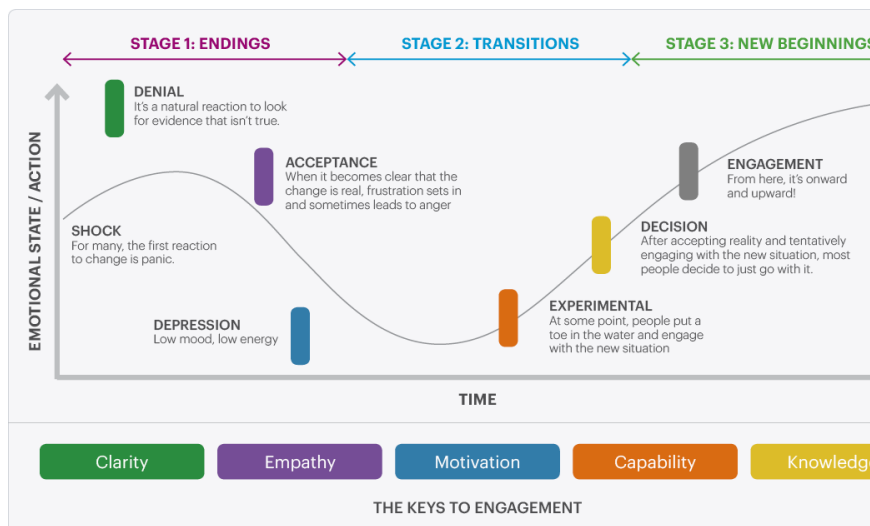
<b>CÂND DUMNEAVOASTRĂ ÎNCERȚAȚI SĂ IMPLEMENTAȚI SCHIMBAREA</b>	<b>CÂND EI ÎNCEARCĂ SĂ IMPLEMENTEZE SCHIMBAREA</b>
<i>Ce vom câștiga prin această schimbare?</i>	<i>De ce trebuie să ne schimbăm?</i>



<i>Cum voi monitoriza rezultatele?</i>	<i>Cât de dificilă va fi acea schimbare?</i>
<i>Cum va reacționa conducerea?</i>	<i>Cu cine voi lucra?</i>
<i>Ce procese trebuie schimbate?</i>	<i>Cum îi va afecta schimbarea pe colegii afectați?</i>
<i>De ce resurse am nevoie?</i>	<i>Ce așteaptă ei de la mine?</i>
<i>Cum îi voi convinge pe oameni că au nevoie de o schimbare?</i>	<i>Ce voi câștiga de pe urma schimbării?</i>
<i>Voi avea timp suficient pentru a implementa o schimbare?</i>	<i>Ce se întâmplă dacă nu vreau să mă schimb?</i>
<i>Care este primul nostru pas?</i>	<i>Care este motivul lor real pentru schimbare?</i>
<i>Când se va termina?</i>	<i>Când vor renunța?</i>

Ce se întâmplă în timpul schimbării? Care stadii fac parte din schimbare?

Prezentarea modelul schimbării



Modificările mari declanșează emoții puternice în aproape orice membru al echipei.

Procesul de schimbare poate fi descris de modelul Kubler-Ross.

#### **FRICA DE SCHIMBARE**

Ce se întâmplă de obicei în urma oricăror schimbări? Teama, incertitudinea.

Cum putem aborda temerile noastre? În primul rând, trebuie să știm de ce ne este frică.

Ați încercat vreodată vreuna dintre aceste tehnici pentru a face față temerilor dumneavoastră? Întrunțați teama, păstrați un jurnal de "frică", înțelegeți mecanismele de apărare, tehnicile de relaxare sau respirație, vizualizarea, yoga, meditația, consilierea, terapia comportamentală cognitivă, grupurile de sprijin etc.

### **MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII**

De ce anume credeți că au nevoie oamenii pentru a gestiona schimbările mai bine, mai eficient, cu mai puțină durere și cu un câștig mai mare?

Informații: ce schimbare, cine implementează schimbarea, cum mă afectează pe mine și pe cei din jurul meu, care lucruri, procese, relații vor fi afectate de schimbare și cum, când și cum va fi implementată ...

Sentimentul și scopul: ce va aduce schimbarea, de ce este necesar, care este valoarea adăugată a schimbării, ce înseamnă schimbarea pentru mine și cei cărora le pasă, cum pot să o folosesc pentru a crește, a învăța, a crea oportunități ...

Strategii și resurse pentru gestionarea schimbărilor: ce am nevoie pentru a putea face față schimbării, cine mă poate ajuta, care resurse sunt necesare.

De ce anume credeți că au nevoie oamenii în diferite etape ale curbei de schimbare?

*Oamenii au nevoie de lucruri diferite și sprijin diferit în diferite stadii ale curbei schimbării.*

*CLARITATE: comunicați frecvent. Fiți insistenți cu mesajul de bază.*

*EMPATIE: aratați empatie față de sentimentele rănite.*

*MOTIVAȚIE: oferiți suport emoțional. Utilizați cuvinte pozitive. Încearcați să motivați experimentarea.*

*CAPABILITATE: ghid pentru activitățile cheie. Implementați traininguri. Implicați oamenii.*

*CUNOAȘTERE: integrați schimbarea în rutine. Lăudați un efort puternic.*

Ce altceva este important în procesul de management al schimbării?

*Focusați-vă pe proces atunci când încercați ceva nou. Ce fel de gânduri, emoții, senzații există în timp ce învățați ceva nou?*

*Nu există un mod prestabilit pentru învățare și dezvoltare. Găsiți calea care vi se potrivește cel mai bine.*

*Nu vă împingeți în zona de panică. Nu stați niciodată în zona de confort. Veți face mai multe progrese în zona de învățare.*

*Dacă întâlniți obiecții puternice în căutarea răspunsurilor din interior. Ce câștigați dacă nu vă schimbați?*

### **IMPLEMENTAREA SCHIMBĂRILOR**

1. Ce ziceți de momentul când vrem să implementăm o schimbare? De exemplu, ce ați face diferit dacă ați fi regele, regina în exercițiul nostru? Ce strategie ați alege? Ce vă va permite să atingeți obiectivul? Ce acțiuni ar face schimbarea mai ușoară?

*Modificările majore care ar putea aduce un rezultat mai bun sunt*

*Să îi întrebe pe cavaleri ce fel de informații au primit.*

*Să verifice interesele și convingerile cavalerilor.*

*Să încerce să câștige credibilitate de la început prin informații sincere și oneste.*

*Odată ce au fost descoperite rezistențele cavalerilor, regele, regina și asistentul ar putea opri și regândi întreaga situație.*

*Să prezinte viziunea castelului (prima a fost distrusă de inundații). Să adăuge un motiv atractiv pentru care schimbarea este bună, utilă.*

*Pentru a sublinia interesul comun, de fapt, toată lumea câștigă dacă acceptă și implementează schimbarea).*

*Cavalerii care erau deja convinși ar putea fi folosiți ca asistenți pentru a convinge cavalerii rămași.*

*Pentru a sublinia importanța de a fi regatul cu cel mai bun castel din întreaga țară.*

*Să împartă în mod clar sarcinile în procesul de construcție al castelului.*

**NECESITATEA SCHIMBĂRILOR:** *cavalerii trebuie să înțeleagă în mod clar, de ce este necesară schimbarea. Regele și regina aveau motive convingătoare pentru*

*construirea castelului, dar cavalerii nu au făcut-o.*

*VIZIUNEA CLARĂ: Nu este suficient ca regele și regina să spună ceea ce așteaptă de la cavalerii lor. De asemenea, este important ca această stare finală (un castel măreț) să fie descrisă în mod atractiv. Cavalerii trebuie să vadă anumite beneficii care apar odată cu reamenajarea scaunului.*

*PLANUL DE SCHIMBARE: Împăratul și regina trebuie să se pregătească bine înainte de a se întoarce în cameră.*

*COMUNICAREA PE DOUĂ PLANURI: Împăratul și regina nu îi vor convinge pe cavalerii dacă nu explorează de unde provin rezistențele lor. Până când comunicarea deschisă și fluxul de informații vor fi stabilite între regine, regină și cavaleri, cei mai mulți cavaleri nu se vor mișca.*

*ÎNCREDEREA: Credibilitatea liderului este crucială pentru implementarea cu succes a schimbării. Toți cavalerii au primit instrucțiuni critice, așa că nu vor avea încredere în rege și regină la început. Dacă cavalerii simt că regele și regina ascund ceva, ei nu vor fi legați de promisiunile lor.*

*MOTIVAȚIA: Bani nu sunt motivația supremă de a schimba scaunele, dar regele și regina ar putea folosi la început acest lucru. Când se ocupă de schimbări, comunicările și succesele rapide și vizibile sunt cele care motivează. Bani nu elimină teama și neîncrederea (uneori chiar le mărește).*

*INCLUZIUNE: regele și regina vor avea mai mult succes dacă vor folosi cavalerii deja convinși că colegi pentru a-i convinge pe acei cavaleri care nu și-au schimbat tronul. Implicarea cavalerilor este, de asemenea, foarte importantă în construcția castelului însuși.*

*ONESTITATE: Schimbările fac ca oamenii să fie foarte sensibili la tratamentul inegal al diferitelor persoane. Dacă cavalerii văd că unii cavaleri au primit un premiu mai mare, ei vor pierde încrederea în rege și regină. Când oamenii explică faptul că există un anumit comportament deoarece cineva este popular cu liderul, schimbările vor cădea în apă.*

*EMOȚII: Explicația rațională a planurilor nu este suficientă. Cavalerii vor trebui să fie convinși la nivel emoțional că rearanjarea scaunului este semnificativă. În acest fel, regele și regina se vor baza pe apartenența la grupuri, promisiunile individuale, concurența între grupuri (dacă ar exista mai multe grupuri).*

	<p>Ce este de asemenea important când sunt implementate schimbări?</p> <p><i>Începeți cu un mesaj convingător: de ce este absolut necesară schimbarea?</i></p> <p><i>Arătați obiectivul final extrem de atractiv, dar lăsați puțină libertate pentru implementarea acestuia.</i></p> <p><i>Ascultați mai întâi, vorbiți după. Pentru a vă îmbunătăți soluțiile, folosiți reclamațiile.</i></p> <p><i>Zvonurile sunt dușmanul dumneavoastră. Comunicați frecvent și în mod consistent.</i></p> <p><i>Dezvoltați soluții ușoare. Utilizatorul dumneavoastră final contează cel mai mult!</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Efectuați primii pași mai ușor. Oferta de încercări, ajutor și asistență.</i></li> </ul> <p><i>Utilizați alimentarea de grup. Colegii pot fi convingători puternici!</i></p> <p><i>Sărbătoriți fiecare mic obiectiv realizat. Oamenii au nevoie de dovezi că efortul lor merită.</i></p> <p><i>Folosiți orice ocazie pentru a integra schimbarea în rutinele obișnuite.</i></p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Schimbarea, frica de schimbare, mecanismele de apărare, managementul schimbării, exercițiul de schimb de tron, implementarea schimbării,</p>

	schimbarea și puterea.
<p><b>Scurt background teoretic / informație de bază, trainerul trebuie să implementeze cu succes activitatea</b></p>	<p>Puteți afla mai multe informații despre schimbare și managementul schimbării:</p> <p>Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. Nursing Times, 107: 32/33. Available at: <a href="https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article">https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article</a></p> <p>Change Management Coach (2018). Available at: <a href="https://www.change-management-coach.com">https://www.change-management-coach.com</a></p> <p>Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association.</p> <p>Management 3.0 (2018). Available at: <a href="https://management30.com/">https://management30.com/</a></p> <p>Openness to change. (2018). Internal material for in-service training.</p> <p>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.</p> <p>VIA Institute on Character: Character Strengths (2018). Available at: <a href="http://www.viacharacter.org/www">http://www.viacharacter.org/www</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=7SbijToh4to">https://www.youtube.com/watch?v=7SbijToh4to</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=K2SqP-sAns4&amp;t=27s">https://www.youtube.com/watch?v=K2SqP-sAns4&amp;t=27s</a></p> <p><a href="https://www.mentalhealth.org.uk/publications/overcome-fear-anxiety">https://www.mentalhealth.org.uk/publications/overcome-fear-anxiety</a></p> <p><a href="https://www.nhs.uk/conditions/stress-anxiety-depression/overcoming-fears/">https://www.nhs.uk/conditions/stress-anxiety-depression/overcoming-fears/</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=vPhM8lxibSU">https://www.youtube.com/watch?v=vPhM8lxibSU</a></p>

<b>Titlul exercițiului</b>	<b>Joc de rol: Confruntarea cu schimbările</b>
<b>Durata</b>	20 de minute
<b>Materiale/ instrumente necesare</b>	Hârtie, întrebări pentru reflecție și discuții
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Obiectivul acestei activități este de a oferi participanților oportunitatea de a practica abilitățile de coaching / mentorat în relațiile cu colegii în legătură cu schimbarea și gestionarea schimbărilor. Participanții vor vorbi unul cu celălalt despre o schimbare specifică a vieții lor. Ei vor folosi cunoștințele și abilitățile pe care le-au dobândit până acum în această formare (în special cunoștințele despre schimbare și managementul schimbării și despre gândirea critică).
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Vă invităm să vă gândiți la o anumită schimbare cu care v-ați confrunțați la lucru recent. Dacă în prezent nu există schimbări la locul de muncă, vă puteți gândi la o schimbare din trecut care a avut loc la locul de muncă. Dacă nu aveți experiență personală cu schimbările la locul de muncă, vă invităm să vă gândiți la 5 schimbări posibile care ar putea apărea la locul de muncă. Alegeți unul pe care îl considerați cel mai provocator. (5 minute)</p> <p>Acum veți lucra în perechi. Veți juca un rol: o persoană dintr-o pereche va prezenta o schimbare care îl provoacă. Cealaltă persoană va fi un antrenor care va discuta această schimbare cu prima persoană. Veți folosi cunoștințele și aptitudinile dobândite până acum în cursul de formare. Scopul este de a ajuta prima persoană să se gândească la schimbare, să îl încurajeze pe colegul dumneavoastră să reflecteze, să găsească explicații, opțiuni, răspunsuri, posibilități de gestionare a schimbării cu succes. Sunteți invitat să utilizați abilitățile de gândire critică și cunoștințele pe care le-ați câștigat în legătură cu schimbările. Veți avea 5 minute pentru conversație. Apoi, veți schimba rolurile, iar prima persoană va fi antrenor și cel de-a doua va prezenta schimbarea. (10 minute)</p> <p>Să reflectăm în scurt timp. Cum a fost acest exercițiu pentru dumneavoastră? Ce se întâmplă în timpul conversațiilor? Ce a funcționat bine? Ce ar putea fi îmbunătățit? (5 minute)</p>
<b>Descrierea activității</b>	Invitați participanții să se gândească la schimbările curente (sau trecute) la locul de muncă. Dacă nu-și pot aminti nici o schimbare ei se pot gândi la 5 schimbări posibile care ar putea apărea la locul de muncă. Aceștia aleg o schimbare care le

	<p>afectează sau le provoacă cel mai mult.</p> <p>Prezentați instrucțiunile pentru jocul de rol și acordați-i timp pentru a face exercițiul. Monitorizați conversațiile și asistați-le dacă este necesar.</p> <p>Reflecțați și discutați exercițiul.</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție/debriefing</b></p>	<p>Cum a fost acest exercițiu? A fost util și de ce?</p> <p>Ce s-a întâmplat în timpul conversațiilor?</p> <p>Când erați în rolul unei persoane care se ocupa de schimbare, ce a funcționat bine? Aveți ceva ce ați pierdut, ar putea fi îmbunătățit ceva?</p> <p>Când erați în rolul unui antrenor de la egal la egal, de ce anume erați mândru? A fost ceva ce ați schimba?</p> <p>Cum și când ați putea face astfel de exerciții la locul de muncă? Cine vă poate ajuta? Cine vă puteți ajuta în acest fel?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Joc de rol, schimbări, managementul schimbării, pereche de antrenori, ascultare activă, gândire critică</p>
<p><b>Scurt background teoretic / informație de bază</b></p>	<p>Mai multe informații:</p> <p><a href="https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html">https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html</a></p> <p><a href="https://www.mindtools.com/CommSkll/ActiveListening.htm">https://www.mindtools.com/CommSkll/ActiveListening.htm</a></p> <p><a href="http://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/Pestalozzi_2013/Text_1_Peer_Coaching.pdf">http://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/Pestalozzi_2013/Text_1_Peer_Coaching.pdf</a></p> <p><a href="https://boagworld.com/digital-strategy/5-helpful-tips-inspiring-colleagues-embrace-change/">https://boagworld.com/digital-strategy/5-helpful-tips-inspiring-colleagues-embrace-change/</a></p> <p><a href="https://hbr.org/2015/09/helping-a-coworker-whos-stressed-out">https://hbr.org/2015/09/helping-a-coworker-whos-stressed-out</a></p>



## MODULUL 6 – EMPATIA ȘI NEDISCRIMINAREA CURSANȚILOR ÎN PROCESUL DE MENTORAT

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 1: Forme ale discriminării</b>
<b>Durata</b>	<b>45 de minute</b> (20 minute discuție în pereche, 15 minute discuție de grup, 10 min rezumat și and pachet teoretic)
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Cărți pregătite cu status, flipchart și hârtii, sticky notes, prezentare sau lectură, proiector.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	Activitatea de pregătire pentru a întâlni experiența proprie cu diferite forme ale dezavantajului și pentru a face participanții conștienți de conceptul de discriminare, inegalitate, situații ciudate și impact asupra comportamentului și sentimentelor personale. Scopul este acela de a arăta că acest subiect este obișnuit, că toată lumea ar putea să îl întâlnească și că se poate întâmpla tuturor.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Fiecare participant va primi cartea pregătită cu statusul - care indică situația dezavantajului. Scopul activității este de a găsi pe cineva care are o experiență similară. Atunci discuția dintre două persoane ar trebui să fie condusă: întrebați-vă partenerul despre propria sa experiență? Cum a întâlnit situația? Cum s-a simțit? A realizat deja dezavantajul sau a fost ulterior o reflecție? A realizat că ar fi putut fi discriminare?
<b>Descrierea activității:</b>	<b>Pregătire:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pregătiți cardurile cu status în ceea ce privește cunoașterea grupului (statusul ar putea fi adaptat la situația participanților: "Eram singurul bărbat/singura femeie din grup, m-am simțit inadecvat ..." Am simțit că opinia mea a fost dezaprobată pentru că eram prea tânără ... "" experiența mamei care suferă de un handicap nu a fost luată în serios ... "" Toată lumea era suspicioasă față de mine când îmi vedea culoarea pielii ... "" Ca străin nu mă așteptam să am ceva de spus în acest subiect ... "" Mi s-a refuzat accesul la ceva și cred că este din cauza rasei mele ... ""M-am simțit omis din discuție pentru că nu am încă copii ... "</li> </ul>

	<p><b>Implementare:</b></p> <p>Explicați jocul: toată lumea va primi o carte cu status și ar trebui să caute pe cineva din grupul care are o experiență similară sau a întâlnit un sentiment similar în viață. Apoi, experiența din cadrul perechilor ar trebui discutată. (20 de minute).</p> <p>Deschideți discuția în grup. Aruncați o privire asupra domeniilor în care se află experiența: în sfera publică, în sfera privată, în situația locurilor de muncă, în accesul la bunuri și servicii. (15 minute)</p> <p>Grupați cărțile cu status ale persoanelor, în funcție de experiența lor și de subiectul dezavantajului pe flipchart (handicap, vârstă, religie, orientare sexuală, sex etc.). Încadrați-o cu fundalul teoretic - nediscriminare, legislație, stereotipuri. Nu suntem la fel, fiecare persoană este diferită. Atrageți atenția asupra reflecției dezavantajului și asupra necesității de a aborda individul în mod individual - în procesul de mentorat și cum să-l abordați (10 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>Cum să reflectăm asupra individualității elevului mentorului?</p> <p>Unde ar putea fi oportunitatea un dezavantaj și unde este o provocare?</p> <p>Cum funcționează dezavantajul în cazul dumneavoastră? Ce v-a ajutat / ce v-ar ajuta? Care au fost așteptările tale față de ceilalți?</p> <p>Cum să vă amintiți experiența, dar să nu o proiectați în relația mentor-elev?</p> <p>Cum ați putea fi deschis sper experiența diferită a altcuiva?</p> <p>Când vă simțiți rău cum să creați mediul deschis pentru a împărtăși sentimentele?</p> <p>Care este poziția persoanelor cu orice formă de dezavantaj în cadrul propriei organizații? Cine are grijă de asta? Și cine ar trebui?</p> <p>Cine sunt clienții dumneavoastră? Și cine sunt clienții elevului dumneavoastră?</p> <p>Cărui dezavantaj i-ar putea face față?</p> <p>Cum ar putea fi fenomenul dezavantajului abordat pe tot parcursul procesului de mentorat?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Discriminare, zona de dezavantajare, orientarea sexuală / culturală sensibilă</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>În relația antrenor/mentor- elev trebuie acordată o atenție deosebită diferențelor culturale la locul de muncă. În fiecare organizație care angajează femei negre, se încurajează discriminarea, sub forma rasismului și a sexismului.</p>

Principalul lucru este recunoașterea acestor mecanisme fundamentale; acesta este primul pas în învățarea modului de a învăța cum să îi tratați. <sup>1</sup>

Dilemele în ceea ce privește dezavantajul - Este important să se înțeleagă că muncitorii din cadrul unei organizații nu sunt întotdeauna obișnuiți să se ocupe de colegii care au o abordare alternativă la problemele de management sau de a se comporta diferit...<sup>2</sup>

Atunci când se acordă sprijin persoanelor dezavantajate, este necesar să se creeze sprijinul nu numai de jos în sus, ci și managementului (de sus în jos). Organizația trebuie să învețe să facă față diferențelor culturale, să devină conștientă de rasism, sexism și predominanța culturii albe.

#### **Posibilități speciale de a crea sprijin pentru femeile din relația mentor-elev:**

- *Dezvoltarea și gestionarea relației de mentorat. Inițial, aceasta implică evaluarea propriei dumneavoastră pregătiri și a interesului față de subiectul dezavantajării, selectarea cuiva care să vă îndrume și să vă cunoașteți reciproc. De-a lungul timpului, înseamnă să lucrați pentru a construi încredere, a stabili obiective și a menține relația de mentorat pe drumul cel bun - acordând o atenție deosebită diferitelor dezavantaje care ar putea juca un rol important.*

*Sponsor.* Deschiderea ușilor și susținerea elevului dumneavoastră îi pot permite să-și dezvolte noi abilități și să obțină vizibilitate semnificativă. Puteți crea și căuta noi oportunități pentru acesta și conectați-l cu persoane din rețeaua dumneavoastră.

- *Studiați mediul.* Mentorii păstrează un ochi atent la orizont, căutând atât forțe organizaționale amenințătoare, cât și oportunități pozitive. Vreți să fiți în căutarea de a include zvonuri, oameni care iau o poziție de adversar față de elev, comenzi rapide prin sistem, misiuni de vizibilitate redusă sau fără câștiguri și misiuni de vizibilitate ridicată sau câștig-câștig.

*Ghidare și consiliere.* Puteți fi folosit drept confident, consilier și consilier

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

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

personal al elevului dumneavoastră, mai ales că relația devine mai profundă în timp. Ați putea ajuta mentorul să înțeleagă conflictul sau să exploreze modalitățile de a rezolva problemele, de exemplu. Puteți, de asemenea, să vă avertizați elevul cu privire la un comportament care nu corespunde culturii organizaționale.<sup>3</sup>

**Antrenorul sensibil la gen** trebuie să fie familiarizat cu toate aceste bariere specifice de gen. "Coachingul / mentoringul sensibil la sex implică faptul că antrenorul sau mentorul este conștient de diferențele în ceea ce privește cariera și problemele de dezvoltare pentru bărbați și femei. "Coachingul sensibil în privința aspectelor de gen implică pentru mine faptul că mentorul este conștient de diferențele în carieră și de aspectele de dezvoltare la bărbați și femei". Și aceasta implică și faptul că antrenorul este conștient de propriile prejudecăți și opiniile sale în ceea ce privește acest domeniu .... Antrenorul sensibil la dimensiunea de gen înseamnă a acționa implicit din conștientizare, dar uneori și explicit, prin aducerea aspectului de gen acolo unde este necesar."<sup>4</sup>

#### **Cum să răspundeți?**

Schimbați propriul comportament pentru a se potrivi cu modelul mental al celeilalte persoane.

Confruntare

Dialog

Mentorul poate juca un rol important aici în a ajuta planul de mentorat ce strategie să adopte, cum și când".<sup>5</sup>

Fiecare situație de mentorat este diferită și este nevoie să se schimbe rolul mentorului în funcție de persoană și de scopurile acestuia.<sup>6</sup>

<sup>3</sup>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>

<sup>4</sup>Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 41.

<sup>5</sup>David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 120

<sup>6</sup>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>

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

**Cu toate acestea, este posibil să se menționeze:**

Rolul sexului și al rasei și probabilitatea ca persoana să evolueze în relația mentor- elev

Tipul de îndrumare primit pe baza sexului și a rasei

Cum influențează genul și rasa rezultatele mentoratului

Compoziția de gen și rasă a relațiilor de mentorat

Potrivit lui Prime (2005): mai multe femei decât bărbați erau eficienți în comportamentele "de a avea grijă", cum ar fi sprijinirea și recompensarea;

Mai mulți bărbați decât femeile au fost eficienți în comportamentele de "preluare", cum ar fi delegarea și influențarea ascendentă.

Managerii de sex feminin tind să fie percepuți ca fiind mai consultativi, în timp ce managerii de sex masculin sunt mai direcționați și orientați spre sarcini.

În îndrumare: Femeile pot căuta un sprijin socio-emoțional într-un mentor, în timp ce bărbații caută ajutor instrumental. "

Multe femei suedeze au copii. Cu femeile, situația la domiciliu și la locul de muncă este întotdeauna îmbinată. Aceasta înseamnă că ambele situații ar trebui discutate în timpul programului de mentorat. "<sup>7</sup>

Cu toate acestea, între bărbați și femei există diferențe medii, în loc să se facă declarații conform cărora toți bărbații sau toate femeile au aceste caracteristici particulare."<sup>8</sup>

<sup>7</sup>Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 19.

<sup>8</sup>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. 240

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 2: Stereotipuri și prejudecăți</b>
<b>Durata</b>	65 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Prezentare Power Point, proiector, hârtii, creioane de diferite culori (minim 4 pentru fiecare participant), flipchart, tabele de lucru.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	<p>Această parte este axată pe subiectul sensibilizării privind prejudecățile și stereotipurile de gen. Scopul este ca stagiarii să conștientizeze problematica de gen - în viața lor de zi cu zi, în sfera publică și privată. Este inerent pentru fiecare dintre noi și stereotipurile legate de acesta sunt determinate cultural. Deficiențele și stereotipurile în sine sunt normale și utile pentru creier, însă atunci când se utilizează generalizarea pentru cazuri individuale, aceasta ar putea avea efect negativ.</p> <p>Culori diferite pentru muncă / familie / hobby-uri, prieteni - pentru a indica prin culori - discuții de grup: cât de multe culori așteptăm de la viața noastră?</p> <p>Cum să ajungeți la cea mai colorată viață? Echilibrul dintre viața profesională și viața privată?</p>
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Imaginați-vă cum va arăta o zi obișnuită peste 10 ani? Scrieți, ce veți face și cum veți trăi - ce vă așteptați să simțiți. (5 minute)</p> <p>Scrieți cum ar trebui să arate ziua pentru dumneavoastră, dacă ai sex diferit. Imaginați-vă că nu sunteți femei / bărbați, ci bărbați / femei. Cum ar arăta ziua dumneavoastră obișnuită? În ce aspect vă așteptați să fie diferit? (10 minute).</p> <p>Discuție de grup despre subiect, identificarea zonelor în care are loc "ziua obișnuită". (10 minute)</p> <p>Pentru fiecare fenomen folosiți o culoare: roșu pentru lucru; albastru pentru familie; portocaliu pentru prieteni; galben pentru activități de agrement. Utilizați culoarea potrivită pentru a evidenția fenomenul din notițele dumneavoastră (5 minute). Cât de multă culoare în viață v-ar plăcea să aveți?</p> <p>Utilizați foaia de lucru și gândiți-vă la valorile și caracteristicile comune. Discutați-o în cadrul unui grup. (10 minute)</p> <p>Acum tema va fi încadrată de trainer - stereotipurile și prejudecățile, modul în care funcționează, pro și contra lor. (15 minute)</p> <p>Discuții de grup - generalizarea și individualizarea, modul în care acestea</p>

	<p>lucrează împreună în îndrumare și cum să depășească prejudecățile. (10 minute)</p>
<p><b>Descrierea activității</b></p>	<p><b>Preparare:</b>  Pregătiți o fișă în care faceți raportul pentru bărbați / femei / persoane:  <b>Toată lumea/ femeie/ bărbat sunt</b>  <b>Toată lumea/femeie/bărbat tind să fie</b>  <b>Majoritatea oamenilor/femeie/bărbat sunt</b>  <b>Majoritatea oamenilor/femeie/bărbat tind să fie</b>  <b>Mulți oameni/femeie/bărbat sunt</b>  <b>Mulți oameni/femeie/bărbat tind să fie</b>  <b>Unii oameni/femeie/bărbat sunt</b>  <b>Unii oameni/femeie/bărbat tind să fie</b>  <b>O minoritate de oameni /femeie/bărbat este is</b>  <b>O minoritate de oameni/ femeie/ bărbat/ tind să</b></p> <p>Se pregătesc în mod similar 3 flipchart-uri - unul pentru bărbați, altul pentru femei și oameni.</p> <p><b>Implementare:</b>  Cereți-le participanților să lucreze separat. Lăsați-i să-și imagineze cum va arăta o zi obișnuită peste 10 ani? Cereți-le să scrie. (5 minute)</p> <p>Adăugați a doua sarcină: Acum, vă rugăm să scrieți, cum ar arăta ziua dumneavoastră obișnuită în 10 ani, dacă nu sunteți femei, ci bărbați (și viceversa nu bărbați, ci femei). (10 minute)</p> <p>Acum, aruncăm o privire asupra sa într-un grup și vom discuta. Ce aveți în comun? Domeniul pe care l-ați identificat s-ar schimba dacă ați fi fost de sex opus? (10 minute)</p> <p>Acum folosiți o culoare pentru zonele în care se schimbă situația pentru bărbați și femei: roșu pentru lucru; albastru pentru familie; portocaliu pentru prieteni; galben pentru activități de agrement. Utilizați culoarea potrivită pentru a evidenția fenomenul din notițele dumneavoastră ( 5 minute)</p> <p>Folosiți foaia de lucru - faceți 3 grupuri, și fiecare grup primește o foaie de lucru: una pentru bărbați, alta pentru femei și una pentru persoane. Lăsați-i pe participanți să se gândească la valorile și caracteristicile comune. Lăsați discuția în grupul mic, apoi rugați-l pe cel din fiecare grup să rezume discuția de grup și</p>

	<p>apoi să completați foaia de lucru din flipchart. (10 minute)</p> <p>Acum, tema va fi încadrată de prezentarea trainerului - stereotipurile și prejudecățile, modul în care funcționează, pro și contra lor. (15 minute)</p> <p><b>Debriefing:</b></p> <p>Discuții de grup - generalizare și individualizare, modul în care acestea lucrează împreună în mentorat și cum pot fi depășite prejudecățile. (10 minute)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b>	<p>Ce avem în comun? Care sunt diferențele de gen și sex și care sunt bazele comune?</p> <p>Ce domeniu ați identificat că s-ar schimba dacă ați fi de sex opus?</p> <p>Roșu pentru lucru; albastru pentru familie; portocaliu pentru prieteni; galben pentru activități de agrement. Cât de multă culoare în viață v-ar plăcea? Și cât de multă culoare aveți - ce domenii sunt predominante pentru dumneavoastră?</p> <p>Se va schimba asta peste 10 ani?</p> <p>Cum să abordăm stereotipurile în sine?</p> <p>Cum să abordăm stereotipurile în mentorat? Care este abordarea - am putea aborda fenomenul, chiar dacă mentorul nu o verbalizează?</p> <p>Care este rolul mentorului în conștientizarea prejudecăților și stereotipurilor inerente mentorului? Sau inerentă organizației?</p>
<b>Termeni cheie</b>	Stereotipuri și prejudecăți, repartizarea pe sexe a muncii
<b>Scurt background teoretic/ informație de bază</b>	<p>"Realitatea existenței umane este că, pentru a înțelege lumea din jurul nostru, trebuie să clasificăm obiectele, oamenii și orice alte fenomene detectate de simțurile noastre... presupunerile generalizate pe care le facem despre o categorie de obicei operează la un nivel inconștient, deci, dacă nu ne întâlnim cu ceva sau cu cineva care nu se potrivește destul cu aceste ipoteze, ele tind să fie necontestate - mai ales dacă sunt întărite de stimuli continui care se potrivesc ipotezelor."<sup>9</sup></p>

<sup>9</sup>David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8.P. 114.



### **Cum să lucrați cu prejudecăți?**

Recunoașterea propriilor stereotipuri nu este ușoară. Atunci când vedem un comportament care este contrar stereotipurilor noastre, deseori îl raționalizăm ca "excepția care dovedește regula"<sup>10</sup>.

#### **4 etape pentru a lucra cu prejudecăți:**

1. Recunoașterea stereotipurilor noastre, de unde provin acestea și a funcțiilor utile pe care le îndeplinesc.
2. Recunoașterea faptului că un stereotip nu se aplică universal și că poate avea și funcții negative.
3. Încercarea de a înțelege gândirea, comportamentul și motivele persoanei cu care se aplică stereotipul
4. Învățarea valorii atât a diferențelor, cât și a similitudinilor.

"...face procesul de categorizare de la subconștient la conștient, unde poate fi reflexiv, analizat și discutat cu ceilalți. Mentoratul, peste granițele diferenței, oferă o ocazie valoroasă de a explora înțelegerea noastră cu privire la percepțiile și convingerile altor persoane și de a ne modifica propriile stereotipuri și comportamente."<sup>11</sup>

#### **Lucrul cu stereotipurile și prejudecățile în procesul de îndrumare:**

"Treceți de la stereotipuri, prin stereo-viziune la stereo-acțiune. Prin stereo-viziune, înțelegem:

- Vizionarea lucrurilor din mai multe perspective
- Ambiguitatea tolerantă
- Extrapolarea între culturi, valori și perspective
- Ascultarea și căutarea unor perspective diferite
- Rețea multi-perspectivă și multiculturală.

#### **Prin stereo-acțiune, înțelegem:**

<sup>10</sup>David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8.P. 115.

<sup>11</sup>David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8.P. 118.

Rezolvarea victorioasă a conflictelor culturale și de gen

Gândire și comportament incluziv

**Evaluarea diferențelor în interpretarea valorilor comune.”<sup>12</sup>**

Dar“..oamenii în general caută și mențin relații de mentorat cu oameni care sunt ca ei în ceea ce privește rasa, genul și interesele. Este mai ușor și mai confortabil să se ocupe de oameni care sunt "mai asemănători cu noi" - oricare ar fi "ca noi". Relațiile productive, de fapt, depind de un anumit grad de identificare, afinitate și încredere între părți. "

Pe partea de sus "relația în curs de dezvoltare, dincolo de prăpastia diferențelor personale, necesită o dorință de a-și asuma riscuri - atât pentru mentor cât și pentru protejat. “<sup>13</sup>

**Provocările mentoratului pentru a trece de dezavantaje**

Mentorul deschide ușa unor sarcini provocatoare care construiesc competența protejatului.

Mentorul plasează protejatul într-o poziție de încredere, care ajută la sporirea încrederii în sine și a credibilității individului în cadrul organizației.

Sfatul mentorului păstrează protejatul pe calea cea bună;

În anii următori, mentorul îl sponsorizează pe protejatul său pentru noi poziții importante.

Mentorul se confruntă cu cei care sunt ostili împotriva protejatului său pe motive rasiale, de gen sau de etnie.”<sup>14</sup>

**Genul și societatea, împartirea pe genuri/sexe a muncii**

“Ca minoritate, femeile întâlnesc deseori inechități subtile care pot sau nu să fie întărite de comportamentul lor, dar care pot schimba modul în care sunt văzute de către colegi. Femeile trebuie să-și asume responsabilitatea pentru a

<sup>12</sup>David Clutterbuck.2002. What every diversity mentor should know about stereotyping. P. 114-120. In: David Clutterbuck and Belle Rose Ragins (eds.). 2002. Mentoring and Diversity. An international perspective. Butterworth Heinemann: Oxford. ISBN 0-7506-4836-8. P. 119

<sup>13</sup>Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance.Harvard business essentials.Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 115.

<sup>14</sup>Richard Luecke. 2004. Coaching and mentoring. How to develop top talent and achieve stronger performance.Harvard business essentials.Boston, Mass. : Harvard Business School Press. ISBN: 978-1-59139-435-8. P. 119.


<p>lucra cu aceste comportamente indirecte pentru a deveni lideri mai puternici, indiferent dacă inechitățile par a fi exacte sau pur și simplu rezultatul unui stereotip".</p> <p>"Femeile au tendința de a acorda mai multă valoare relațiilor, muncii în echipă și consolidării consensului. Având în vedere aceste diferențe, trainerii trebuie să lucreze cu individul. În loc să încerce să devină mai mult ca bărbații, adesea la ceea ce se așteaptă organizațiile, femeile sunt cele mai de succes fiind ele însele și întăresc toate abilitățile subdezvoltate necesare pentru a-și atinge obiectivele."<sup>15</sup></p> <p>Pentru mai multe detalii, citiți Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society (2003)</i>.</p>
---

---

<sup>15</sup>Kate Ludeman. 2009. Coaching with women. P. 237-254. In: Jonathan Passmore (ed.). 2009. Diversity in coaching. Working with gender, culture, race and age. Kogan Page Limited, UK. ISBN 978-0-7494-5079-3. P. (238)

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 3: Stereotipurile de gen în sprijinirea profesiilor</b>
<b>Durata</b>	60 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Cărți de lucru pregătite, prezentare Power Point, calculator, proiector, flipchart, stilou
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	Aceste părți dezvăluie principalele concepte teoretice legate de stereotipurile de gen și profesiile de ajutor. La nivel individual, participanții vor lucra cu cunoștințele lor despre stratificarea pieței muncii și impactul asupra vieții de zi cu zi de a ajuta profesioniștii. Vor fi dezvăluite concepte precum plafonul din sticlă, ascensorul de sticlă, podeaua, puterea și ajutorul.
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	Vi se oferă cărți cu concepte de bază. Aruncați o privire și scrieți ce credeți că înseamnă. Dacă nu sunteți sigur - discutați conceptele date cu colegii dumneavoastră. Acum vom dezvălui aceste concepte în totalitate. Vom trece prin concepte și vom afla cum funcționează pentru a ajuta profesiile în cazul dumneavoastră. Va fi prezentată o scurtă prezentare Power Point pentru a încadra subiectul. Brainstorm unde puteți întâlni puterea în viața profesională.
<b>Descrierea activității</b>	<b>Pregătire:</b> Pregătiți cărțile de lucru cu concepte de bază, fiecare persoană trebuie să aibă o carte: feminizarea ocupației; segregarea pe sexe pe orizontală; segregarea pe sexe pe verticală; tavan de sticlă; ascensor de sticlă; lipirea podelei; Diferența de remunerare între femei și bărbați; scurgerea conductei. Pregătiți o prezentare de bază care explică astfel de concepte și o încadrează în teorie. Pregătiți prezentarea pe tema genului și a pieței muncii. Afișați segregarea de gen, și anume în ceea ce privește asistența socială, asistența medicală, predarea. Concentrați-vă pe segregarea verticală pe sexe. Fiți atenți la puterea și ajutorul profesiei: cine sunt angajații, clienții - și cum funcționează puterea acolo. Când dăm de ajutor și când este pe punctul de a ne controla? <b>Implementare:</b> Dați câte o carte de lucru fiecărui participant. Lăsați-l să se gândească la concept. (5 minute)

	<p>Lăsați participanții cu același concept scris pe carte să se consulte, ce înțeleg în cadrul conceptului. (10 minute)</p> <p>Conduceți o discuție de grup cu privire la concepte, folosiți prezentarea Power Point pregătită care îmbină conceptele cu teoriile. (20 de minute)</p> <p>Continuați cu Power Point cu privire la problema puterii și a ajuta profesiile. (10 minute)</p> <p>Ridicați discuția de grup pe tema puterii și a profesiei de ajutor, a modului în care este percepută în viața lor de zi cu zi. (15 minute).</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/ discuție</b></p>	<p>Cine și când are o putere în viața profesională? Gândiți-vă la clienți, profesioniști, publicul larg.</p> <p>Reflecțați în mod intenționat puterea în munca dumneavoastră profesională?</p> <p>Aveți impresia că ridicați puterea?</p> <p>Când întâlnim ajutorul și când este pe punctul de a controla?</p> <p>Segregarea de gen a pieței muncii are un impact asupra posibilității de a păstra o putere în relația de lucru cu clienții? Aveți vreo experiență atunci când contează că clientul era bărbat și că erați femeie (sau invers)?</p> <p>Care este experiența dumneavoastră cu diferite stiluri de abordare a puterii în activitatea profesională? Aveți niște idei?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Feminizarea; segregarea pe sexe pe orizontală; segregarea pe sexe pe verticală; tavan de sticlă; ascensor de sticlă; lipirea podelei; Diferența de remunerare între femei și bărbați; scurgerea conductei.</p>
<p><b>Scurt background teoretic/informație de bază</b></p>	<p>Mai multe informații aici: Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society (2003)</i></p> 

### **Perspectivile care vă fac mai puternic**

"Practica antidiscriminatorie și anti-opresivă a reprezentat o trăsătură esențială a activității sociale în Regatul Unit în special în ultimele trei decenii

Din punct de vedere integrat, o abordare anti-discriminatorie nu neagă sau nu împiedică abordarea discriminării de gen, însă implică faptul că nu ar trebui să obțină nici o prioritate mai mult decât alte forme. Într-adevăr, se susține în continuare că nu este vorba nici de forma opresiunii sau a discriminării, ci mai degrabă de impactul pe care îl are impactul.

Încadrarea teoriilor privind identitatea, individualizarea și politica socială critică pentru a suplimenta predarea practicilor anti-discriminatorii și anti-opresive, elevii sunt încurajați să găsească un confort în contextul mai puțin sigur, dar probabil mai realist, în care natura, forma și experiența discriminării sunt influențate la atâtea niveluri diferite; și impactul asupra persoanelor și grupurilor în moduri atât de diverse încât orice gândire generalizată - inclusiv accentuarea excesivă a sexului în detrimentul altor aspecte ale identității și experienței - poate fi discriminatorie."<sup>16</sup>

### **Puterea de a ajuta profesiile:**

Lucrătorii sociali își exercită pretenția față de un pachet de cunoștințe exclusiv și bazat pe dovezi ca justificare pentru profesioniștii lor și, în același timp, codul de etică al profesiei urmărește să se asigure că această putere nu va fi abuzată.

Unele modele de putere, concentrându-se pe doi actori centrali într-o relație de putere, de ex. client și asistent social, nu înțeleg importanța unui context social mai larg pentru crearea unei relații de putere. Natura de gen a societății dezvăluie problema puterii.

Pentru Burke și Harrison (2002) este o temă-cheie a discriminării atâta timp cât discriminarea este văzută ca o urmare a dezechilibrului energetic. Prin urmare, este important ca lucrătorii sociali să recunoască faptul că opresiunea legată de discriminare poate fi abuzul intenționat sau neintenționat al puterii cu intenția de a acționa împotriva utilizatorilor serviciilor.

<sup>16</sup> 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

Cu toate acestea, pentru a-și exercita puterea profesională, lucrătorii sociali trebuie să creeze alianțe cu părțile interesate care împărtășesc valorile lor și au puterea de a influența politica socială și programele care promovează interesul și bunăstarea clienților vulnerabili care sunt lipsiți de putere în cadrul organizațiilor. Înseamnă că uneori chiar și cei care posedă puterea în relație sunt, în alte moduri, și fără putere.

**Puteți de asemenea să citiți:**

Hasenfeld, Yeheskel. (1987). Power in Social Work Practice. *Social Service Review - SOC SERV REV.* 61. 469-483. 10.1086/644463.

Reiff, R. (1974). The Control of Knowledge: The Power of the Helping Professions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 10(3), 451–461. <https://doi.org/10.1177/002188637401000316>

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 4: Domeniul problematic din punct de vedere etic</b>
<b>Durata</b>	65 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	Fișe de lucru, prezentare Power Point, PC, proiector.
<b>Instrucțiuni pentru traineri</b>	<p>Scopul acestei activități este de a spori gradul de conștientizare cu privire la stereotipurile proprii atunci când interacționează cu clienții și pentru a arăta acest domeniu ca fiind problematic din punct de vedere etic, de a ajuta comunitățile (HIV, LGBT +, fundal cultural etc.). Toată lumea are stabilite undeva propriile granițe ale acceptării diferenței, pentru a ajuta comunitățile, este esențial să se cunoască granițele și limitele proprii - și în interesul clientului - să poată oferi ajutor eficient.</p> <p>Pentru a-ți dezvălui limitele proprii, se va folosi jocul - advocacy, care va reuni diferitele argumente și opinii cu privire la problemele problematice etice.</p>
<b>Instrucțiuni pentru participanți</b>	<p>Imaginați-vă că sunteți la tribunal, o parte din grupul dumneavoastră sunt avocați: procuror, avocat parțial. Vor fi și judecători și juriu.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vi se dă un caz scris pe cărți, pregătiți cazul și utilizați argumentul pentru a vă susține cazul. Nu contează că nu credeți în el, folosiți tot ce ar putea fi folosit pentru a vă susține cazul.</li> <li>2. Pregătiți argumentația, veți avea 5 minute pentru aceasta. Apoi vocea va fi transmisă celeilalte părți. După aceea, judecătorul și juriul vor avea 3 minute pentru a decide care argumentație a fost mai bună.</li> <li>3. Discuția cazului și a unei părți a jocului vor fi legate.</li> <li>4. Cazul următor va fi pregătit și jucat în mod similar. Discuția va fi o parte inerentă a procesului.</li> <li>5. În cele din urmă vom împărți persoanele care nu vorbeau în timpul jocului și vor forma publicul cu sarcina de a urmări scena și de a căuta toate stereotipurile - pozitive și negative folosite în timpul discursului.</li> </ol>
<b>Descrierea activității</b>	<p><b>Pregătire:</b></p> <p>Pregătiți scenariul pentru joc: pregătiți cărțile cu scenarii pentru avocați și procurori:</p>



Bărbaiții nu trebuie să lucreze în grădiniță / Bărbaiții trebuie să lucreze în grădiniță

Femeile pot gestiona eficient echipa, ea nu este un lider bun / Femeile nu pot gestiona eficient echipa, ea este un bun lider

Oamenii din LGBT + ar trebui să aibă toate drepturile / oamenii LGBT + nu ar trebui să aibă toate drepturile

Clientul cu HIV este o amenințare pentru profesionist / Clientul cu HIV nu este o amenințare pentru profesionist

Relația de mentorat între bărbaiți și femei este sexualizată / Relația de mentorat între bărbaiți și femei nu este sexualizată

**Pregătiți un tabel pentru observatori, pentru a marca prejudecățile întâlnite în ultimul caz.**

	Stereotipuri conștiente		Stereotipuri inconștiente	
	Pozitiv	Negativ	Pozitiv	Negativ
Percepția avocatului				
Percepția procurorului				
Percepția judecătorului				

**Implementare:**

1. Faceți 3 grupuri de participanți: unul dintre avocați, unul dintre procurori și unul din juriu și un judecător. Juriul ar trebui să aibă un număr par, astfel încât, împreună cu judecătorul, să formeze un număr impar de voturi. Distribuți primul scenariu pregătit pentru părțile respective. Explicați-le jocului:

Imaginați-vă că sunteți la tribunal, o parte dintre dumneavoastră sunteți oameni ai legii: procurori și avocați. Există și un juriu. Vi se dau cazuri scrise pe cărți, pregătiți cazul și utilizați argumentul pentru a vă susține

	<p>cazul. Nu contează că nu credeți că argumentul este valabil sau adevărat, ci doar să utilizați tot ce ar putea fi folosit pentru a vă susține cazul. Pregătiți argumentația, veți avea 10 minute pentru aceasta. Ar trebui să-l prezentați în 5 minute, după care va veni rândul la cealaltă parte pentru argumentarea de 5 minute. Judecătorul și juriul vor avea 3 minute pentru a decide care argumentație a fost mai bună. (5 minute)</p> <p>2. Puneți în practică primul caz (pregătirea a 10 minute, 5 minute fiecare parte, 3 minute judecătorul și decizia finală) - (20 minute)</p> <p>3. Urmăriți care este persoana care nu vorbește în timpul jocului și dați-i sarcina suplimentară: să urmărească jocul și să noteze stereotipurile negative / pozitive utilizate în argumentarea în timpul rundeii celui de-al doilea caz.</p> <p>4. Mergeți spre al 2<sup>-lea</sup> caz (20 de minute)</p> <p><b>Debriefing</b></p> <p>Conduceți o discuție. Cum a fost jocul? Cum au simțit participanții? Cât de dificil / ușor a fost să folosiți argumentația? Utilizați un feedback de la raportori - ceea ce au marcat despre stereotipuri în foile lor. (20 de minute)</p>
<p><b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b></p>	<p>Cât de ușor sau dificil este să folosiți stereotipurile pozitive?</p> <p>Este diferit de a folosi stereotipurile negative de bună voie?</p> <p>Cât de dificilă este construirea și argumentarea la nivel individual?</p> <p>În ce cazuri vă ajută generalizarea?</p>
<p><b>Termeni cheie</b></p>	<p>Domenii etice, drepturile minorităților, codul etic în munca socială</p>
<p><b>Scurt background teoretic/ informație de bază</b></p>	<p><b>Nu uitați:</b></p> <p><i>Rolul mentorului este să fie un model. Doar în timp ce vă observați, veți primi multe lucruri: etică, valori și standarde; stil, credințe și atitudini; metode și proceduri. Este posibil ca aceștia să vă urmeze conducerea, să vă adapteze abordarea la stilul propriu și să construiască încredere prin afilierea față de dumneavoastră. Ca mentor, trebuie să fiți conștient de comportamentul dumneavoastră.<sup>17</sup></i></p>

<sup>17</sup>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>

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

Așa cum s-a afirmat deja: Lucrătorii sociali folosesc cererea lor pentru un pachet de cunoștințe exclusiv și bazat pe dovezi, ca justificare pentru profesioniștii lor și, în același timp, codul de etică al profesiei urmărește să se asigure că această putere nu va fi abuzată.<sup>18</sup>

**SFAT:** Aruncați o privire asupra acestuia și arătați abordarea problemei etice în domeniul asistenței sociale.

---

<sup>18</sup> Code of ethics of social workers.

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.

<b>Titlul activității</b>	<b>Activitatea 5: Oferirea cuvântului</b>
<b>Durata</b>	65 de minute
<b>Materiale/instrumente necesare</b>	PC cu internet, proiector, hârtie, stilou.
<b>Instrucțiuni pentru trainerii</b>	<p>Lectorul ar trebui să facă mici intro-uri în subiectul comunicării verbale, non-verbale și al relației puterii. Ar trebui susținută gândirea critică a atitudinilor proprii și a stereotipurilor inerente și a prejudecăților.</p> <p>Pentru a susține imaginația participanților, examinarea video este utilă. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U">https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U</a> Ei ar trebui să fie instruiți să urmărească cu atenție și să se concentreze pe tema puterii, oferind cuvântul- și nu dând cuvântul, comunicarea nonverbală etc. În timpul screening-ului cursanții iau notițe și după, discuția ar trebui să fie facilitată de către lector.</p> <p>Pentru a încadra subiectul, este utilă pregătirea prezentării scurte / teoretice și clarificarea neînțelegerii în comunicațiile dintre sexe / între oameni. Cine vorbește? Din ce punct de vedere vorbiți? Cine poate vorbi pentru ceilalți? Acestea sunt întrebări de bază care ar trebui să fie inerente în contextul teoretic.</p> <p>Videoclipul scurt care acordă atenție genului și putere comunicării, poate fi folosit. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M">https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M</a></p>

<p><b>Instrucțiuni pentru participanți</b></p>	<p>Vizionați primul videoclip <a href="https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U">https://www.youtube.com/watch?v=mGB83yxUB_U</a> și aruncați o privire asupra interacțiunii dintre elevi și profesori (precum și între elevi). Când îl urmăriți, gândiți-vă la următoarele întrebări: Ce vedeți? Cine interacționează și de ce? Și cine nu interacționează și de ce? Unde este acordată prioritate în comunicare și ce anume se omite?</p> <p>Luați notițe, vom discuta despre comentariile dumneavoastră mai târziu în grup.</p> <p>Problema puterii este esențială pentru această analiză. Vi se oferă o scurtă trecere în revistă a subiectului legat de acesta: se intersectează sexul, puterea și comunicarea și îl puteți urmări în următorul videoclip. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M">https://www.youtube.com/watch?v=fSuN848LF4M</a></p> <p>Să discutăm despre asta. Ce se spune și ce nu este? Care sunt așteptările genurilor? - revedeți ultima parte a videoclipului.</p> <p>Acest lucru ne aduce la subiect teoriile de poziție: putem vorbi numai din punctul nostru de vedere - în ceea ce privește experiența noastră. Trainerul va oferi un scurt istoric teoretic.</p> <p>Discutați tema de a vorbi pentru ceilalți în a ajuta profesiile, vorbind din punct de vedere propriu în mentorat și cum să înțelegeți pozițiile reciproce.</p>
<p><b>Descrierea activității:</b></p>	<p><b>Pregătire:</b></p> <p>Pregătiți prezentarea pe tema comunicării verbale, non-verbale și a relației puterii. Concentrați-vă pe subiectul micro-inechităților.</p> <p>Arătați cum puterea ar putea fi utilizată abuziv - în mod intenționat sau neintenționat.</p> <p>Pregătiți unui fundal teoretic scurt pentru tema teoriilor esențiale (G. Spivak, S. Harding), experiența minorităților și înțelegerea lor în relația dintre putere și societate. Pregătiți-vă pentru întrebările de bază ridicate de acești teoreticieni.</p> <p><b>Implementare:</b></p> <p>Scurtă introducere Power Point (5 minute)</p> <p>Observați sarcina pentru vizionarea video și video, timpul pentru a finaliza notițele (10 minute)</p> <p>Discuție de grup privind videoclipul și analiza interacțiunii (10 minute)</p> <p>Context teoretic - comunicare și putere, sex și prejudecăți (5 minute)</p> <p>Vizionați videoclipul (5 minute)</p> <p>Discuția video - unde sunt prejudecățile și stereotipurile, cum sunt așteptările bărbaților și femeilor (10 minute)</p> <p>Fundamentarea teoretică a cadrului teoretic - teoriile punctului de vedere și vorbirea</p>

	<p>celorlalți (5 minute)</p> <p><b>Debriefing:</b></p> <p>Discuție finală privind interferențele puterii și punctului de vedere în mentorat (15 min)</p>
<b>Întrebări pentru reflecție/discuție</b>	<p>Cum ați putea transmite experiența dumneavoastră celuilalt cu privire la diferitele puncte de vedere? Cum este în procesul de îndrumare?</p> <p>Cum să evitați relația de putere în comunicare?</p> <p>Ce credeți despre relația de gen în comunicare?</p> <p>Sunteți conștient de micro-inechități și de comunicarea non-verbală? Cum să abordăm problema micro-inechităților?</p> <p>Gândiți-vă la propria situație. Gândiți-vă la situația elevilor dumneavoastră - clienții dumneavoastră</p> <p>Gândiți-vă la ce simțiți în viața profesională atunci când interacționați cu ceilalți? Cine interacționează și de ce? Și cine nu interacționează și de ce? Unde este acordată prioritate în comunicare și ce este omis?</p> <p>Cum se generează speranța?</p> <p>Cum ați putea transmite experiența dumneavoastră celuilalt? Cum evităm relația de putere în comunicare?</p>
<b>Termeni cheie</b>	<p>Teoriile esențiale, vorbind pentru celălalt, comunicarea non-verbală, genul, puterea și comunicarea</p>
<b>Scurt background teoretic/ informație de bază</b>	<p>Comunicarea non verbală – vedeți partea din alte module</p> <p>Pentru mai multe informații, citiți:</p> <p>Curran, Renzetti: <i>Women, Men and Society (2003)</i></p> <p><b>Teoriile esențiale</b></p> <p>Vedeți un scurt intro, înțelegeți conceptele de bază:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=hsZ1ZxcKvmg">https://www.youtube.com/watch?v=hsZ1ZxcKvmg</a><a href="https://www.youtube.com/watch?v=BSwbkO5lwNs">https://www.youtube.com/watch?v=BSwbkO5lwNs</a></p> <p>și autorii săi (S. Harding, G. Spivak, etc.), pentru exemple, vedeți:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=w_qa87-54yQ">https://www.youtube.com/watch?v=w_qa87-54yQ</a></p> <p><b>Fiiți atenți:</b> De asemenea, este dificil să fii ales ca reprezentant al unui grup minoritar, deoarece, la urma urmei, nu poți niciodată să reprezinti întregul grup minoritar.<sup>19</sup></p>

<sup>19</sup>Coaching and mentoring. A tool for equal opportunities. International Expert Meeting Mixed 8-9 December 2003. Amsterdam. P. 15.

### Împuternicirea și cum să sprijiniți cuvântul celuilalt

Proiectul "Stop: Acum vorbim!" prezintă idei de îmbunătățire a situației tinerilor defavorizați prin consolidarea capacităților lor de a-și gestiona propria viață și de a crește gradul de conștientizare pentru schimbările de politică necesare. Aplicarea unor metode teatrale participative extinse și a unui proces colectiv de elaborare a recomandărilor politice.<sup>20</sup>

### Micro-inechitățile

"Termenul Micro-inechități (Rowe, 1973) explică multe dintre diferențele subtile în ceea ce privește modul în care bărbații și femeile sunt tratați la locul de muncă. Aceste semnale subtile pot fi comportamente conștiente sau inconștiente, cum ar fi cineva să-și dea ochii peste cap, să întrerupă un vorbitor, să-și încruciseze brațele în timpul unei conversații, să împărtășească informații cu o persoană sau să felicite public numai pe unul dintre cei doi care promovează. Micro-inechitățile nu sunt fenomene care se întâmplă o singură dată, ci se acumulează și se repetă semnificând ca de fapt anumiți indivizi valorează mai mult ca alții."<sup>21</sup>

### Lucrul cu diferențele de sex în coaching:

Abordarea micro-inechităților: "să-și asume responsabilitatea pentru acea schimbare. Ea poate face acest lucru prin îmbrățișarea realității că, în măsura în care ea ar dori ca alții să se schimbe, ea nu are control asupra faptului dacă se va întâmpla acest lucru. Ceea ce poate face este să fie proactivă și să-și asume responsabilitatea pentru depășirea inechității, indiferent de originea sa."<sup>22</sup>

Lucruri pe care nu le pot controla	Lucruri posibil de controlat
Dacă sunt recunoscut pentru	Angajamentul meu de a dezvolta

<sup>20</sup>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.

<sup>21</sup>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

<sup>22</sup>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.

	contribuțiile mele	abilitați puternice de influențare, de a contribui și de a le îndeplini la maximum	
	Dacă colegii mei de sex masculin primesc, atunci când liderii de sex feminin trebuie să muncească mai mult pentru același succes	Cât de bine le dezvolt și aplic competențele de conducere pe care le cunosc sunt cheia succesului în organizația mea	
	Dacă cineva mă respectă	Cum performez; dacă îmi dau acordurile	
	Comportamentele altor persoane care par nedrepte sau injuste	Cum răspund comportamentelor neloiale, concentrându-mă pe propria mea eficacitate și influență	
	Emoțiile pe care le simt pe moment	Cum acționez asupra emoțiilor mele? <sup>23</sup>	
<p>Care sunt posibilitățile să faceți față acestui subiect? A fi supus schimbării sau a face schimbarea pornind de la sine? Este posibil să vă inspirați din următoarele întrebări:</p>			
	<b>Dacă vă regăsiți..</b>	<b>Schimbare prin întrebare</b>	
	Senzație de supărare sau furie	Cum pot alege în schimb ușurința și încrederea? Cât de bine pot susține rezultatele pe care le doresc?	
	Apăsați butoanele în mod repetat sau aveți un sentiment familiar, când apare o problemă	Cum pot continua să fac alegeri care susțin acest tipar?	
	Senzație de îmbufnare și stres, cu energie plată	Ce emoții nu am lăsat să simt?	
	În mod repetat, aveți ghinion sau	Am o intenție inconștientă ca	

<sup>23</sup>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.

The content of the present material represents the exclusive responsibility of the authors and the National Agency or the European Commission will not be held responsible for the manner in which the content of the information is used.



	rezultate negative pe care nu le doriți	lucrurile să se întâmple așa?	
	Dorind ca altcineva să se schimbe, să facă ceva sau să nu mai facă ceva pentru a obține încrederea pe care o meritați	Cum pot să-mi asum responsabilitatea de a face singură această schimbare?	
<p>Identificarea stilurilor auto-pilot ale propriului dumneavoastră comportament "înțelegerea stilurilor auto-pilot are un efect eliberator asupra antrenorilor, pentru că îi ajută să-și vadă comportamentele ca pe o colecție de obiceiuri formate la începutul vieții, mai degrabă decât ca o trăsătură genetică nemodificabilă sau un reflex împrăștiat în creierul lor. Un antrenor eficient poate observa cu ușurință aceste stiluri problematice, punând câteva întrebări simple. "</p>			