



Обучение за ментори на връстници

**Връстници-наставници от 21-ви век за хора
над 50 години**

ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТ

ИНТЕРАКТИВНИ ПРАКТИЧЕСКИ УПРАЖНЕНИЯ

**Укрепване на капацитета за подпомагане на активния живот на
възрастните хора в условията на 21 век - Програма за партньорско
наставничество за хора над 50 години**

PEER-TRAIN

KA2 KA220-ADU - Cooperation partnerships in adult education

Form ID: Form ID KA220-ADU-0F1F5E31

Project Number: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253

Strengthening Capacities to Support Active Ageing in the Conditions of the 21st Century - F

Programme for People 50+

PEER-TRAIN



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

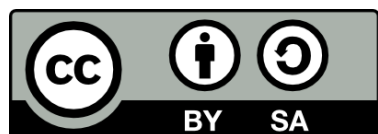


Обучение за ментори на връстници "Ментори на връстници през 21 век за хора над 50 години"

Тази публикация е одобрена от консорциум от партньори в рамките на проект 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253 "Укрепване на капацитета за подпомагане на активния живот на възрастните хора в условията на 21-ви век - Програма за наставничество от връстници за хора над 50 години" - PEER-TRAIN.

Основните цели на проекта са да допринесе за професионализирането на партньорските организации, да повиши знанията и да развие професионалните и цифровите компетенции на експертите, да развие компетенциите на партньорските наставници за хора над 50 години в съответствие с изискванията на 21-ви век чрез иновативни решения и цифрови технологии. Проектът е специално насочен към подкрепа и развитие на международното сътрудничество на участващите организации, изграждане и укрепване на партньорски мрежи.

Обучението за ментори на връстници ще се фокусира върху повишаване на ключовите компетентности - личностни, социални, методологически и дигитални компетентности на експертите и бъдещите ментори на връстници. Чрез включването на добре подготвени ментори, които са по-приемливи за своите връстници, наставляваните лица на възраст 50+ ще бъдат по-мотивирани да участват в дейности, особено в областта на ученето през целия живот.



Координира се от EureCons Förderagentur GmbH и се създава от консорциума PEER-TRAIN ноември 2022 г.

2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253

Подкрепата на Европейската комисия за издаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено възгледите на авторите, и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Съдържание.....	3
Въведение	4
1. Запознаване с участниците в обучението	4
2. Правила на групата	5
1. Методология на партньорското наставничество	7
1.1. Какво е партньорско наставничество	7
1.2. Кой е партньорски наставник? Какво трябва да знаете по принцип?	8
1.3. Роли на партньорския наставник	10
1.4. Ползи от партньорското наставничество за наставниците и наставляваните	12
2. Наставлявани хора над 50 години	14
2.1. SWOT анализ на целевата група (хора над 50 години)	14
2.2. Специфика на обучението на участниците 50+ и практически методически препоръки	16
2.3. Кариерно консултиране за хора над 50 години	18
2.4. Участие на хората на възраст над 50 години на пазара на труда	22
3. Връзката между наставник и наставляван	26
3.1. Каква е ефективната връзка между наставник и наставляван?	26
3.2. Етапи на взаимоотношенията между наставник и наставляван	27
3.3. Установяване на доверие и поставяне на граници	28
3.4. Problem Solving – Conflict Resolution	29
4. Ефективна комуникация и етика.....	31
4.1. Комуникационни инструменти в услугите за наставничество от връстници	31
4.2. Межкултурна комуникация/ Управление на културното многообразие	32
4.3. Етични въпроси в услугите за наставничество от връстници	33
4.4. Практически съвети за партньорски наставници	35
5. Дейности за наставничество от връстници.....	37
5.1. Поставяне на цели	37
5.2. Индивидуално наставничество от връстници - план за наставничество	39
5.3. Групови дейности в услугите за наставничество от връстници	41
5.4. Мотивационни стратегии за активен живот на възрастните хора (за хора над 50 години)	
42	
6. Иновативни форми на услуги за партньорско наставничество в онлайн пространството	45
6.1. Инструменти за комуникация и споделяне	45

6.2. Избор на подходящи инструменти за комуникация и споделяне	46
6.3. Създаване и споделяне на цифрово съдържание	48
6.4. Защита на личните данни - ОРЗД	49

Въведение

1. Запознаване с участниците в обучението

Въвеждаща дейност 1	
МОДУЛ	Въведение
ТЕМА	
Заглавие на дейността	Представяне на членовете на групата
Педагогическа цел	Запознаване с членовете на групата, представяне на членовете на групата в групата
Целева група	Бъдещи обучители на наставническото обучение и наставници
Продължителност (минути)	30 min.
Подготовка	Двойките сядат на столове с лице една към друга, като двойките са разположени на подходящо разстояние една от друга.
Размер на групата	10-14 души
Метод	Структурирано интервю по двойки, презентация
Инструменти	A/4 хартия, химикалки
Описание на дейността	

Членовете на групата работят по двойки. Лекторът връчва на всеки участник лист бяла хартия (A4) и им казва инструкции 1, 2. Участниците подготвят един за друг табелки с имената си след 6 минути дискусия (по 3'-3 '). След това се разказва инструкция 3 и всеки участник представя свой колега въз основа на табелката с имената. Лекторът може да направи и конкурс за най-добро представяне. Накрая ще бъде отличен участникът с най-интересна житейска история, както и този, който е направил най-добрата презентация.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Вземете един лист хартия и го сгънете наполовина.
2. Представете си, че сте редактор в местна телевизия. Вашата задача е да съберете 5 факта за ваш колега в рамките на 3 минути.

Всеки има 3 минути (3'-3'). На хартия запишете:

- името на вашия колега,
- неговата професия/занимание,
- друга информация/факти, които според вас са интересни за цялата група,
- Моля, намерете колкото се може повече информация за вашия партньор.
 1. Моля, поставете табелката с името пред колегата си и представете колегата си пред цялата група като най-интересния човек на света.
 2. Напишете на билета коя житейска история и коя презентация е била най-интересна за вас.

Резюме

Интервюирането и взаимното описване помагат да се облекчи неудобството, причинено от непознати хора и ситуации, както и да се подобри концентрацията.

2. Правила на групата

Въвеждаща дейност 2

МОДУЛ	Въведение
ТЕМА	Правила на групата
Заглавие на дейността	Създаване на правилата на групата
Педагогическа цел	Създаване на групови правила, за да се изпълнят целите на обучението
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за равностойни наставници и равностойни наставници
Продължителност (минути)	10 min.
Подготовка	Столове, подредени в кръг
Размер на групата	10-14 души

Метод

Обсъждане в цялата група, пленарно заседание

Инструменти

A/4 листове хартия, химикалки, флипчарт, маркер

Описание на дейността

За да се постигнат целите на обучението, участниците, заедно с лектора, се договарят за правилата на групата. Груповите правила трябва да бъдат формулирани съвместно в рамките на групата под ръководството на лектора. Груповите правила се отнасят до обръщенията, използването на мобилни телефони, формите на дискусия (само един човек говори в даден момент, всеки има право да каже мнението си, никой не се оценява, последната дума винаги има лекторът), спазването на графика, затворените врати (информацията принадлежи на групата), всеки носи отговорност за себе си. Лекторът записва правилата на групата на флипчарт.

Груповите правила ще бъдат поставени на добре видимо място по време на цялото обучение.

Всеки участник получава блокче с листчета и начертава върху него символа, който описва самия него/нея. Всеки поставя символ под правилата на групата като знак за одобрение.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Помислете за какво конкретно бихте искали да се споразумеете:

В рамките на обучението и извън него,

използване на мобилни устройства по време на обучението,

Форми на обсъждане (само един човек говори в даден момент, всеки има право да каже мнението си, никой не се съди, последната дума винаги има лекторът),

Спазване на графика,

Затворени врати (информацията принадлежи на групата),

Всеки е отговорен за себе си.

2. Бих искал да ви помоля да нарисувате символа, който ви описва, на листчето и да го поставите под правилата на групата като знак за одобрение.

Резюме

Препоръчително е участниците в обучението да започнат работа в малки групи, след което да обсъдят списъците си с цялата група и да създадат окончателния вариант, приет от всички. Правилата трябва да бъдат одобрени от всяко лице със собствен подпис и собственоръчно направена рисунка, която символизира конкретния участник в обучението.

1. Методология на партньорското наставничество

1.1. Какво е партньорско наставничество

Деятност № 1.1.

МОДУЛ	1. Методология на партньорското наставничество
ТЕМА	1.1. Какво представлява партньорското наставничество?
Заглавие на дейността	Партньорско наставничество в YouTube и Canva
Педагогическа цел	Използване на шаблони от YouTube и Canva с цел по-добро разбиране на темата "Какво е партньорско наставничество?"
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	90 минути
Подготовка	3 - 5 маси, като всяка маса е оборудвана с три стола и един лаптоп.
Размер на групата	9-15
Метод	Работа по групи въз основа на практическия опит на обучаемите в областта на търсенето на филми в YouTube и изготвянето на по една презентация на група с помощта на шаблоните на Canva. Методът подпомага развитието на ключови компетентности, т.нар. 4C: комуникация (C), сътрудничество (C), критично мислене (C) и креативност (C).
Инструменти	Смартфони, лаптопи, YouTube, Canva

Описание на дейността

Работата в група засилва сътрудничеството, креативността и ангажираността.

Разделянето на групи е доброволно, но ако има проблем, то може да бъде организирано чрез жребий.

Важно е да се организира разположението на масите на разстояние, за да не си пречат взаимно.

Преподавателят трябва да представи YouTube и Canva и да помогне на обучаемите, ако те поискат.

Презентациите, изнесени от всяка група, трябва да бъдат оценени от всички обучаеми, като се използват например

кутии и мачове. Всеки учащ трябва да постави в кутията на групата избрания брой мачове 1,2,3,4,5 (най-добрият резултат е 5, а най-лошият - 1).

Препоръчва се всички презентации да бъдат изтеглени за бъдещо използване.

Лекторът обобщава дейността и задава на участниците заключителни въпроси:

- Какво научих по време на онлайн и личната сесия?
- Какво ще отнесе със себе си в собствената си практика на наставничество от връстници?
- Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?
 - Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Представяне на темата "Партньорско наставничество в YouTube и Canva".
2. Представяне на упражнението:
 - Отворете YouTube и потърсете "Какво е партньорско наставничество?".
 - Използвайте кратък филм https://youtu.be/Ulo2Za_6jJI, за да покажете как да отворите и запазите запис.
 - Представете Canva - австралийска платформа за графичен дизайн, която се използва за създаване на графики за социални медии, презентации, плакати, документи и друго визуално съдържание. Приложението включва шаблони, които потребителите могат да използват. Платформата е безплатна, както и предлага платени абонаменти като Canva Pro и Canva for Enterprise за допълнителна функционалност.
 - Стартирайте Canva и потърсете примерен шаблон за презентация
3. Помолете обучаемите да сформират групи от по трима членове и им дайте 45 мин. за подготовка на презентация в Canva.
4. Използвайте случайния подбор за организиране на реда на презентациите (15 минути).
5. Организирайте оценяването на всички презентации с помощта на кутии и мачове. Всеки ученик може да постави в кутията на групата избрания брой съвпадения 1,2,3,4,5.
6. Обобщете упражнението и помолете за изпращане на всички презентации на вашия електронен адрес.

Резюме

Дейността е препоръчителна за работа в група и за упражняване на търсене на филми в YouTube, както и за използване на Canva за изготвяне на презентации.

Сътрудничеството, творчеството и ангажираността на учениците са от решаващо значение.

Полезни са теоретичните познания, получени чрез самообучение.

1.2. Кой е ментор на връстници? Какво трябва да знаете по същество?

Дейност № 1.2.

МОДУЛ

1. Методология на партньорското наставничество

ТЕМА

1.2. Кой е ментор на връстници? Личност - знания, умения, компетенции на ментора на връстници в 21-ви век за хора над 50 години. Какво по същество трябва да знаете

Заглавие на дейността

Мога ли да бъда добър партньор-наставник?

Педагогическа цел

1. Писане на въстъпително изказване за дебат
2. Използване на факти, получени от проучване, в подкрепа на гледната точка на екипа.
3. Доказване, че аргументът на противника е погрешен, като същевременно се запазва учтивост.

Целева група

Бъдещи обучители в обучението за връстници-наставници

Продължителност (минути)

90 min.

Подготовка

Маси с по три стола се поставят на разстояние, за да не пречат на другите.

Размер на групата

9-15

Метод

Преподаване на авангардни изследователски умения с помощта на дебати.

Методът подпомага развитието на ключови компетентности, т.нар. 4С: комуникация (С), сътрудничество (С), критично мислене (С) и креативност (С).

Инструменти

Хартия, писалка, лаптопи, смартфони.

Описание на дейността

Тази дейност укрепва самочувствието, креативността, ангажираността и развива уменията за търсене.

За подготвителната фаза масите трябва да бъдат разположени на разстояние, за да не си пречат една на друга.

Разделянето на групи е на доброволна основа, но ако има проблем, то може да се организира чрез жребий.

Лекторът представя логистиката на дебата и модерира цялото събитие.

Препоръчително е дебатът да се запише за бъдещо ползване.

Лекторът обобщава дейността и задава на участниците заключителни въпроси:

- Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?
- Какво ще отнесе със себе си в собствената си практика на наставничество от връстници?
- Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?
- - Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Представете темата на изследването: Кой е ментор на връстници? Личностни характеристики - знания, умения, компетенции на ментора на връстници в 21 век за хора над 50 години. Какво по същество трябва да знаете?
2. Съберете факти по темата, като не забравяте, че подкрепящите доказателства трябва да идват от два или повече надеждни източника на информация, включително материали за самоподготовка.
3. Изложете аргумента и го подкрепете с факти: Запишете мнението на екипа по разискваната тема.
4. Избройте фактите, които подкрепят тази гледна точка, като цитирате източниците.
5. Уверете се, че встъпителното изказване звучи логично, като всеки аргумент преминава естествено от един в друг.

6. Припомнете правилата на дебата: Във встъпителното изказване избягвайте лични нападки и подстрекателски изявления. Запазете учтивост към другата страна и уважение към хората и проблемите, споменати в изказването.
7. Започнете и модерирайте дебата.
8. Обобщете дебата.

Резюме

Дейността се препоръчва за въвеждане на дебат - процес, който включва официално обсъждане на определена тема, често с участието на модератор и публика. По време на дебата се излагат аргументи в полза на често противоположни гледни точки.

Засилват се самочувствието, креативността, ангажираността, комуникацията, сътрудничеството и критичното мислене на учениците.

Полезни са теоретичните знания, получени чрез самостоятелно учене.

1.3. Роли на ментора връстник

Дейност № 1.3.

МОДУЛ

1. Методология на партньорското наставничество

ТЕМА

1.3. Роли на партньорския ментор

Заглавие на дейността

Аз съм добър партньор-наставник и моите силни страни са следните...

Педагогическа цел

1. 1. Използване на мозъчна атака за намиране на заключение за конкретен проблем чрез събиране на списък с идеи, спонтанно внесени от участниците в нея.
2. 2. Използване на плакати за ясно и видимо представяне на заключенията

Целева група

Future trainers of the Peer-Mentor Training

Продължителност (минути)

90 мин.

Подготовка	Маси и столове, подредени в П-образна форма или в кръг.
Размер на групата	9-15
Метод	Мозъчна атака и ментиметър. Методът подпомага развитието на ключови компетентности, т.нар. 4С: комуникация (С), сътрудничество (С), критично мислене (С) и креативност (С).
Инструменти	Хартия, писалка, лаптоп, смартфони

Описание на дейността

Лекторът представя мозъчната атака като ситуация, в която група обучаеми се срещат, за да генерират нови идеи и решения в определена област на интерес, като премахват задръжките. Обучаемите са в състояние да мислят по-свободно и предлагат възможно най-много спонтанни нови идеи. Всички идеи се записват, без да се критикуват, а след сесията за мозъчна атака идеите се оценяват.

За събирането на трите индивидуални избора лекторът използва приложението mentimeter, което е насочено към онлайн сътрудничество за образователния сектор и позволява на участниците да отговарят на въпроси анонимно.

Преподавателят обяснява, че mentimeter дава възможност на учащите да споделят знания и обратна връзка в реално време през мобилния телефон с презентации, анкети или сесии за мозъчна атака в класове, срещи, събирания, конференции и други групови дейности.

Лекторът обобщава дейността и задава на участниците заключителни въпроси:

- Какво научих по време на онлайн и личната сесия?
- Какво ще отнеса със себе си в собствената си практика на наставничество от връстници?
- Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?
- Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Въведете дейността "Аз съм добър партньор-наставник и моите силни страни са следните...".
2. Опишете метода на мозъчната атака като ситуация, в която група обучаеми се срещат, за да генерират нови идеи и решения около конкретна област на интерес, като премахват задръжките.

3. Кажете, че обучаемите са в състояние да мислят по-свободно и поискайте да се генерират възможно най-много спонтанни нови идеи.
4. Подчертайте, че всички идеи трябва да бъдат записани, без да се критикуват.
5. След сесията за мозъчна атака помолете обучаемите за индивидуална оценка на идеите и избор на три, които са силната страна на обучаемите.
6. Пуснете ментор и помолете да споделят трите си избора.
7. Запазете плаката, генериран от входовете на обучаемите, и го съхранете за бъдеща употреба.

Резюме

Заниманието се препоръчва за индивидуална работа, упражняване на мозъчна атака и използване на ментор.

Укрепват се самочувствието, креативността, ангажираността, комуникацията, сътрудничеството и критичното мислене на учениците.

Полезни са теоретичните знания, получени чрез самостоятелно учене.

1.4. Ползи от партньорското наставничество за наставниците и наставляваните

Дейност № 1.4.

МОДУЛ

1. Методология на партньорското наставничество

ТЕМА

1.4. Ползи от партньорското наставничество за наставниците и наставляваните

Заглавие на дейността

Как наставниците и наставляваните могат да се възползват от партньорското наставничество?

Педагогическа цел

Да знаете как да използвате метода на асансьора, за да убедите цялата група защо избраните ползи са толкова важни.

Целева група

Бъдещи обучители в обучението за връстници-наставници

Продължителност (минути)	90 мин.
Подготовка	Маси с по три стола се поставят на разстояние, за да не пречат на другите.
Размер на групата	9 – 15 persons
Метод	Групова работа и представяне – тип асансьор. Методът подпомага развитието на ключови компетентности, т.нар. 4С: комуникация (С), сътрудничество (С), критично мислене (С) и креативност (С).
Инструмент	Хартия, писалка, флипчарт, самозалепващи се картички

Описание на дейността

Тази дейност засилва критичното мислене и подпомага груповата работа по темата за ползите за менторите и менторите от партньорското менторство.

Разделянето на групи е на доброволен принцип, но ако има проблем, то може да бъде организирано чрез жребий.

Важно е да се организира разположението на масите на разстояние, за да не си пречат взаимно.

Лекторът трябва да контролира времето на изнесените от обучаемите речи, като всяка презентация не трябва да продължава повече от 2 минути.

Последната задача трябва да се изпълни, като се използват малки самозалепващи се картончета и се закрепят върху флипчарт.

Лекторът обобщава дейността и задава на участниците заключителни въпроси:

- Какво научих по време на онлайн и личната сесия?
- Какво ще взема със себе си в собствената си практика на наставничество от връстници?
- Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?
- Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Представете дейността "Как наставниците и наставяваните могат да се възползват от партньорското наставничество".

2. Опишете метода на асансьорната реч като кратко описание на вашата идея, което обяснява концепцията по такъв начин, че всеки слушател да може да я разбере за кратък период от време.
3. Обяснете, че наименованието "реч на асансьора" отразява идеята, че трябва да е възможно резюмето да се предаде за времето на едно пътуване с асансьор, или приблизително от тридесет секунди до две минути.
4. Помолете обучаемите да сформират групи от по трима членове. Те трябва да се споразумеят за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на връстник-наставник, вторият - в позицията на наставляван, а третият - в позицията на репортер на асансьорната реч.
5. След 30-минутната подготвителна фаза оставете обучаемите да работят в група от трима души в продължение на 30 минути, за да подготвят речта на асансьора с продължителност не повече от 2 минути.
6. Използвайте случайния подбор за организиране на реда на презентациите и гледайте/записвайте речите на асансьора (20 минути).
7. Помолете всеки обучаем да избере една най-важна полза за Ментора и една полза за Ментето (10 минути) и да я запише на флипчарт.

Резюме

Дейността е препоръчителна за работа в група и за практикуване на речта на асансьора.

Укрепват се самочувствието, креативността, ангажираността, комуникацията, сътрудничеството и критичното мислене на учениците.

Полезни са теоретичните познания, получени чрез самостоятелно учене.

Заключителни въпроси към участниците

Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?

Какво ще взема със себе си в моята собствена практика на наставничество от връстници?

Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?

Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

2. Наставлявани хора над 50 години

2.1. SWOT анализ на целевата група (хора над 50 години)

Дейност № 2.1.

МОДУЛ	2. Наставлявани хора над 50 години
ТЕМА	2.1. SWOT анализ на целевата група (хора над 50 години)
Заглавие на дейността	Вашият личен SWOT анализ
Педагогическа цел	Прилагането на метода, разработен за анализ на корпоративните стратегии, е полезно, ако искате да станете по-силни, осъзнавайки себе си в социален контекст.
Целева група	Бъдещи наставници на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	60 мин.
Подготовка	Удобна среда
Размер на групата	до 10-12 души
Метод	SWOT Анализ
Инструмент	Хартия, химикалки, въпросник
Описание на дейността	

Упражнете се да анализирате социалния портрет на своята група. Като изследваме социалния си Аз - който е резултат от дългогодишно взаимодействие с хората и обществото - можем да подходим към идентифицирането на ценностните си ориентации. Направете списък за всяка от изброените черти - поне пет елемента във всеки списък.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Преподавателите дават инструкции: В тези обобщени списъци всеки може да открие своите силни и слаби страни, възможности и заплахи.

СИЛНИ СТРАНИ

- Увереност в себе си
- Енергия, устрем
- Личен чар
- Развит интелект
- Почтеност
- Целеустременост

- Откритост
- Възможност за учене
- Отговорност, надеждност
- Творчески подход
- Ерудиция
- Развита интуиция
- Емпатия, съпричастност към другите
- Независимост
- Основателност
- Логичност, рационалност
- Позитивно мислене

СЛАБИ СТРАНИ

- Липса на житейски опит
- Липса на самосъзнание, слаба рефлексия
- Липса на подходящи компетентности
- Страх от отхвърляне
- Липса на мотивация, мързел
- Липса на ресурси
- Липса на увереност
- нерешителност
- Неспособност да се говори убедително
- Наивност
- Невъздържаност, емоционалност
- Прокрастинация
- Суетност
- Неадекватна преценка

ВЪЗМОЖНОСТИ

- Работа в екип
- Доверие в хората
- Развитие на компетентността
- Използване на интелигентност
- По-пряко взаимодействие с хората
- Преодоляване на страха
- Саморазвитие
- Осъзнаване на силните ви страни
- Откритост към нови преживявания
- Доказване на своята стойност
- Развитие на вашия екип

ЗАПЛАХИ

- Да бъдеш неразбран, неприет
- Загуба на ресурси
- Загуба на мотивация
- дискредитиране
- Прекъсване на комуникацията

- Самозаблуда
- Затъване в проблеми
- Изчерпване на енергията, заболяване
- Дефокусиране
- Дезорганизация

Това е така, защото живеем в една и съща епоха и в много сходни социално-политически условия - затова и характеристиките ни са сходни, защото личността се превръща в пазарна стока, както казва Фром

В случай че някои хора се познават добре, те могат да отговорят на въпросите на другия човек относно възприятията им за неговите качества. Впечатленията от този анализ са достатъчни, за да останат за години напред. Нещо повече - той/тя е в състояние да реализира целите си с такъв резерв, с такъв напредък, че сякаш иска да върне времето малко назад.

Резюме

Въз основа на сходните характеристики на всеки един от тях менторите могат да създадат общ социален профил на групата - ментори, 50+. Можем да обобщим най-важните черти/потребности на групата 50+.

2.2. Специфика на обучението на участниците 50+ и практически методически препоръки

Дейност № 2.2.

МОДУЛ	2. Наставлявани хора над 50 години
ТЕМА	2.2. Специфика на обучението на участниците 50+ и практически методически препоръки
Заглавие на дейността	Развитие чрез обучението и саморазвитие
Педагогическа цел	<p>1. цел: да се определи способността за саморазвитие.</p> <p>2. цел: да се идентифицират факторите, стимулиращи и възпрепятстващи развитие чрез учене и саморазвитието на наставляваните.</p> <p>Препятстващи фактори</p> <p>Стимулиращи фактори</p>
Target group	Бъдещи наставници на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	2 x 40 мин.
Подготвяне	Удобна обстановка

Размер на групата	До 10-12
Метод	Анализ на саморазвитието
Инструменти	Хартия, химикалки, въпросник

Описание на дейността

1.Цел: **да се определи способността за саморазвитие.**

Отговорете на въпросите и оценете отговорите си по петобалната система.

1. Искам да науча нещо за себе си
2. Оставям време за развитие, независимо колко съм зает с работа и домашни задължения
3. Възникналите препятствия ме стимулират да бъда активен
4. Търся обратна връзка, тъй като тя ми помага да опозная и оценя себе си
5. Размишлявам върху дейността си, като отделям време за това
6. Анализирам чувствата и преживяванията си
7. Чета много
8. Вярвам в способностите си
9. Дебатiram широко по въпроси, които ме интересуват
10. Стремя се да бъда по-отворен
11. Осъзнавам влиянието, което хората оказват върху мен
12. Ангажиран съм с професионалното си развитие и имам положителни резултати
13. Обичам да научавам нови неща
14. Нарастващата отговорност не ме плаши
15. Бих се чувствал положително относно повишението си

2.Цел: **да се идентифицират факторите, стимулиращи и възпрепятстващи учебното развитие и саморазвитието на респондента.**

Отговорете на въпросите и оценете факторите по петобалната система.

Бариерни фактори

1. Собствена инерция
2. Разочарование от резултатите от предишни неуспехи
3. Липса на подкрепа и съдействие от страна на ръководството
4. Нагласи (завист, ревност), които са враждебни към промяната и желанието за промяна
5. Неадекватна обратна връзка от страна на колегите и ръководителите, като например липса на обективна информация за себе си

6. Състояние на здравето
7. Липса на време
8. Ограничени ресурси, тесни условия на живот

Стимулиращи фактори

1. Посещение на академично консултиране
2. Пример и влияние на връстници
3. Методическа работа в подкрепа на учащите в образователната институция
4. Организация на образователната работа в образователната институция
5. Обръщане на внимание на ръководния персонал върху проблема
6. Доверие
7. Новост на дейностите, условията на работа и възможностите за експериментиране
8. Дейности за самообучение
9. Интерес към работата, ученето
10. Пример и влияние на ръководителите
11. Увеличаване на отговорността
12. Възможност за признание в екипа

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Изчислете средната аритметична стойност на всеки фактор и **определете доминиращите фактори на развитие.**

Общ резултат:

75 - 55 - активно развитие

54 - 36 - няма самостоятелно развитие

35 - 15 - няма развитие

Резюме

Можете да анализирате резултатите и да определите необходимостта от подобряване на уменията на наставниците

2.3. Кариерно консултиране за хора над 50 години

Дейност № 2.3.

МОДУЛ

2. Наставлявани хора над 50 години

ТЕМА

2.3. Кариерно консултиране за хора над 50 години

Заглавие на дейността

Подготовка за интервю за работа

Педагогическа цел

За много кандидати за работа интервюто за работа е стресиращо. Източникът на стрес не е самото интервю, а по-скоро липсата на опит в интервюирането,

Целева група	неподготвеността и така наречените "трудни въпроси". Можете да се обучавате сами, доколкото е възможно, или с помощта на кариерен консултант. интервю сами, като следвате определени стъпки
Продължителност (минути)	60 мин.
Подготовка	Удобна безшумна среда
Размер на групата	Възможна двустранна комуникация в началото; До 5-6 участници на втория етап
Метод	Практикуване на интервю - игра на роли
Инструменти	Въпросник
Описание на дейността	

Ролеви игри - наставниците ще придобият умения за интервюиране

Упражнявайте най-популярните въпроси, които работодателите задават, за да помогнете на наставляваните.

Разкажете за себе си.

Разкажете за своя професионален опит.

Разкажете за своите постижения.

Разкажете за вашите 3-5 силни страни.

Разкажете ни за грешките си.

Посочете 3-5 свои слаби страни.

С какви предизвикателства сте се сблъскали на работното място? Как сте се справили с тях?

Кое е работило добре за вас?

Защо трябва да ви наемем?

Какво ви демотивира?

Защо обмисляте предложенията за работа?

Защо напуснахте компанията...?

Къде най-малко ви харесваше да работите?

Какво ви мотивира?

Защо се присъединихте към ...?

Защо тя ви привлече?

Къде ви хареса най-много да работите?

Какво ви задържа в компанията? (Особено ако сте работили дълго време)

За заплатата

Каква беше последната ви работа?
Каква заплата искате?
Защо трябва да ви плащаме толкова много? (Провокативен въпрос)
Как избрахте университета/специалността си?
Как повишавате квалификацията си?
Коя беше последната книга/курс, която взехте?
От колко време си търсите работа? Защо толкова дълго? (провокативен въпрос)
Какъв искате да бъдете след пет години?
Какво сте правили без работа?
Какво знаете за нашата компания?
Защо искате да работите за нас?
Какво ви интересува в тази позиция?
Как си представяте тази работа?
Как ще се справите през първите няколко месеца?
Какви въпроси имате?
(За това какви въпроси да зададете на работодателя съм писал в тази публикация).
За личните качества и характеристики
Кой беше последният филм, който гледахте?
С какво се занимавате през свободното си време?
Имате ли някакви хобита?
Разкажете ни за семейството си.
Имате ли домашен любимец?
Какво ще каже за вас предишен работодател?
Би ли ви препоръчал някой?
Как биха ви оценили бивши колеги и ръководител?
Обмисляте ли други предложения за работа?

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници))

1.Търсене на работа в сайтове

Проучете цялата налична информация за компанията;
Посетете уебсайта и проучете историята на компанията;
Прочетете препоръките на бивши служители и клиенти на компанията;
Проверете дали компанията е в някой от рейтингите, включително в сайтовете за търсене на работа;
Намерете групите на компанията в социалните медии.
Прочетете новините за компанията в медиите и статията в Уикипедия.
Проучете интервюта с висши мениджъри и със собствениците.
Вижте какви други свободни работни места има в компанията, особено във вашия район.
Проучете конкурентите на компанията.
Ако областта е тясна, попитайте познати какво знаят за компанията и каква е сегашната ситуация в нея.

2. Ако е възможно, купете продукт или използвайте услуга от компанията. Прочетете отново текста на свободното работно място. Опреснете паметта си за изискванията и отговорностите. Обърнете внимание на това, което компанията подчертава. Разгледайте това, с което не сте работили досега.

3. Прочетете отново автобиографията си и подгответе кратък разказ за себе си.

4. Разберете с кого ще се срещне лицето (длъжност и име).

Прочетете информацията за него или нея на уебсайта на компанията и биографията в Wikipedia.

Намерете страниците на интервюиращия в социалните мрежи и интервюта с него/нея.

5. Въз основа на информацията за компанията, работата и интервюиращия, направете списък с въпроси, които ще зададете на работодателя.

По време на интервюто не задавайте въпроси за размера на заплатата и други аспекти на работата. Но бъдете готови да отговорите на тях, ако самият работодател ги зададе.

Задавайте въпроси относно естеството на работата, задълженията, задачите, предизвикателствата и системата за оценяване.

Използвайте получената информация, за да ви помогне да предадете опита си

6. Подготовка за преговори за заплата.

Определете своето минимално, оптимално и желано ниво на заплата.

Изчислете сегашния си доход или този от последната си работа.

Потърсете информация за това какво предлагат други компании за подобни работни места.

Потърсете какви заплати обявява компанията в своите обяви за работа.

7. Подгответе разказ за мотивацията и плановете за кариера.

Помислете защо се интересувате от тази позиция?

Как тази позиция се вписва в дългосрочната кариерна стратегия?

8. Формулирайте отговори на "неудобни" въпроси - за причините за преходи и смяна на професии, прекъсвания в работата.

9. Разберете дали компанията е приела дрескод, подгответе подходящо облекло.

10. Разгледайте схемата за пътуване, изчислете времето за пътуване.

11. Сложете в чантата си документите (дипломи, сертификати за обучение, трудова книжка), разпечатайте автобиографията и портфолиото си. Малко вероятно е да имате нужда от тях. Но ако работодателят ви попита, трябва да ги имате със себе си.

Резюме

Наставниците могат да прилагат на практика следните умения, за да подкрепят наставяваните:

Онлайн/на място ИНТЕРВЮ - няколко основни правила

Дрескодът трябва да е същият като при среща в офиса.

Проверете предварително интернет връзката и камерата си.

Видеото е задължително. Ако нямате уеб камера или тя е повредена, предупредете работодателя си.

Изберете място с възможно най-неутрален фон. Когато провеждате интервю от дома, подредете стаята си.

Ако работодателят или представителят на агенцията за подбор на персонал ви е предоставил акаунта си в Skype, потърсете го, добавете го в списъка си с контакти и се представете. Ако ви попитат за потребителското ви име, изчакайте да ви се обадят. Свържете се навреме.

Изключете телефона, елиминирайте други разсейващи фактори (семейство и домашни любимци) и..

Изчакайте работодателят да ви се обади.

Ако той/тя закъснява с повече от 15 минути, обадете му/й се по мобилния си телефон, за да разберете дали можете да се справите със срещата.

Бъдете толкова сдържани и говорете толкова ясно и отчетливо, колкото ако седите с работодателя си лице в лице.

Ако връзката прекъсне, обадете се обратно на лицето, от чиято страна е възникнал проблемът.

В началото на срещата поговорете за няколко минути по отвлечени теми.

Подгответе документите и автобиографията си и ги поставете до себе си.

Подходящото облекло е също толкова важно, колкото и добрият говор.

Мъже

Костюм от две части - сако и панталон.

Цветът на костюма е тъмен (тъмносин, тъмносив, кафяв), но за предпочитане не черен.

Ризата е в светъл цвят или с едва забележими райета.

За служителите на ниско ниво и тези, които не работят в офис или с клиенти, чифт дънки и класическа кройка и плетен пуловер и риза.

Вратовръзката и щипката за вратовръзка са задължителни. За предпочитане е да се носят копчета за ръкавели.

През лятото не се разрешава носенето на вратовръзка или риза с вратовръзка без сако.

Коланът е задължителен.

Обувки от естествена кожа, съобразени с цвета на колана (черни или кафяви).

Маратонките и мокасините са забранени.

Марковите обувки не са добре приети.

Като бижута се приемат само брачни халки.

Мъжете трябва да са гладко избръснати или да имат подстригана брада и/или мустаци.

Жени

Костюм от две части (сако + панталон, сако + пола, сако + рокля).

Блузата е бяла или едноцветна. Допуска се комбинация от два или три цвята.

Диапазонът на цветовете е по-широк: черно, бежово, кафяво или тъмносиньо, тъмносилаво, нежно розово, синьо.

Полите и роклите до средата на коляното - не по-къси.

Бижута от скъпоценни или полускъпоценни метали с малки камъни.

Обеци, които не висят. Един или два пръстена. Допустимо е да имате строга брошка на ревера.

Без рокли или блузи без ръкави (сакото отгоре е задължително), с деколтета отзад, дълбоки деколтета и дрехи, които са твърде тесни.

Тъканието трябва да са естествени. Кадифето, дантелата, прозрачните материи и разголените дрехи са забранени.

Чорапите или чорапогащите с телесен цвят са задължителни при всякакви метеорологични условия.

Гримът е задължителен, но неутрален. Матово или прозрачно гланцово червило.

Косата до раменете и под тях трябва да е оформена.

Кожени обувки, които не са бели, не са ярки, с ток 5 см.

Кожена чанта, не бяла. Възможна е кожена папка.

Маникюрът трябва да е изряден. Ноктите да са къси или 1-2 мм. Безцветни или неутрални. Не се допускат блясък или произведения на изкуството. Аксесоари (чанта или куфарче, часовник, телефон, портфейл, визитник, химикалка, писалка, дневник) определят статуса. Те трябва да са с високо качество, но не прекалено скъпи.

2.4. Участие на хората над 50-годишна възраст на пазара на труда

Дейност № 2.4.	
МОДУЛ	2. Наставлявани хора над 50 години
ТЕМА	2.4. Участие на хората над 50-годишна възраст на пазара на труда
Заглавие на дейността	"Водещ" мотив при служителите
Педагогическа цел	Идентифициране на мотивите на наставляваните на пазара на труда
Целева група	Бъдещи наставници на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	45 мин.
Подготовка	комфортна среда
Размер на групата	12 души
Метод	Анализ
Инструменти	Хартия, химикалки, въпросник
Описание на дейността	

Разположете останалите мотиви в йерархията в низходящ ред по отношение на сумата.

Редовете съответстват на следните мотиви.

1. мотив за възнаграждение - служителят работи за пари и други облаги.

2. социален мотив - служителят се интересува от одобрението на ръководството и на екипа.

3. мотив за процеса - служителят работи за удоволствието от работния процес.
4. мотив за постижение - служителят се стреми към самоутвърждаване и самореализация.
5. идеологически мотив - за служителя е важно да постигне високи цели заедно с компанията.

Текст на инструкциите за стажантите (партньорски наставници)

Инструкции: прочетете въпроса и всички варианти на отговори, след което класирайте вариантите на отговори, като поставите номер 5 на най-правилния за вас отговор, номер 4 на най-малко подходящия отговор и така до номер 1.

Попълнете таблицата, като поставите ранга, който сте определили на отговора, в колоната, която съответства на номера на въпроса.

По хоризонтала са разположени номерата на въпросите, а по вертикала - номерата на отговорите.

Резюме

Изчислете сумата на всеки ред. Там, където сте събрали най-много точки, е **вашият "водец" мотив.**

Менторите могат да видят реалната картина на своята група 50+ и да им помогнат.

Тестът "Определяне на "водещия" мотив при служителите"

1. Кое би ви мотивирало най-много да изпълните трудна задача като извънреден труд?

1. Допълнително заплащане
2. Възможността да се представите пред ръководството
3. Предизвикателна задача
4. Предизвикателство - възможност да докажете на себе си, че можете да се справите на най-високо ниво
5. Фактът, че е важно да се постигнат целите на компанията

2. Ако бяхте ръководител, какъв метод за възнаграждаване на добрата работа щяхте да използвате за служителите си

1. Премия
2. Присъждане на титлата "Най-добър..." и публична похвала
3. Дава по-голяма свобода на действие
4. Изпраща ги да учат
5. Участие във важни групи за вземане на решения

3. Коя компания предпочитате да изберете?

1. Където парите са повече Където заплащането е по-добро
2. Където има по-добър екип
3. Където задачите ви са интересни
4. Къде трябва да се учите и развивате
5. Фирма, която в максимална степен съответства на вашите ценности и принципи

4.С какъв лидер не бихте искали да работите?

1. Някой, който не печели пари
2. Някой, който не обръща внимание на служителите си
3. Някой, който винаги контролира
4. С някой, който не е професионалист
5. С някой, който крие информация за компанията

5.Какво бихте искали да получите от повишението?

1. Добри пари
2. Признание
3. Свобода
4. Професионално развитие
5. Влияние върху нашето развитие

6.Според вас добрият мениджър е този, който

1. е справедлив при разпределянето на парите
2. Публично признава индивидуалния принос на всеки и подкрепя екипа
3. Дава време за подготовка, не бърза
4. Дава възможности за разгръщане на пълния потенциал
5. Ще подкрепя с цялото си сърце общата кауза

7.Какво най-много не Ви хареса на последната Ви работа?

1. Липса на адекватно финансово възнаграждение и/или несправедливо възнаграждение
2. Лош персонал и/или невнимателен ръководител
3. Много строга рамка, много рутина
4. Липса на растеж и перспектива
5. Липса на цели и принципи в самата компания

8.Най-значимата дума за вас:

1. Награда.
2. Признание
3. Творчество
4. Постижения
5. Екип

9.Кой текст на обявата до заглавието на длъжността би ви привлякъл повече, ако написаното е вярно!

1. Възможностите за печелене са неограничени, най-доходоносното направление!
2. Чудесен екип, споделено свободно време и присъединяване към нашето семейство!
3. Творческа работа, която изисква вглъбяване. Графикът е свободен!
4. Изискват се супер професионалисти. Обучение от световна класа за сметка на компанията
5. Работете в страхотна компания в името на общественото благо! За тези, които не се страхуват да участват във вземането на решения!

10. Как като ръководител бихте насърчили служител да направи нещо, което не е негово задължение?

1. Пари
2. Помолете ги лично, за мен
3. Обяснете каква интересна и творческа задача е това
4. Предизвикайте ме, вземете ме на подбив
5. Обяснете колко важна е тя за целите на цялата компания

Попълнете таблицата, като поставите ранга, който сте определили на отговора, в колоната, която съответства на номера на въпроса.

По хоризонтала - номерата на въпросите, а по вертикала - номерата на отговорите.

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

Изчислете сумата на всеки ред. Там, където сте събрали най-много точки, е вашият "водещ" мотив. Поставете останалите мотиви в йерархията в низходящ ред по отношение на сумата. Редовете съответстват на следните мотиви.

1. Мотив за възнаграждение - служителят работи за пари и други облаги.
2. Социален мотив - служителят се интересува от одобрението на ръководството и екипа.
3. процесен мотив - служителят работи за удоволствието от работния процес.
4. мотив за постижение - служителят се стреми към самоутвърждаване и самореализация.
5. идеологически мотив - за служителя е важно да постигне високи цели заедно с компанията. (Тестът е собственост на Runa Consulting Group).

Заклучителни въпроси към участниците

Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?

Какво ще взема със себе си в моята собствена практика на наставничество от връстници?

Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?

Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

3. Връзката между наставник и наставляван

3.1. Каква е ефективната връзка между наставник и наставляван?

Дейност № 3.1.

МОДУЛ	3. Връзката ментор-наставник
ТЕМА	3.1. What is an effective mentor-mentee relationship?
Заглавие на дейността	С какво партньорското наставничество се различава от другите форми на учене?
Педагогическа цел	Подобряване на уменията за комуникация и критично мислене.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници, както и бъдещи наставници.
Продължителност (минути)	20 мин.
Подготовка	Стая със столове, по възможност с маса
Размер на групата	2-3 души в група за първоначалната дискусия, всички за последната дискусия с учителя
Метод	Дискусия
Инструменти	Химикалка и хартия (ако е необходимо)

Описание на дейността

В тази дейност групите от 2 или 3 души трябва да обсъдят защо партньорското наставничество се различава от другите видове учене. Ако желаят да си записват, могат да вземат химикал и хартия. Дискусията трябва да отнеме не повече от 15 минути. Тук участниците трябва да си припомнят съдържанието от онлайн модула, който са изучавали, и да го обсъдят. Не е необходимо да го правят с много подробности. Основният акцент трябва да бъде поставен върху ролите и отношенията между наставника и наставлявания в ситуация на взаимно наставничество и да се съпостави с традиционната форма на обучение учител-ученик. След като времето изтече, учителят трябва да помоли групите да обсъдят какви са разликите, които са открили. В това обсъждане трябва да се включат всички групи/лица в обучението. След това учителят може да се съгласи и/или да коригира и/или да подчертае аспектите, които намира за уместни.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Сега ще се разделите на групи от по 2 или 3 души. През следващите 15 минути обсъдете с членовете на групата си защо партньорското наставничество се различава от по-традиционните форми на учене, като например ученето в училище с учител. След изтичането на 15-те минути обучителят ще ви накара да изложите какво сте обсъждали и какви са вашите мисли относно партньорското наставничество.

Резюме

Дейност за размисъл и дискусия относно това как наставничеството от връстници се различава от другите форми на наставничество. Обучаемите трябва да мислят критично за формите на обучение, с които са запознати, и как те се различават от партньорското наставничество според прочетеното в модула. По време на дискусията обучаемите развиват и уменията си за общуване.

3.2. Етапи на взаимоотношенията между наставник и наставляван

Дейност № 3.2.

МОДУЛ	3. Връзката ментор-наставник
ТЕМА	3.2. Етапи на взаимоотношенията между ментор и наставник?
Заглавие на дейността	Ролеви игри като връстници и наставници в диада.
Педагогическа цел	Подобряване на уменията за критично мислене, комуникация и водене на преговори
Target group	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници, както и бъдещи наставници.
Продължителност (минути)	40 мин.
Подготовка	Стая със столове
Размер на групата	Групи по двама
Метод	Ролева игра
Инструменти	Н.п.

Описание на дейността

Обучаемите се разделят на групи по двама и през първите 20 минути единият влиза в ролята на наставник, а другият - на връстник, след което се разменят. В рамките на 20-те минути обучаемите трябва да могат да преминат поне през етапите на Цел и Договаряне в отношенията между ментор и връстник. Обучителят може да обикаля групите и да им помага, ако е необходимо.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Сега ще се разделите на групи от по 2 души. През следващите 20 минути единият от вас ще влезе в ролята на наставник, а другият - в ролята на учащ. В тази ролева игра трябва да преминете през различните етапи на взаимоотношенията между наставник и обучаем, но най-вече през първите 2: Цел и Преговори. След това ще смените ролите си за още 20 минути и ще направите същото.

Резюме

Ролеви игри като ментор или наставяван в диада. Чрез тази дейност обучаемите ще развият уменията си за водене на преговори и ще обмислят наученото в по-практичен формат.

3.3. Установяване на доверие и поставяне на граници

Activity No. 3.3.

МОДУЛ	3. Връзката ментор-наставник
ТЕМА	3.3. Установяване на доверие и определяне на граници
Заглавие на дейността	Визуализиране на личните граници
Педагогическа цел	Определяне на собствените граници.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници, както и бъдещи наставници.
Продължителност (минути)	15 мин.
Подготовка	Стая със столове, по възможност с маса
Размер на групата	самостоятелно

Метод	Самооценка
Инструменти	Изпринтени https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf Хартия и химикалки
Описание на дейността	

Всеки учащ получава лист хартия, една разпечатка на работния лист "Визуализиране на границите" и химикалка. Те трябва да следват инструкциите в работния лист и да обмислят границите си в продължение на 10 м. По-късно учителят ще насърчи дискусията за това как са се чувствали и дали са придобили по-добро самосъзнание по отношение на границите си и как да ги изразяват по продуктивен начин (т.е. да бъдат асертивни и да могат да кажат "не" на нещо).

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Сега ще ви бъде раздаден работен лист за това как да визуализирате границите си. През следващите 10 минути трябва да следвате инструкциите на работния лист и не се притеснявайте, че няма да се налага да споделяте какво правите, ако се чувствате неудобно, това упражнение е по-скоро за вас, за да опознаете себе си. След изтичането на 10-те минути учителят ще ви помоли да разсъждавате върху това как сте се почувствали след това упражнение, а също така, ако се чувствате комфортно, да дадете примери за това как ефективно да поставите граница (може да бъде вашата собствена граница или нещо друго).

Резюме

В тази дейност учащите преминават през работен лист, за да определят по-добре личните си граници и да помислят как по-добре да предават и/или определят границите си на другите.

3.4. Решаване на проблеми - разрешаване на конфликти

Дейност № 3.4.	
МОДУЛ	3. Връзката ментор-наставник
ТЕМА	3.4. Решаване на проблеми - разрешаване на конфликти
Заглавие на дейността	Грозният портокал

Педагогическа цел	развиване на умения за критично мислене, водене на преговори и разрешаване на конфликти.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници, както и бъдещи наставници.
Продължителност (минути)	15 мин.
Подготовка	Стая със столове
Размер на групата	Групи от двама
Метод	Упражнение с грозни портокали
Tools	http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf моля, отпечатайте само роля А и роля Б на различни листове, за да ги раздадете на участниците.
Description of the activity	

Обучителят трябва да прочете цялата дейност "Грозните портокали", преди да изпълни тази задача. Обучаемите се разделят на групи от по 2 души. Едната от тях поема ролята на Роуланд, а другата - на Джоунс. Обучаемите прочитат ролите си и ще се опитат да преговарят помежду си относно това кой да получи Грозните портокали и дали може да се постигне компромис в рамките на 10 минути. Идеята е те да споделят достатъчно информация, за да разберат, че се нуждаят от различни части на портокала и че всъщност и двамата могат да получат това, което искат, но ако не успеят, това няма значение, тъй като ще послужи за обсъждане на това какво е можело да се направи по-добре.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Моля, разделете се на групи от по 2 души. Сега ще ви бъде раздаден лист хартия с ролята, която трябва да поемете. Моля, прочетете го внимателно. Аз (обучителят) съм собственик на останалите портокали "Угли". След като прочетете за ролите си, отделете около 6 до 10 минути за среща с представителя на другата фирма и вземете решение за начина на действие. Аз съм строго заинтересован от реализиране на печалба и ще продам портокалите си на този, който предложи най-висока цена. Тъй като моята страна е чужда на вашата, нито едно от двете правителства няма как да ви съдейства да получите портокалите от мен. Всяка двойка преговарящи може да предположи, че няма други заинтересовани от портокалите. След това изберете един представител и ми кажете до какво заключение се е стигнало и кой получава портокалите.

Резюме

В тази дейност учениците играят роли на Роуланд или Джоунс. Идеята е двамата да осъзнаят, че искат различни части от портокала, и да се споразумеят. Това обаче изисква доверие и разкриване на това коя част от портокала е нужна. При успешното водене на преговори и разрешаване на конфликти уменията да се види, че понякога човек може да "разтегли баницата", е от първостепенно значение.

4. Ефективна комуникация и етика

4.1. Комуникационни инструменти в услугите за наставничество от връстници

Дейност № 4.1

МОДУЛ/ГЛАВА	4. Ефективна комуникация и етика
ТЕМА	4.1. Комуникационни инструменти в услугите за наставничество от връстници
Заглавие на дейността	"Исключително многословен"
Педагогическа цел	Ролева игра
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	60 (3x20) мин.
Подготовка	Столове, подредени в триъгълник с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	1 ментор, 1 клиент, 1 наблюдател
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група.
Инструменти	Хартия, писалка, флипчарт, бележки за самозалепване

Описание на дейността

Участниците се разделят на малки групи от по трима души. Клиентът е изключително словоохотлив и постоянно се лута в нещата, които иска да каже. Наставникът трябва да държи разговора в правилна посока и те да стигнат до това каква би била оптималната работа за него, какво вече има за нея и какво трябва още да направи за желаната работа.

Текст на инструкциите за обучаемите

1. Създайте малки групи от трима членове. Договорете се заедно за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на партньорски наставник, вторият - в позицията на клиент, а третият - в позицията на наблюдател.
2. Изберете си работа.
3. Наблюдателят дава обратна връзка на наставника и на клиента за тяхното общуване. И наставникът, и клиентът дават обратна връзка както за положителните, така и за отрицателните преживявания.
4. След 20 минути сменете позициите/ролите и повторете упражнението, докато всеки член на групата изпробва всички позиции/роли.
5. Накрая ще има дискусия с лектора и другите участници в голяма група.

Резюме

Упражнението се препоръчва за практикуване на теоретичните знания, получени чрез самообучение, и затвърждаването им на практика с помощта на преподавател.

4.2. Междукултурна комуникация/ Управление на културното многообразие

Дейност № 4.2

МОДУЛ	4. Ефективна комуникация и етика
ТЕМА	4.2. Управление на културното многообразие
Заглавие на дейността	"Средният път"
Педагогическа цел	Работа в екип
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	90 мин.
Подготовка	Столове, подредени в П-образна форма или в кръг, с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	12 - 18 души, 6 групи
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група.
Инструменти	Хартия, химикалка, флипчарт, самозабележки, интернет връзка

Описание на дейността

Нека направим групи от по 3 души! Задачата на групите ще бъде да съберат от интернет или въз основа на собствения си опит характеристики за стила на работа в следните държави: Япон

- Турция
 - ВЕЛИКОБРИТАНИЯ
 - Италия
 - Германия
 - Собна страна или свободно избрана страна
- Членовете на малките групи първо събират индивидуално особеностите, а след това заедно съставят характеристиките на дадената страна. Пред голямата група те представят събраните характеристики, а участниците разказват дали имат собствен опит. Заедно те събират най-различните характеристики и се съгласяват с факта, че толерантността и откритостта помагат за приемането, а също и с това какво друго може да улесни безпроблемното сътрудничество.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте малки групи от двама или трима членове.
2. Изберете държава.
3. Направете общ преглед, като имате предвид дадения фактор, въз основа на собствения си опит и информацията, намерена в интернет.
4. Накрая обсъждане на резултатите от малките групи в една голяма група.

Резюме

Упражнението е насочено към разбиране на значението на толерантността, гъвкавостта, откритостта и емпатията.

Затвърждаването му на практика с помощта на лектор.

4.3. Етични въпроси в услугите за наставничество от връстници

Дейност № 4.3

МОДУЛ	4. Ефективна комуникация и етика
ТЕМА	4.3. Етични въпроси в услугите за наставничество от връстници
Заглавие на дейността	"Нашият Kodex"
Педагогическа цел	Формиране на екипа по време на решаването на задачата. Осъзнайте силата на екипната работа.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	120 мин.

Подготовка	Работа в две отделни групи, най-добре в две различни стаи, обсъждане в голяма група
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Ролеви игри и работа в екип
Инструменти	Цветни хартии, самозалепваща се лента, картон, разделителен лист за шевове, щипки за хартия, канап.
Описание на дейността	

Участниците ще бъдат разделени на две групи.

Едната група съставя етичния кодекс от гледна точка на работодателя, а другата група - от гледна точка на над 50 служители.

Двете групи обсъждат какви теми трябва да включва кодексът. След това подреждат темите по важност и установяват структурата. Като следваща стъпка те обясняват всяка от темите. След това изготвят кода от използваемите активи, също във физически формат.

Накрая обсъждат приликите и разликите, а след това извеждат последиците.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте малки групи.
2. Изберете роля.
3. Определете задължителните елементи, темите на кодекса!
4. Създайте структурата!
5. Разработете съдържанието на всяка от темите!
6. Подгответе кода във физическата му форма!
7. Накрая обсъждат приликите и разликите и след това правят изводи.

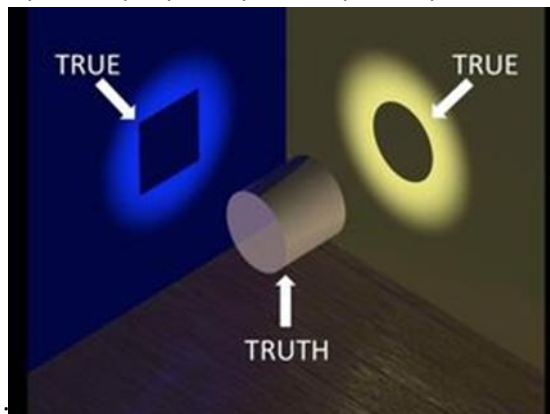
Резюме

Въз основа на резултатите обобщете теорията за работата в екип. Как се формира екипът. Каква е ползата от работата в екип? Какво представлява комуникацията, как се работи в екип. Най-важното е всички членове на екипа наистина да се идентифицират с целта, че общата им цел е да дадат най-доброто от себе си, което решението на задачата изисква в този момент. Важно е задачата да бъде изпълнена по начин, удовлетворяващ всички участници.

4.4. Практически съвети за ментори наставници

Дейност № 4.4

MODULE/CHAPTER	4. Ефективна комуникация и етика
TOPIC	4.4. Практически съвети за партньорски наставници
Заглавие на дейността	Изразяване на емпатия
Педагогическа цел	Работа в екип
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	120 мин.
Подготовка	Разположете столовете с лице един към друг в малки групи.
Размер на групата	2 души
Метод	Работете в малки групи. Играйте роли в голяма група
Инструмент	Цветни карти. Маркери. Хартия за флипчарт. Тази картина:



картина:

Описание на дейността

Създаване на малки групи от по 2 души. Всеки член разказва за подобна ситуация, която познава, например проблеми в комуникацията или етични проблеми. След това обсъждат как всяка гледна точка подкрепя собствената им правота. След това обсъждат коя ситуация ще изиграят пред голямата група. След това голямата група ще обсъди ситуацията.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте малки групи от двама членове.
2. Покажете тази снимка.
3. Разкажете историята си в малка група (всеки участник).
4. Впоследствие задачата на вашата група ще бъде да картографира вътрешните източници на говорещия, които са му помогнали да се справи със ситуацията. Например, какво се е разиграло в съзнанието му? Какво е усещал той? Какво го е убедило? Какво му е помогнало? Следователно задачата на вашата група е да изберете една ситуация, която ще споделите с цялата група.
5. След това голямата група ще обсъди ситуациите.

Резюме

Упражнението подчертава факта, че често и двете страни са прави и че наставникът трябва да може да разглежда ситуацията не само от вашата гледна точка.

Заклучителни въпроси към участниците:

- Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?
- Какво ще взема със себе си в моята собствена практика на наставничество от връстници?
- Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?
- Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

5. Дейности за наставничество от връстници

5.1. Поставяне на цели

Дейност № 5.1.

МОДУЛ	5. Дейности за наставничество от връстници
ТЕМА	5.1. Поставяне на цели
Заглавие на дейността	Поставяне на цели по метода SMART (-E-R)
Педагогическа цел	Да знаете как да използвате метода SMART (-E-R) за поставяне на цели в практиката
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	90 мин.

Подготовка	Столове, подредени в П-образна форма или в кръг, с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група.
Инструменти	Хартия, писалка, флипчарт, самозалепваща се лента

Описание на дейността

Участниците се разделят на малки групи от по трима души. От тримата членове един участник е в ролята на партньорски наставник, вторият - в ролята на наставляван, а третият - в ролята на наблюдател. Наставляваният описва ситуацията, в която се нуждае от помощта на връстниците си-наставници. Задачата на наставника и наставляваното лице ще бъде да формулират целите на наставничеството по определена тема (напр. придобиване на по-добри умения за пазара на труда през 21-ви век, проучване на нови кариерни варианти/възможности на наставляваното лице, самопознание, познаване на своя потенциал и способности и т.н.) чрез метода SMART(-E-R):

S - СПЕЦИФИЧЕН - специфичен, за да се определи целта възможно най-точно.

M - MEASURABLE (измерим) - измерим, в края на целта трябва да знаете дали сте успели и какво сте постигнали.

A - ACHIEVABLE - постижим, помислете за начина, по който искате да постигнете целта си.

R - RELEVANT - реалистичен, да си поставите цел, която е реалистична, изпълнима за вас.

T - TIME BOUND - ограничена във времето, поставете начало, а също и край.

E - EXCITING - да можете да се наслаждавате на всяка стъпка, която води до постигане на целта.

R - RECORDED - наставляваният трябва да използва тетрадка или мобилно приложение, в което да записва точно стъпките, които планира да изпълни, за да постигне целта.

Когато поставя целта, е препоръчително наставникът да използва помощни въпроси в съответствие с учебния материал.

Наблюдателят наблюдава хода на разговора, записва си бележки, посочва слабите места, които трябва да бъдат развити. След 20 минути позициите/ролите се сменят, така че всеки да се редува във всички позиции/роли в групата.

Впоследствие се провежда дискусия с лектора и другите участници в голямата група и се обсъждат констатациите на наблюдателите, кои части от метода SMART (-E-R) за определяне на целите на наставника са били най-трудни и как наставникът на връстници може да развие уменията си в тези области.

Текст на инструкциите за обучаемите

1. Създайте малки групи от трима членове. Договорете се заедно за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на наставник, вторият - в позицията на наставляван, а третият - в позицията на наблюдател.

2. Изберете тема, така че участникът в позицията на наставяван да може да опише ситуацията си и от какво се нуждае от помощта на връстниците-ментори.
3. Определете целите на партньорското наставничество, като използвате метода SMART (-E-R) в рамките на 20 минути.
4. Когато поставяте цели по метода SMART (-E-R), използвайте въпроси в съответствие с учебния материал.
5. След 20 минути сменете позициите/ролите и повторете упражнението, докато всеки член на групата изпробва всички позиции/роли.
6. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира ситуацията, кои части от поставянето на цели с помощта на метода SMART (-E-R) са били най-трудни и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.
7. Накрая ще се проведе дискусия с лектора и другите участници в голяма група и ще се обсъдят изводите на наблюдателите, кои части от поставянето на цели с помощта на метода SMART (-E-R) са били най-предизвикателни и как наставникът на връстници може да се развива в тези области.

Резюме

Упражнението се препоръчва за практикуване на теоретичните знания, получени чрез самообучение, и затвърждаването им на практика с помощта на преподавател.

5.2. Индивидуално наставничество от връстници - план за наставничество

Дейност № 5.2

МОДУЛ	5. Дейности за наставничество от връстници
ТЕМА	5.2. Индивидуално наставничество от връстници - План за наставничество
Заглавие на дейността	Изготвяне на план за наставничество.
Педагогическа цел	Да знаете как да изготвяте план за наставничество, да използвате въпросите на Хук при изготвянето на план за наставничество. Да осъзнават значението на плана за наставничество.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	120 мин.

Подготовка	Столове, подредени в П-образна форма или в кръг, с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група.
Инструменти	Хартия, химикалка, флипчарт, самозалепваща се лента.
Описание на дейността	

Участниците се разделят на малки групи от по трима души. От тримата членове един участник е в ролята на партньорски наставник, вторият - в ролята на наставяван, а третият - в ролята на наблюдател. Наставяваният описва ситуацията, в която се нуждае от помощта на наставника на връстници. Задачата на наставника и наставяваното лице ще бъде да изготвят план за наставничество по определена тема (напр. за придобиване на по-добри умения за пазара на труда през 21-ви век, проучване на нови кариерни варианти/възможности на наставяваното лице, самопознание, познаване на своя потенциал и способности и т.н.) съгласно следната структура, така че да бъдат взети предвид всички изисквания:

1. Цели
2. Стъпки за постигане на гореспоменатите цели
3. Честота на срещите
4. Доверие
5. План за оценка на ефективността на взаимоотношенията
6. Клауза за прекратяване на взаимоотношенията
7. Продължителност
8. Дата и подписи

Когато се изготвя план за наставничество между наставник и наставявано лице, също е препоръчително да се използват въпросите на Хук.

Наблюдателят наблюдава хода на разговора, записва си бележки, посочва слабите места, които могат да бъдат развити. След 30 минути позициите/ролите се сменят, така че всеки да се редува във всички позиции/роли в групата.

След това се провежда голяма групово дискусия с лектора и останалите участници и на нея се обсъждат наблюденията на наблюдателите, кои части от плана за наставничество са били най-трудни и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте малки групи от трима членове. Договорете се заедно за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на връстници-ментори, вторият - в позицията на наставявани, а третият - в позицията на наблюдател.

2. Изберете тема, така че участникът в позицията на наставяван да знае как да опише ситуацията си и от какво се нуждае от помощта на връстниците-ментори.
3. Създайте план за наставничество; следвайте предложената структура в рамките на 30 минути.
4. При съставянето на плана за наставничество използвайте теоретични знания и въпроси според Хук.
5. След 30 минути сменете позициите/ролите и повторете упражнението, докато всеки член на групата изпробва всички позиции/роли.
6. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира ситуацията, кои части от плана за наставничество са били най-предизвикателни и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.
7. Накрая ще се проведе дискусия с лектора и другите участници в голяма група и ще се обсъдят изводите на наблюдателите, кои части от плана за наставничество са били най-предизвикателни и как наставникът връстници може да се развива в тези области.

Резюме

Упражнението се препоръчва за практикуване на теоретичните знания, получени чрез самообучение, и затвърждаването им на практика с помощта на преподавател.

5.3. Групови дейности в услугите за наставничество от връстници

Дейност № 5.3

МОДУЛ	5. Дейности за наставничество от връстници
ТЕМА	5.3. Групови дейности в услугите за наставничество от връстници
Заглавие на дейността	Изграждане на мобилно/преместваемо оборудване
Педагогическа цел	Да могат да определят ролите на отделните членове на екипа. Формиране на екипа по време на решаването на задачата. Като наблюдавате групата, анализирайте характеристиките на поведението на отделните членове на екипа. Осъзнайте силата на екипната работа.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	90 мин.

Подготовка	Работа в две отделни групи, най-добре в две различни стаи, обсъждане в голяма група
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Екипна работа
Инструменти	Цветни хартии 80 г - 6 бр. и 120 г - 6 бр., шишчета, маркери, лепило, самозалепваща се лента, ножица, картон, щипки и канап.

Описание на дейността

Участниците ще бъдат разделени на две групи. Задачата на всяка група е да проектира производството на едно мобилно/подвижно оборудване, съставено от поне четири части, като използва наличните материали, така че другата група да може да направи идентичен модел за 15-20 минути съгласно писмените инструкции, които ще им бъдат предоставени. Името на оборудването (автомобил, влак, самолет, кораб, трактор...) те няма да разкрият. Имат 30 минути, за да опишат конструкцията, като не могат да използват чертеж, а само думи. Всяка група изработва подвижно оборудване, чието описание е дадено. Във всяка група ще има по един наблюдател, който ще запише как се е изразил всеки член на групата, като по този начин е допринесъл за резултата.

В голяма група, в сътрудничество с лектора, се анализира какви характеристики на екипното сътрудничество са показали участниците по време на упражнението и през какви фази са преминали по отношение на развитието на екипното сътрудничество.

1. На първо място се анализира как са успели, какво е било предизвикателство и как са напреднали.
2. След това се анализира кой и как е участвал в изпълнението на задачата (двете части - писмено предложение и след това конструиране на оборудването).
3. Впоследствие получават от преподавателя описания на ролите в екипа и се опитват да определят кой до коя роля е най-близо и как се е проявил по време на упражнението, а също и обикновено в практиката.
4. В заключение може да се направи и въпросник за ролите на Белбин и да се сравни дали резултатите ще съвпадат с тяхната оценка.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте две групи.
2. Вашата задача е да проектирате производството на едно мобилно/подвижно оборудване, състоящо се от поне четири части, като използвате наличните материали, така че другата група да може да направи идентичен модел за 15-20 минути според писмените инструкции, които им предоставяте. Разполагате с 30 минути, за да опишете предложението, като не можете да използвате чертеж, а само думи.

3. Във всяка група ще има по един наблюдател, който ще записва как се е изразил всеки член на групата, като по този начин е допринесъл за резултата.
4. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира какви характеристики на екипното сътрудничество са показали членовете на групата по време на упражнението и през какви фази са преминали по отношение на развитието на екипното сътрудничество.

Резюме

Въз основа на резултатите обобщете теорията за работата в екип. Как се формира екипът. Каква е ползата от работата в екип? Какво представлява комуникацията, как се работи в екип. Най-важното е всички членове на екипа наистина да се идентифицират с целта, че общата им цел е да дадат най-доброто от себе си, което решението на задачата изисква в този момент. Важно е задачата да бъде изпълнена по начин, удовлетворяващ всички участници.

5.4. Мотивационни стратегии за активен живот на възрастните хора (над 50 години)

Дейност № 5.4.

МОДУЛ	5. Дейности за наставничество от връстници
ТЕМА	5.4. Мотивационни стратегии за активен живот на възрастните хора (за хора над 50 години)
Заглавие на дейността	Моята вътрешна настройка. Силата на идеите в мотивацията.
Педагогическа цел	Справяне с предизвикателните ситуации благодарение на функции и подкрепящи идеи, които ни носят приятни усещания и ни карат да се чувстваме сигурни, че контролираме поведението си. Значението на вътрешните ни източници и техния анализ. Разбиране на разликата между мотивацията (идва отвътре) и вдъхновението (отвън). Мотивация за хора над 50-годишна възраст, вътрешна настройка.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	90 мин.

Подготовка

Столове, разположени под формата на П с възможност за създаване на малки групи.

Размер на групата

12 - 16 души

Метод

Интервю. Работа в малки групи. Дискусия в голяма група.

Инструменти

Цветни карти. Маркери. Хартия за флипчарт. Лепило.

Описание на дейността

Участниците заедно ще изслушат разказа на лектора за една трудна ситуация. След това участниците ще бъдат разделени на четири групи (приблизително 3 души в една група). Задачата на участниците ще бъде да си спомнят нещо трудно, с което са се справили в живота си. Това може да е трудна ситуация в работата или в личния им живот, която са смятали, че не могат да разрешат, но в крайна сметка са успели.

Членовете на групата ще изслушат всички и чрез въпросите, които ще зададат, трябва да разберат благодарение на какво, напр. какви характеристики и подход са успели да я решат. Например: Какво се е случвало в ума му? Какво е чувствал? Какво го е убедило? Какво го е насърчило? Какво му е помогнало? След това те избират една ситуация, която да споделят пред цялата група. Те записват характеристики, подходи/мисли, действия, пътуване, ...

Лекторът заедно с участниците ще обсъдят вътрешните източници в ситуацията, ще запишат още идеи на карти, които ще залепят на флипчарт и ще създадат - карта на вътрешните източници.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Изслушайте разказа на лектора: например първото ми пътуване с автомобил до Братислава. (Какво се случваше в съзнанието му, какво преживяваше, какво правеше, какво му помагаше, какво го мотивираше?)
2. Създайте малки групи (приблизително 3 души в една група).
3. Разкажете историята си в малка група (всеки участник).
4. Впоследствие задачата на вашата група ще бъде да картографира вътрешните източници на говорещия, които са му помогнали да се справи със ситуацията. Например, какво се е разиграло в съзнанието му? Какво е усещал той? Какво го е убедило? Какво го е стимулирало? Какво му е помогнало?
5. Вашата задача е да запишете на картите характеристики, подходи/идеи, дейности, пътуване и т.н.
6. Впоследствие задачата на вашата група е да изберете една ситуация, която ще споделите с цялата група.
7. Лекторът заедно с вас ще обсъди вътрешните източници в ситуацията, ще напише още едно на картите и ще залепи на флипчарта и ще създаде - картата на вътрешните източници.

Резюме

Мотивацията е волята за действие. Тя тръгва от вътрешната ни настройка. Идеите и емоциите обединяват нашия темперамент. Подкрепянето на идеите ни мотивира и ни подтиква към правилно поведение, което имаме под контрол. Ние насърчаваме и мотивираме не само себе си, но вдъхновяваме и другите. Като по-възрастни хора сме се справяли с няколко трудни ситуации. Сега е моментът да осъзнаем, че разполагаме с конкретни вътрешни източници. Разполагаме с мотивацията си да се справяме с трудните ситуации (също и с промените), които животът ни поднася. Можем да започнем от ума си.

Заклучителни въпроси към участниците

Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?

Какво ще взема със себе си в моята собствена практика на наставничество от връстници?

Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?

Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?

6. Иновативни форми на услуги за партньорско наставничество в онлайн пространството

6.1. Инструменти за комуникация и споделяне

Дейност № 6.1.

МОДУЛ	6. Иновативни форми на услуги за партньорско наставничество в онлайн пространството
ТЕМА	6.1. Инструменти за комуникация и споделяне
Заглавие на дейността	Усъвършенстване на цифровата грамотност и учене, използване, споделяне, намиране, подбор, обработка, анализ на правилната информация
Педагогическа цел	Да знаете как да намерите и използвате правилната информация
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за ментори на връстници
Продължителност (минути)	90 мин.

Подготовка	Столове, подредени в П-образна форма или в кръг, с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група.
Инструменти	Хартия, химикалка, флипчарт, лепяща лента, компютър с достъп до интернет.
Описание на дейността	

Участниците се разделят на малки групи от по трима души. От тримата членове един участник е в ролята на партньорски наставник, вторият - в ролята на наставяван, а третият - в ролята на наблюдател. Наставяваният описва ситуацията, в която се нуждае от помощта на наставника на връстници.

Задачата на наставника и наставяваното лице ще бъде да говорят за цифровата грамотност, като избират и споделят инструменти за комуникация.

По този начин онлайн светът увеличава личната ни отговорност да получаваме, управляваме и споделяме информация в съответствие с нейната автентичност, източник и съдържание едновременно. Критичното мислене е способността да се разграничават фактите от измислиците, да се формира мнение по даден предмет или тема. В това упражнение също е важно да се намери информация за наставявания, а по-скоро какво прави той/тя с информацията, която е намерил наставникът.

Наблюдателят наблюдава хода на разговора, записва си бележки, посочва слабите места, които могат да бъдат развити. След 30 минути позициите/ролите се сменят, така че всички да се редуват във всички позиции/роли в групата.

След това се провежда голяма групова дискусия с лектора и останалите участници и на нея се обсъждат наблюденията на наблюдателите, кои части от плана за наставничество са били най-трудни и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.

Текст на инструкциите за обучаемите

1. Създайте малки групи от трима членове. Договорете се заедно за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на наставник, вторият - в позицията на наставяван, а третият - в позицията на наблюдател.
2. Изберете тема, така че участникът в позицията на наставяван да може да опише ситуацията си и от какво се нуждае от помощта на връстниците-ментори.
3. Обсъдете доколко наставяваният е в състояние да използва технологиите (хардуерни и софтуерни инструменти) ефективно, ефикасно и отговорно.
4. Обсъдете как да се намира информация в интернет и как да се разбира критично къде е истинската и къде фалшивата.
5. След 30 минути сменете позициите/ролите и повторете упражнението.
6. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира ситуацията, доколко наставникът е успял да отговори на въпросите на наставяваното лице.
7. Накрая ще се проведе дискусия с лектора и другите участници в голяма група и ще се обсъдят констатациите на наблюдателите.

Резюме

Упражнението се препоръчва за упражняване на теоретичните знания за цифровите умения. Упражнението е насочено към критично мислене на получената информация от интернет.

6.2. Избор на подходящи инструменти за комуникация и споделяне

Дейност № 6.2

МОДУЛ	6. Иновативни форми на услуги за наставничество от връстници в онлайн пространството
ТЕМА	6.2. Избор на подходящи инструменти за комуникация и споделяне
Заглавие на дейността	Идентифициране на проблеми и предизвикателства, измисляне на възможни решения, а след това оценяване на най-подходящите чрез избор на подходящи инструменти за комуникация и споделяне..
Педагогическа цел	Да знаете как да изберете правилния инструмент за комуникация при методите за решаване на проблеми. Да осъзнават значението на правилния избор.
Target group	Future trainers of the Peer Mentor Training
Продължителност (минути)	120 мин.
Подготовка	Столове, подредени в П-образна форма или в кръг, с възможност за формиране на малки групи.
Размер на групата	12 – 16 души
Метод	Работа в малки групи, обсъждане в голяма група
Инструменти	Хартия, писалка, флипчарт, самозалепваща се лента.

Описание на дейността

Участниците се разделят на малки групи от по трима души. От тримата членове един участник е в ролята на партньорски наставник, вторият - в ролята на наставляван, а третият - в ролята на наблюдател. Наставляваният описва ситуацията, в която се нуждае от помощта на наставника на връстници.

Задачата на партньорския наставник и наставявания е да обсъдят правилния избор на инструмент за онлайн наставничество.

1. Наставникът на връстници предлага формите и съдържанието на подготвителната онлайн среща (напр. предложените инструменти за онлайн комуникация, структура и съдържание, график, оборудване и материали).
2. Наставникът на връстници разяснява на наставяваното лице техническото оборудване, необходимо за онлайн наставничеството, продължителността на сесията, почивките.
3. Наставникът на връстници предлага и подбира допълнителни подходящи инструменти за комуникация (сътрудничество) (синхронни и асинхронни), методи, техники
4. Наставникът на връстници обсъжда методите за активизиране и мотивиране на наставявания онлайн.
5. Предлага т.нар. енергизатори (онлайн) за повишаване на енергията при провеждане на онлайн наставничество.
6. Наставникът на връстници дава решения на непредвидени технически проблеми по време на онлайн наставничество.
7. връстниците наставници обсъждат крайната структура и резултатите от онлайн наставничеството (напр. картографиране на очакванията, начин на комуникация, правила на групата, място за въпроси и структура и времеви график на дейностите).

Наблюдателят следи хода на разговора, прави си бележки, посочва слабите места, които могат да бъдат развити. След 30 минути позициите/ролите се сменят, така че всеки да се редува във всички позиции/роли в групата.

След това се провежда голяма групова дискусия с лектора и другите участници и на нея се обсъждат наблюденията на наблюдателите, кои части от плана за наставничество са били най-трудни и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

1. Създайте малки групи от трима членове. Договорете се заедно за ролите в групата, така че един от тримата членове да е в позицията на връстници-ментори, вторият - в позицията на наставявани, а третият - в позицията на наблюдател.
2. Изберете тема, така че участникът в позицията на наставяван да знае как да опише ситуацията си и от какво се нуждае от помощта на връстниците-ментори.
3. Наставникът на връстници обсъжда голям избор от средства за комуникация и дава съвети как да се избере правилното средство за комуникация, като се реши проблемът.
4. Наставникът на връстници дава предимства и недостатъци, като избира един от инструментите за комуникация
5. Наставяваният трябва да зададе възможно най-много въпроси, за да бъде готов за онлайн разговор.
6. Следвайте предложената структура в рамките на 30 минути.
7. След 30 минути сменете позициите/ролите и повторете упражнението, докато всеки член на групата изпробва всички позиции/роли.
8. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира най-трудните ситуации и как наставникът на връстници може да се развие в тези области.
9. Накрая ще се проведе дискусия с лектора и другите участници в голяма група и ще се обсъдят констатациите на наблюдателите, кои части от плана за наставничество са били най-предизвикателни и как наставникът връстник може да се развие в тези области.

Резюме

Упражнението е препоръчително за практикуване на използването на няколко инструмента за онлайн комуникация за онлайн менторски услуги, за да се научат предимствата и недостатъците на всеки инструмент за комуникация в онлайн менторството.

6.3. Създаване и споделяне на цифрово съдържание

Дейност № 6.3

МОДУЛ	6. Иновативни форми на услуги за партньорско наставничество в онлайн пространството
ТЕМА	6.3. Създаване и споделяне на цифрово съдържание
Заглавие на дейността	Да се научите да управлявате и решавате проблема
Педагогическа цел	Да можете да идентифицирате и да решите проблема, като използвате методи за разказване на истории.
Целева група	Бъдещи обучители на обучението за наставници на връстници
Продължителност (минути)	90 мин.
Подготовка	Работа в две отделни групи, най-добре в две различни стаи, обсъждане в голяма група
Размер на групата	10 – 12 души
Метод	Разказване на истории
Инструменти	Маркери, самозалепващо се тиксо, картон, щипки за хартия.

Описание на дейността

Участниците ще бъдат разделени на две групи. Задачата на всяка група е да даде няколко възможности за решаване на проблема.

Всяка група получава една и съща история на наставляваното лице. Работейки в екип, всяка група трябва да даде няколко примера как да се реши проблемът на наставлявания, като използва метода на разказване на истории.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Историята може да бъде:

Скоро ще бъде 60-ият ми рожден ден, но нямам никаква причина да празнувам. Уволнен съм. През целия си живот съм работил в завода на BMW. Аз съм обикновен работник, но винаги съм харесвал работата си. После дойдоха войната и енергийната криза. Беше решено да се намали голяма част от работната сила. Разбираемо е защо се случи това, но какво ще правя сега? Отдавна съм разведена, нямам деца и водя домакинството си сама. Съмнявам се, че има някакви възможности за мен.

1. Създайте две групи.
2. Вашата задача е да решите дадената задача, като покажете няколко възможности. Разполагате с 30 минути, за да опишете предложението.
3. Във всяка група ще има по един наблюдател, който ще записва как се е изразил всеки член на групата, като по този начин е допринесъл за резултата.
4. Задачата на наблюдателя ще бъде да анализира как е бил решен проблемът по отношение на дадената ситуация.
5. Констатациите на наблюдателите ще бъдат обсъдени в цялата група, как е бил решен даденият проблем, къде са били най-големите предизвикателства, как наставникът на връстници може да се развива в тези области.

Резюме

Разказването на истории е метод, който помага за решаване на дадени проблеми и задачи по игрови начин и създава конструктивно и творческо разбиране на дадения въпрос.

Полезни са теоретичните познания, получени чрез самостоятелно обучение.

6.4. Защита на личните данни - GDPR

Дейност № 4

МОДУЛ	6. Иновативни форми на услуги за партньорско наставничество в онлайн пространството
ТЕМА	6.4. Защита на личните данни - ОРЗД
Заглавие на дейността	Да знаете как да управлявате защитата на личните данни в онлайн услугите за обучение на връстници
Педагогическа цел	Да могат да предоставят знания и умения за оценяване на идеите, методите и процедурите в областта на личните данни и неприкосновеността на личния живот, сигурността на социалните данни, състоянието на личните данни, неприкосновеността на личния живот и сигурността на социалните данни и факторите, които оказват влияние върху него, да могат да анализират предизвикателствата пред сигурността на личните данни и да могат да избират стратегии и тактики за гарантиране на сигурността на личните данни.

Целева група	Бъдещи обучители на обучението за връстници-наставници
Продължителност (минути)	60 мин.
Подготовка	Столове, разположени под формата на П с възможност за създаване на малки групи.
Размер на групата	12 - 16 души
Метод	Дескусия
Инструменти	Хартия, химикалка, флипчарт, листчета за бележки, интернет връзка

Описание на дейността

Участниците ще бъдат разделени на две групи. Задачата на всяка група е да обсъди:

- осъзнаване на необходимостта от защита на данните и правата.
- осъзнаване на необходимостта от принципите на защита на личните данни на неприкосновеността на личния живот в интернет и онлайн медиите, основите на защитата на данните и работата от разстояние, както и етиката на информационната сигурност и неприкосновеността на личния живот.
- Общ регламент за защита на данните на Европейския съюз;
- осъзнаване на необходимостта от запазване на взаимозависимата равнопоставена защита, която изисква три йерархични стъпки - "3R": осъзнаване, признаване и зачитане;
- Етиката и принципите на социалните договори, които са необходими както на наставника на връстници, така и на наставляваното лице.

Задачата на участниците ще бъде да решат няколко ситуации с GDPR.

Членовете на групата ще изслушат всички и чрез въпросите и дискусиата трябва да разберат значението на GDPR в онлайн наставничеството.

Текст на инструкциите за обучаемите (партньорски наставници)

Обсъждане на следните теми:

1. Защо е необходима защита на данните?
2. Необходима ли е защита на данните: Дали защитата на данните е право?
3. Какво разбираме под лични данни?
4. Разбиране на 6-те принципа за защита на данните на GDPR
5. Разбиране на етичната рамка за консултантските професии
6. Разбиране на чувствителните данни

Задачата е да изберете една ситуация, която ще споделите с цялата група в съответствие с ОРЗД.

Накрая ще се проведе дискусия с лектора и другите участници в голяма група.

Резюме

Упражнението се препоръчва за упражняване на теоретичните знания и за обсъждане на няколко ситуации, свързани с ОРЗД.

Заклучителни въпроси към участниците:

Какво научих по време на онлайн сесията и сесията лице в лице?

Какво ще взема със себе си в моята собствена практика на наставничество от връстници?

Какво е влиянието върху настоящия и бъдещия ми начин на наставничество от връстници?

Каква стъпка мога да предприема утре въз основа на наученото в модула?