



»Kako postati dober mentor za mlade (18+), ki delajo kot medicinske sestre/zdravstveni tehniki, socialni delavci in učitelji«

Učni načrti za usposabljanje s področja mentorstva in poklicnega usmerjanja, ki temelji na kombiniranem učenju

MENTOR ONLINE
Št. 2017-3-RO01-KA205-047183

Prispevki partnerjev:

Klára Cozlová
Helena Skalova
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
Dr. Irina-Elena Macovei
Liliana Lacramioara Pintilie
Dr. Silvia Popovici
Denitza Toptziyska
Simeon Toptchiyski
Jerneja Šibilja
Dr. Ana Arzenšek

Namen usposabljanja – pomagati mladim pridobiti znanje in veščine, da postanejo dobri (kolegilni) mentorji za mlade (18+), ki delajo kot medicinski sestre/zdravstveni tehniki, socialni delavci in učitelji.

Projektne partnerji:

1. Asociația Everest, Romunija
2. STEP Institut, Slovenija
3. Gender studies, o.p.s, Češka
4. Balkanplan, Bolgarija
5. SC Ludor Engineering SRL, Romunija
6. KAI, Litva

Usposabljanje je sestavljeno iz šestih modulov:

Modul	Ime	Odgovorni partner
1. modul	Uvod v mentorstvo in poklicno usmerjanje	KAI, Litva
2. modul	Mentorstvo: koristi in pozitivni učinki mentorstva in poklicnega usmerjanja	Balkanplan, Bolgarija
3. modul	Sestavni deli mentorskega procesa	SC Ludor Engineering SRL, Romunija
4. modul	Kompetence in lastnosti mentorja	Asociația Everest, Romunija
5. modul	Kritično mišljenje, prilagajanje nenehnim spremembam v stroki na področju mentorskega procesa	STEP Institut, Slovenija
6. modul	Empatija in nediskriminacija učencev v mentorskem procesu	Gender studies, o.p.s, Češka

Učni načrti za usposabljanje s področja mentorstva in poklicnega usmerjanja, ki temelji na kombiniranem učenju, vsebujejo dve vrsti modulov: za spletno usposabljanje in za usposabljanje v živo.

Učni načrti temeljijo na zahtevah akademske ravni in določajo cilje usposabljanja, metodologijo ter čas in vire, ki jih potrebujemo. Metodologija vključuje formalne, priložnostne in neformalne metode učenja.

Spletno usposabljanje traja skupno 5 ur, usposabljanje v živo pa skupno 30 ur.

Moduli	Usposabljanje v živo	Spletni tečaj	Skupaj
Uvod v mentorstvo in poklicno usmerjanje	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Mentorstvo: koristi in pozitivni učinki mentorstva in poklicnega usmerjanja	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Sestavni deli mentorskega procesa	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Kompetence in lastnosti mentorja	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Kritično mišljenje, prilagajanje nenehnim spremembam v stroki na področju mentorskega procesa	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Empatija in nediskriminacija učencev v mentorskem procesu	5 ur	50 min	5 ur 50 min
Skupaj:	30 ur	5 ur	35 ur

Program usposabljanja

1. modul: Uvod v mentorstvo in poklicno usmerjanje

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V tem modulu bomo predstavili značilnosti mentorstva in posebnosti poklicnega usmerjanja. Obravnavali bomo tudi razlike med mentorstvom in izobraževalnim vodstvom. Po usposabljanju bodo udeleženci znali opredeliti značilnosti in učinkovitost mentorstva ter ovrednotiti spremembe poklicne poti mentorja.	
Splošni cilj(i)	Posredovati potrebna znanja in veščine za mentorstvo in razumevanje posebnosti poklicnega usmerjanja ter jih analizirati in kritično vrednotiti. Razviti sposobnost za načrtovanje in uresničevanje poklicne poti.	
Cilji	Opredeliti koncept mentorstva. Predstaviti razlike med mentorstvom in izobraževalnim vodstvom. Analizirati značilnosti in učinkovitost mentorstva. Predstaviti načrtovanje in uresničevanje poklicne poti. Pojasniti posebnosti ocenjevanja sprememb poklicne poti mentorja.	
Metode	Formalne metode: e-diapozitivi, predavanje, vprašalniki za samooceno. Priložnostne metode: praktične naloge, razprave v skupinah. Neformalne metode: igranje vlog, praktične naloge za krepitev veščin, situacije modeliranja, samorefleksija.	
Učni pripomočki	Računalnik (omrežje Wi-Fi), spletni viri, projektor, papir, tabla, označevalci besedila.	
Vrstni red dejavnosti	<p>1. del: Koncept mentorstva in poklicnega usmerjanja</p> <p>2. del: Predstaviti razlike med mentorstvom in izobraževalnim vodstvom.</p> <p>3. del: Značilnosti in učinkovitost mentorstva.</p> <p>4. del: Načrtovanje in uresničevanje poklicne poti.</p> <p>5. del: Ocenjevanje sprememb poklicne poti mentorja.</p>	<p>50 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>2 uri (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p>
Učni rezultati	<p>Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: opredeliti koncept mentorstva; opredeliti ključne vidike poklicnega usmerjanja.</p> <p>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: prepoznati razlike med mentorstvom in izobraževalnim vodstvom; primerjati družbeno-izobraževalne vidike mentorstva in izobraževalnega vodstva; razpravljati vprašanih, povezanih z značilnostmi in učinkovitostjo mentorstva; predvideti posledice učinkovitosti mentorstva.</p> <p>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: načrtovati in uresničevati poklicno pot; v vlogi mentorja oceniti spremembe poklicne poti.</p>	
Metode ocenjevanja dosežkov	Sprotno ocenjevanje med praktičnimi nalogami. Samorefleksija. Vprašalnik za samooceno.	
Literatura/reference	<p>Coaching and Mentoring Course. https://www.impactfactory.com/node/101.</p> <p>Kram K. E. <i>Phases of the Mentor Relationship</i>. <i>Academy of Management Journal</i>. 2017. Vol. 26, No. 4.</p> <p>Odell S. J. <i>Mentor Teacher Programs. What Research Says to the Teacher</i>. https://eric.ed.gov/?id=ED323185.</p>	

2. modul: Mentorstvo: koristi in pozitivni učinki mentorstva in poklicnega usmerjanja

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V modulu bomo podrobneje obravnavali področje mentorstva in pod drobnogled vzeli pomembne motivacijske vidike mentorstva. Udeleženci bodo s pomočjo posredovanih informacij pridobili poglobljeno poznavanje pozitivnih vidikov mentorstva in spoznali, zakaj je to bistven del razvoja poklicne poti. V drugem delu modula bomo opisali poklicno usmerjanje in vlogo, ki jo ima usmerjanje pri izbiri poklicne poti.	
Splošni cilj(i)	Glavni cilj tečaja je udeležencem omogočiti, da natančno proučijo, kako mentorstvo vpliva ne le na mlade učence, temveč tudi na mentorje same. V modulu se bodo udeleženci osredotočili na različne prednosti poklicnega usmerjanja, spoznali bodo vzajemni učni proces na področju mentorstva in se naučili, kako pomemben je.	
Cilji	<p>Pridobiti poglobljeno znanje o prednostih mentorstva.</p> <p>Posredovati informacije o procesu vzajemnega učenja.</p> <p>Pojasniti vidike poročila <i>Mentoring Effect</i>.</p> <p>Poudariti pomembnost zavedanja, kako je mentorstvo koristno.</p> <p>Pomagati mentorjem, da si ustvarijo realna pričakovanja do mentorskega procesa in njegovih rezultatov.</p> <p>Razviti poglobljeno razumevanje obeh strani v mentorskem procesu.</p>	
Metode	<p>Formalne metode: predstavitve v PowerPointu, orodja za samoocenjevanje, predavanja</p> <p>Priložnostne metode: poročanje in razprave, skupinske dejavnosti in praktične naloge</p> <p>Neformalne metode: videoposnetki, samorefleksija, igranje vlog in psihološke igre, <i>brainstorming</i>, praktične naloge za krepitev veščin.</p>	
Učni pripomočki	Prenosnik ali računalnik, internet, papir, večji plakat, projekti, samolepilni lističi, označevalci besedila, multimedijske vsebine.	
Vrstni red dejavnosti	<p>1. del: Učinki mentorstva – želje in rezultati</p> <p>2. del: Koristi mentorja za mentorstvo</p> <p>3. del: Junakovo potovanje in vloga mentorja</p> <p>4. del: Vzajemno učenje ali vzajemno mentorstvo – razvoj in učinki</p> <p>5. del: Poklicno usmerjanje – orodja in rezultati</p>	<p>1 ura 30 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura 30 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>30 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>50 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>1 ura 30 min (Usposabljanje v živo)</p>
Učni rezultati	<p>Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: razumeti pomen mentorstva ne le za mentorja, temveč tudi za mentoriranca; ustrezno predstaviti pozitivne vidike mentorstva in pomena, ki ga ima mentorstvo pri oblikovanju poklicne poti; bolje razumeti vpliv mentorstva.</p> <p>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: motivirati in spodbujati učence na njihovi poklicni poti; obogatiti mentorski proces z določanjem ciljev, s katerimi se dosežajo posebni pozitivni učinki.</p>	

	<p>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: uporabiti znanje za pomoč pri razvoju mentorja, mentoriranca in organizacije; program mentorstva prilagoditi potrebam posameznika, da se tako dosežejo boljši rezultati.</p>
<p>Metode ocenjevanja dosežkov</p>	<p>Orodja za samoocenjevanje. Samorefleksija. E-vprašalnik. Rezultati pri praktičnih nalogah.</p>
<p>Literatura/reference</p>	<p>Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). <i>The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring</i>. Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership. www.civicerprises.net/Education</p> <p>Campbell, Joseph, Cousineau, Phil. (1999) <i>The hero's journey : Joseph Campbell on his life and work ; collected works of Joseph Campbell</i> Shaftesbury : Element</p> <p>Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters</p> <p>M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx#</p> <p>Rhodes, J. & DuBois, D.L. (2006) Understanding and facilitating youth mentoring. <i>Social Policy Report: Giving Child and Youth Development Knowledge Away</i>. Retrieved from http://www.srca.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf (link is external) (PDF, 20 pages)</p>

3. modul: Sestavni deli mentorskega procesa

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V modulu bomo razkrili sestavne dele mentorskega procesa, začeniši z značilnostmi mentorskega odnosa, s tem, kako odnos lahko utemeljimo na zaupanju, in dejavniki, ki lahko na odnos vplivajo. Spoznali bomo tudi ključne elemente izvajanja mentorskega procesa na sestankih, spodbujanje napredka in ocenjevanje. Modul v tem procesu poudarja vlogo stilov učenja. Poleg tega si bomo prizadevali razviti sposobnosti dajanja in prejemanja povratnih informacij ter uporabe določenih modelov in strategij mentorstva in coachinga.	
Splošni cilj(i)	Udeležence naučiti, kako lahko s svojimi mentoriranci vzpostavijo zaupanja poln odnos, da bi dosegli modele in strategije mentorstva, coachinga in poklicnega usmerjanja ter jih uporabili na mentorskih sestankih, ter kako naj sestanke strukturirajo in spodbujajo napredek mentorirancev. Pokazati, da je mentorstvo učni proces, in poudariti pomen stilov učenja. Podati informacije, znanje in veščine za pravilno dajanje in prejemanje povratnih informacij ter ocenjevanje mentorskega procesa.	
Cilji	<p>Predstaviti značilnosti in faze mentorskega odnosa in načine, kako lahko ta odnos vzpostavimo.</p> <p>Predstaviti dva glavna modela in strategiji mentorstva in coachinga.</p> <p>Poudariti pomen stilov učenja v mentorskem procesu.</p> <p>Izpostaviti značilnosti ustreznega dajanja in prejemanja povratnih informacij.</p> <p>Opisati glavne elemente mentorskih srečanj.</p> <p>Poudariti vidike, povezane z ocenjevanjem in kreditiranjem mentorskega procesa.</p>	
Metode	<p>Formalne metode: e-diapozitivi, predavanje, vprašalnik za samooceno, predstavitev v PowerPointu.</p> <p>Priložnostne metode: praktične naloge, študije primerov, skupinske razprave.</p> <p>Neformalne metode: interaktivni video, samorefleksija, igranje vlog, <i>brainstorming</i>, praktične naloge za krepitev veščin.</p>	
Učni pripomočki	Računalnik (omrežje Wi-Fi), papir, svinčniki, označevalci besedila, delovni listi, multimedijske vsebine, bela tabla, večji plakat, projektor	
Vrstni red dejavnosti	<p>1. del: Vzpostavitev mentorskega odnosa</p> <p>2. del: Modeli in strategije mentorstva in coachinga: model GROW in model 4 korakov</p> <p>3. del: Stili učenja in mentorski proces</p> <p>4. del: Dajanje in prejemanje povratnih informacij</p> <p>5. del: Mentorski sestanki in napredek</p> <p>6. del: Ocenjevanje mentorskega procesa</p>	<p>50 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>1 ura 15 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura 15 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura 10 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>20 min (Usposabljanje v živo)</p>
Učni rezultati	<p>Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali:</p> <p>opredeliti faze mentorskega odnosa;</p> <p>opisati ocenjevalne dele mentorskega procesa;</p> <p>primerjati učne stile.</p>	

	<p><i>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali:</i> z mentoriranci vzpostaviti tesno povezan in zaupanja poln odnos; pri poučevanju in mentoriranju uporabiti model GROW; spodbujati mentorirance k napredku.</p> <p><i>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali:</i> izvajati coaching ter voditi in podpirati mentorirance med mentorskimi srečanji; mentorirancem dajati ustrezne povratne informacije.</p>
<p>Metode ocenjevanja dosežkov</p>	<p>Sprotno ocenjevanje med praktičnimi nalogami. Samorefleksija. Vprašalnik za samooceno.</p>
<p>Literatura/reference</p>	<p>Clutterbuck, David. (2004). <i>Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation</i>. London: CIPD Enterprises.</p> <p>Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i>. Oxford: Elsevier.</p> <p>Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). <i>The elements of mentoring</i>. New York: Palgrave Macmillan.</p> <p>Kay, David & Hinds, Roger. (2009). <i>A Practical Guide to Mentoring: How to Help Others Achieve Their Goals</i>. Oxford: Howtobooks.</p> <p>McKimm, Juddy, Jollie, Calril & Hatter, Mark (2003, revised 2007). <i>Mentoring: Theory and Practice</i>: https://faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/feedback/files/Mentoring_Theory_and_Practice.pdf</p> <p>Pask, Roger & Joy, Barrie. (2007). <i>Mentoring-Coaching. A Guide for Education Professionals</i>, Berkshire: Open University Press.</p> <p>Straus, S. E., Johnson, M. O., Marquez, C., & Feldman, M. D. (2013). Characteristics of Successful and Failed Mentoring Relationships: A Qualitative Study Across Two Academic Health Centers. <i>Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges</i>, 88(1), 82–89.</p> <p>Walsh, Danny. (2010). <i>The Nurse Mentor's Handbook: Supporting Students in Clinical Practice</i>. Berkshire: Open University Press.</p> <p>Whitmore, J. (2002). <i>Coaching for performance: GROWing people, performance and purpose</i> (3rd ed.). London; Naperville, USA: Nicholas Brealey.</p> <p>HSCB (2014). <i>Coaching and Mentoring in Social Work – A Review of the Evidence</i>: http://www.hscboard.hscni.net/download/PUBLICATIONS/SOCIAL-WORK-STRATEGY/Coaching_and_Mentoring_in_Social_Work-Review_of_the_Evidence.pdf.</p> <p>National Center for Women & Information Technology. <i>Evaluating a Mentoring Program Guide</i>: https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoringprogramguide_web.pdf</p> <p>The Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute. (2003). <i>Mentoring Guide: A Guide for Mentors</i>: http://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf</p>

4. modul: Kompetence in lastnosti mentorja

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V modulu bomo orisali profil dobrega mentorja v smislu ključnih kompetenc in lastnosti ter kontekst, v katerem jih mentor razvije. Po usposabljanju bodo udeleženci znali opredeliti svojo vlogo in odgovornosti, ki jih imajo kot mentorji, ter ob upoštevanju svojih veščin, znanja, odnosa in vedénja sami oceniti svojo raven usposobljenosti, najti načine za izboljšanje in delovati v skladu s temi značilnostmi.	
Splošni cilj(i)	Določiti in orisati značilnosti dobrega mentorja, voditi in nadzorovati udeležence pri razvijanju ključnih veščin in kompetenc za mentorstvo. Poudariti pomen podjetništva za začetek poklicne poti in podati osnovno znanje o podjetništvu ter veščine in kompetence za uspešno kariero.	
Cilji	<p>Analizirati glavne vloge in odgovornosti dobrega mentorja ter povezane ključne kompetence.</p> <p>Opredeliti znanja, ki jih mora imeti dober mentor.</p> <p>Opisati lastnosti, odnos in vedénja dobrega mentorja.</p> <p>Poudariti najpomembnejše komunikacijske in medosebne veščine pri mentorstvu.</p> <p>Razložiti pomen vrednot in stilov vodenja pri mentoriranju mladih.</p> <p>Določiti načine pridobivanja osnovnih podjetniških veščin za začetek poklicne poti.</p>	
Metode	<p>Formalne metode: predavanje, vprašalnik za samooceno, predstavitve v PowerPointu.</p> <p>Priložnostne metode: Praktične naloge, skupinske razprave.</p> <p>Neformalne metode: Videopredstavitve, samorefleksija, igranje vlog, <i>brainstorming</i>, praktične naloge za krepitev veščin, interaktivne igre.</p>	
Učni pripomočki	Računalnik (omrežje Wi-Fi), papir, svinčniki, označevalci besedila, delovni listi, multimedijske vsebine, bela tabla ali večji plakat, projektor	
Vrstni red dejavnosti	<p>1. del: Ključne kompetence, povezane z glavnimi vlogami in odgovornostmi mentorja</p> <p>2. del: Znanje, ki ga ima dober mentor</p> <p>3. del: Odnos in vedénje mentorja</p> <p>4. del: Komunikacijske in medosebne veščine</p> <p>5. del: Stili vodenja in vrednote pri mentorstvu</p> <p>6. del: Osnovne podjetniške veščine za začetek poklicne poti</p>	<p>27 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>5 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>18 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>2 uri 30 min (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura 30 min (Usposabljanje v živo)</p>
Učni rezultati	<p>Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: našteti in opisati ključne kompetence mentorja; opredeliti pravi odnos in vedénje mentorja; razumeti osnovne podjetniške veščine za začetek poklicne poti.</p> <p>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: oceniti organizacijsko okolje in predlagati posebne usmeritve; motivirati mentorirance pri zastavljanju in uresničevanju poklicnih ciljev; ocenjevati odnos in vedénje mentoriranca;</p> <p>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: mentorirancem nuditi strokovno usmerjanje, svetovanje in navodila; v mentorskem procesu zagotavljati učinkovito komunikacijo, vodenje in spremljanje.</p>	

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

5. modul: Kritično mišljenje, prilagajanje nenehnim spremembam v stroki na področju mentorskega procesa

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V tem modulu bomo predstavili značilnosti kritičnega mišljenja (mentorja in mentoriranca) v mentorskem procesu. V prvi vrsti se bomo ukvarjali z idejami in metodami za razvijanje veščin kritičnega mišljenja. Obravnavali bomo tudi spremembe na poklicnem področju (pri delu, v mentorskem procesu, na začetku ali med razvojem poklicne poti itd.) in načine, kako te spremembe obvladovati. Po usposabljanju bodo udeleženci lahko dodatno razvijali svoje kritično mišljenje ter bolje razumeli in obvladovali spremembe.	
Splošni cilj(i)	Zagotoviti potrebno znanje o kritičnem mišljenju ter poudariti pomen kritičnega mišljenja in zavedanja, kdaj in kako ga uporabiti. Udeležence naučiti, kako spodbujati kritično mišljenje in kako razviti veščine, potrebne za kritično mišljenje. Spodbuditi kritično mišljenje v mentorskem procesu in pri ocenjevanju odnosa med mentorjem in mentorirancem. Pridobiti znanje o obvladovanju sprememb in razviti sposobnosti za uspešno prilagajanje spremembam, zlasti na področju poklicnega in strokovnega razvoja. Razviti sposobnost mentorja in mentoriranca, da redno uporabljata kritično mišljenje in učinkovito obvladovanje sprememb, zlasti v procesu mentoriranja, poklicnega usmerjanja in poklicnega razvoja. Zavedati se obrambnih mehanizmov, ki se sprožijo ob spremembi.	
Cilji	Spoznati koncept kritičnega mišljenja. Spoznati metode in načine za spodbujanje in razvijanje sposobnosti kritičnega mišljenja. Uporabljati kritično mišljenje v procesu mentoriranja in poklicnega usmerjanja. Učiti se o obvladovanju sprememb. Razumeti spremembe in znati se uspešno prilagajati nanje. Zavedati se obrambnih mehanizmov, ki se sprožijo ob spremembi. Razviti veščine za učinkovito obvladovanje sprememb (tudi v mentorskem procesu). Naučiti mentorje, kako lahko mentorirance spodbujajo h kritičnemu mišljenju in dobremu prilagajanju nenehnim spremembam.	
Metode	Formalne metode: predavanje, predstavitev v PowerPointu, spletno učenje, vprašalniki za samooceno. Priložnostne metode: delavnice, delo v parih in skupinah, razprave Neformalne metode: igranje vlog, videogradiva, praktične naloge in igre, samorefleksija.	
Učni pripomočki	Računalnik, dostop do interneta, projektor, papir (A4 in velik blok), večji plakat in/ali tabla za pisanje, označevalci besedila, samolepilni lističi.	
Vrstni red dejavnosti	1. del: ABC kritičnega mišljenja in obvladovanja sprememb 2. del: Koncept kritičnega mišljenja. 3. del: Razvijanje veščin kritičnega mišljenja. 4. del: Koncept obvladovanja sprememb. 5. del: Razvijanje sposobnosti za učinkovito obvladovanje sprememb in prilagajanje nanje.	50 min (Spletno usposabljanje) 1 ura (Usposabljanje v živo) 1 ura 30 min (Usposabljanje v živo) 1 ura (Usposabljanje v živo) 1 ura 30 min (Usposabljanje v živo)
Učni rezultati	Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: razumeti in predstaviti koncept kritičnega mišljenja; razumeti in predstaviti koncept obvladovanja sprememb.	

	<p>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: razmišljati o svojem načinu mišljenja; spodbujati kritično mišljenje; kritično razmišljati o različnih vidikih poklicnega življenja; prilagajati se spremembam in jih uspešno obvladovati; kritično razmišljati o procesu mentoriranja ali poklicnega usmerjanja.</p> <p>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: naučiti mentorirance, kako spodbujati in razvijati kritično mišljenje (v poklicnem življenju ter v procesu mentoriranja ali poklicnega usmerjanja); naučiti mentorirance, kako obvladovati spremembe in se prilagajati nanje; oceniti proces mentoriranja in poklicnega usmerjanja s pomočjo metod kritičnega mišljenja.</p>
<p>Metode ocenjevanja dosežkov</p>	<p>Samoocena pred usposabljanjem in po njem. Ustno ocenjevanje: udeleženci navedejo primere, kako lahko veščine kritičnega mišljenja in obvladovanja sprememb uporabijo v praksi – pri sebi in v procesu mentoriranja ali poklicnega usmerjanja. Evalvacijski vprašalnik.</p>
<p>Literatura/reference</p>	<p>Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. <i>Nursing Times</i>, 107: 32/33. Available at: https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article</p> <p>Brewer, A.M. (2016). <i>Mentoring from a Positive Psychology Perspective</i>. Learning for Mentors and Mentees. Springer International Publishing Switzerland</p> <p>Becoming Aware – Mentoring and Critical Thinking (2018). http://mentoring-works.com/becoming-aware-mentoring-and-critical-thinking/</p> <p>Change Management Coach (2018). Available at: https://www.change-management-coach.com</p> <p>Critical Thinking Skills (2018). Available at: https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html</p> <p>De Bono, E. (2017). <i>Six Thinking Hats</i>. UK: Penguin.</p> <p>De Bono, E. (2010). <i>Teach Yourself to Think</i>. UK: Penguin Books Limited.</p> <p>De Bono, E. (2006). <i>Thinking course</i>. UK: Pearson Education Limited.</p> <p>Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association.</p> <p>Management 3.0 (2018). Available at: https://management30.com/</p> <p>Rose, M. and Best, D. (2005). <i>Transforming Practice through Clinical Education, Professional supervision and Mentoring</i>. UK: Elsevier.</p> <p>Rupnik Vec, T. (2011). <i>Izzivi poučevanja: spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja</i>. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.</p> <p>Travaglia J., Debono D. et al. (2011). <i>Change management strategies and practice development in nursing: a review of the literature</i>. Sydney: Centre for Clinical Governance Research, Australian Institute of Health Innovation, Faculty of Medicine, University of New South Wales.</p> <p>VIA Institute on Character: <i>Character Strengths</i> (2018). Available at: http://www.viacharacter.org/www</p>

6. modul: Empatija in nediskriminacija učencev v mentorskem procesu

Struktura usposabljanja	Spletno usposabljanje	50 min/modul
	Usposabljanje v živo	5 ur/modul
Opis	V modulu bomo razvijali občutljivost na različne prikrajšanosti, na katere lahko naletimo med mentorskim procesom. To vključuje vprašanja spola, starosti, spolne usmerjenosti, invalidnosti, vere itd. Zato se bomo v modulu osredotočali na vprašanje moči v mentorskem procesu, moči v poklicu pomoči in neenakosti odnosov v mentorskem procesu. Poudarek bo na komunikaciji, pa tudi na stereotipih in pristranskosti v družbi in pri posameznikih.	
Splošni cilj(i)	Glavni cilj modula je podpreti empatičen pristop k mentorstvu. Razvijali bomo tudi občutljivost na različne oblike prikrajšanosti oz. diskriminacije. Splošni cilj modula je povečati ozaveščenost o notranjih stereotipih mentorja in pristranskosti, ki bi lahko ovirali mentorski proces.	
Cilji	<p>Seznantiti se z različnimi oblikami prikrajšanosti.</p> <p>Prepoznavati potencialno diskriminatorne prakse.</p> <p>Razumeti medsektorsko delovanje pristranskosti spolov.</p> <p>Razviti občutljivost na pasti razmerij moči.</p> <p>V mentorskem procesu ustvariti nediskriminatorno okolje.</p> <p>Ustvariti okolje, ki bo opolnomočilo ciljne skupine in pomagalo preseči stereotipe in pristranskost v družbi in pri posameznikih.</p> <p>Razumeti različne oblike participativnih pristopov in metod komuniciranja, na primer po navdihu h klientu usmerjene terapije po Rogersu in systemskega pristopa.</p>	
Metode	<p>Formalne metode: e-diapozitivi, predavanja, vprašalniki za samooceno.</p> <p>Priložnostne metode: praktične naloge, razprave v skupinah.</p> <p>Neformalne metode: igranje vlog, praktične naloge za krepitev večšin, situacije modeliranja, samorefleksija. Socialno mapiranje in karte medsebojnih odnosov med spoloma</p>	
Učni pripomočki	Računalnik (omrežje Wi-Fi), spletni viri, projektor, papir, tabla, označevalci besedila.	
Vrstni red dejavnosti	<p>1. del: Definicije, diskriminacija in nediskriminatoren pristop</p> <p>2. del: Moč, pomoč in odgovornost</p> <p>3. del: Različne oblike prikrajšanosti in mentorski proces</p> <p>4. del: Spolni stereotipi in spolna občutljivost</p> <p>5. del: Komunikacijske prakse, jezik, systemski pristopi, pristop po Rogersu</p>	<p>50 min (Spletno usposabljanje)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p> <p>1 ura (Usposabljanje v živo)</p>
Učni rezultati	<p>Znanje – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: opredeliti razloge za diskriminacijo in področja diskriminacije; spoznati spolne stereotipe; razumeti participativne pristope in metode v komunikaciji; zavedati se razmerij moči v družbi in tega, kako se odražajo v mentorskih odnosih.</p> <p>Veščine – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: uporabljati različne metode za spopadanje s stereotipi; predvideti spolne stereotipe, s katerimi se bodo srečali v mentorskem procesu.</p> <p>Kompetence – ob koncu usposabljanja bodo udeleženci znali: v mentorskem procesu ustvariti odprto vzdušje; olajšati udeležbo obeh strani v procesu.</p>	

Metode ocenjevanja dosežkov	Izpolnjevanje evalvacijskega vprašalnika. Samorefleksija.
Literatura/reference	<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 https://vimeo.com/122906179 https://vimeo.com/101730250</p> <p>CEF GEEP. 2009. Promoting gender equality in education through mentoring. Pact Tanzania. Gender Mentoring: A Guide for Strengthening Equality in Communities.</p>