



**Low skilled women empowerment through
global competence and mentorship**

2021-1-BG01-KA220-ADU-000033670

**МЕНТОРСКА ПРОГРАМА
И НАСОКИ**



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Co-funded by
the European Union



Разработването и дизайна на този документ е координирано от Mindshift Talent Advisory в рамките на проектен резултат 3, менторска програма по проект „Жени във възход“.

Съставители:

Тема 1: фондация „Право на детство“

Тема 2: Solidaridad Sin Fronteras

Тема 3: CEIPES - International Centre for the Promotion of Education and Development

Тема 4: Mindshift Talent Advisory

© UPCOMING WOMEN CONSORTIUM, January 2023

www.upcomingwomen.eu

Държава	Организация
България	Right to Childhood Foundation
Испания	Solidaridad Sin Fronteras
Португалия	Mindshift Talent Advisory
Гърция	European Institute for Local Development
Италия	CEIPES - International Centre for the Promotion of Education and Development
Турция	AIEG



Предговор.....	5
Част I – „UPCOMING WOMEN“ менторска програма	8
Част II – “UPCOMING WOMEN” насоки за менторство на жените	12
Ръководни принципи на менторството	12
Цикли на менторството.....	15
ОБЛАСТ 1: ОПОЗНАЙ СВЕТА.....	19
Ресурс 1.1.: Аналитично мислене	20
Ресурс 1.2.: Изследователски умения.....	23
Ресурс 1.3.: Критично мислене.....	25
Ресурс 1.4.: Любознателност	27
Ресурс 1.5.: Ефективно задаване на въпроси.....	29
Област 2: РАЗПОЗНАВАНЕ НА ПЕРСПЕКТИВИ	30
Ресурс 2.1.: Адаптивност	31
Ресурс 2.2.: Умения за сътрудничество	33
Ресурс 2.3.: Самосъзнание.....	35
Ресурс 2.4.: Межкултурно съзнание.....	37
Ресурс 2.5.: Гъвкавост	39
Област 3: КОМУНИКИРАНЕ НА ИДЕИ	41
Ресурс 3.1.: Ефективно слушане	42
Ресурс 3.2.: Вербална комуникация	44
Ресурс 3.3: Емпатия.....	46
Ресурс 3.4: Емоционална интелигентност.....	48
Ресурс 3.5: Невербална комуникация	50
Област 4: ПРЕДПРИЕМАНЕ НА ДЕЙСТВИЕ.....	52
Ресурс 4.1: Устойчивост	53
Ресурс 4.2.: Ориентирани към действие	55
Ресурс 4.3.: Решаване на проблеми.....	57
Ресурс 4.4.: Умения за социална активност	59
Ресурс 4.5.: Креативно мислене	61
Част III - UPCOMING WOMEN Менторски шаблони.....	62
Шаблон 1: Планиране на менторски цикъл.....	62
Шаблон 2: Съгласие за менторство.....	62



Шаблон 3: Шаблон за поставяне на цели.....	62
Шаблон 4: Шаблон за план за действие.....	62
Този документ е адресиран към обучаваната и менторът да ѝ помага при попълването. Може да се използва в различни менторски сесии..... Error! Bookmark not defined.	
Шаблон 5: За започване на разговор	62
Шаблон 6: Дневник за менторска сесия.....	62
Шаблон 7: Проследяване на прогрес.....	62
Шаблон 8: План за завършване на менторство	62
Източници и инструменти	75



Предисловие

Глобализацията не е нещо ново, тя се случва с различни темпове и в различен мащаб, в продължение на векове. Линда Коли¹

Неравенството между половете е глобален проблем и според Стратегията за равенство между половете 2020-2025 г. от Програмата на ООН за развитие (ПРООН) нито една държава-членка не е постигнала пълно равенство между половете и напредъкът за постигането му върви бавно. Според Индекса за равенство между половете (2020 г.), който измерва равнището на постиженията и различията между половете в определени области в цяла Европа, резултатът на ЕС-28 е 67⁹ на 100. Повечето от страните партньорки са под тази средна стойност.

В контекста на дискриминацията, основана на пола, жените, и особено нискоквалифицираните жени, са поставени в ситуации, които създават уязвимост. Нискоквалифицираните жени са тези, които имат малко познания за правата си, ограничен достъп до правосъдие и са в неравностойно положение поради ниско ниво на грамотност и оскъдни средства.

Жените по своята същност не са уязвими, но различните контексти ги поставят в различни уязвими ситуации, в сравнение с мъжете. Тези ситуации могат да бъдат - мигрантски произход и културни различия, дискриминация, основана на пола, и сегрегация на пазара на труда, разлики в заплащането, домашно насилие, трафик на хора и жени, живеещи в отдалечени или селски райони. В този смисъл равенството между половете до 2030 г. изисква спешни действия за премахване на многото първопричини за дискриминацията, които все още ограничават правата на жените.

Овластяването на жените е от решаващо значение за ускоряване на устойчивото развитие. Ето защо равенството между половете и овластяването на жените е петата от 17-те цели за устойчиво развитие (ЦУР) за трансформиране на нашия свят и е основен приоритет на всички ЦУР. От друга страна, възникващите икономически, дигитални, културни демографски и екологични сили оформят живота на цялата планетата и ежедневно увеличават межкултурните ни срещи. Живеем във взаимосвързан, разнообразен и бързо променящ се свят и тази сложна среда представлява възможност и предизвикателство да оценим и да се възползваме от културните различия.

Това може да се постигне чрез насърчаване на глобалната компетентност, дефинирана като "способността да се изследват местните, глобалните и межкултурните въпроси, да се разбират и оценяват перспективите и мирогледите на другите, да се ангажират с открити, подходящи и ефективни взаимодействия с хора от различни култури и да действат за колективно благополучие и устойчиво развитие". Съгласно това определение на глобалната рамка за компетентност на ОИСР, лицата, които са глобално компетентни, могат:

1. Да живеят хармонично в мултикултурни общности

¹ <http://lindacolley.com>



2. Да процъфтяват в условията на променящия се пазар на труда.
3. Ефективно и отговорно да използват медийните платформи.
4. Да подкрепят целите за устойчиво развитие.
5. Да се стремят към учене през целия живот и да останат активни, отворени и любознателни.

Центърът за глобално образование определя глобалната компетентност като "способността и склонността да се разбира и действа по въпроси от глобално значение. Глобално компетентните хора са осъзнати, любознателни и заинтересовани да научат за света и как той функционира. Те могат да използват големите идеи, инструменти, методи и езици, които са централни за всяка дисциплина (...), за да се ангажират с належащите проблеми на нашето време. Те разгръщат и развиват експертен опит, докато разследват такива въпроси, разпознават множество гледни точки, комуникират ефективно своите възгледи и предприемат действия за подобряване на условията. " Съгласно това определение глобално компетентните лица мобилизират следните четири компетентности:²

1. **Изследват света** отвъд непосредствената им среда
2. **Разпознават собствените си и чуждите перспективи**
3. **Комуникират** ефективно идеите си с различни аудитории
4. **Превръщат идеите си в подходящи действия** за подобряване на условията

² <https://asiasociety.org/education>



Co-funded by
the European Union



Идентифицират проблем, генерират въпроси и обяснат неговата значимост.

Използват различни езици, източници и медии, за да идентифицират и преценят съответните доказателства.

Анализират, интегрират и синтезират доказателства за конструиране на кохерентни отговори.

Развиват аргументи въз основа на убедителни доказателства и правят заключения, които могат да бъдат защитени.

Идентифицират и създават възможности за лични или съвместни действия за подобряване на условията.

Оценяват опциите и планира действия въз основа на доказателства и потенциал за въздействие.

Действат индивидуално или съвместно по креативни и етични начини, за да допринесат за подобряване и оценка на въздействие от предприетите действия.

Размишляват върху способността да се застъпват и да допринесат за подобрието.

**Опознават
света**

**Разпознават
перспективи**

**Предприемат
действие**

**Комуникират
идеи**

Разпознават и изразяват собствените си гледни точки и идентифицират влияния върху тази гледна точка.

Изследват гледните точки на другите и определят какво им е повлияло.

Обясняват въздействието на културните взаимодействия.

Формулират как различният достъп до знания, технологии и ресурси влияе върху качеството на живот и перспективите.

Разпознават и изразяват как различните аудитории възприемат значението и как това се отразява на комуникацията.

Слушат и общуват ефективно с различни хора

Изберат и използват подходящи технологии и медии, за да общуват с разнообразна аудитория

Мислят върху това как ефективната комуникация влияе върху разбирането и сътрудничеството в един взаимозависим свят.

Графика 1 – Динамично взаимодействие между измеренията на глобалната компетентност от Центъра за глобално образование



Co-funded by
the European Union



Част I – „Жени във възход“ менторска програма

*Глобализацията ще направи нашите общества по-креативни и проспериращи,
но и по-уязвими. — Лорд Робъртсън³*

UPCOMING WOMEN (⁴UW) е проект по програма "Еразъм+", който се провежда от 2021 до 2022 г., мотивиран от необходимостта да се преодолеят съществуващите и продължаващи неравенства между половете в страните от консорциума по проекта, с цел да се възползват от глобалните подходи за компетентност и менторство за овластяване на нискоквалифицирани жени и в ситуации на уязвимост за постигане на напредък в тяхното социално и трудово приобщаване.

За да постигне това, консорциумът UW е разработил менторска програма, която включва методология за глобална компетентност, за да подготви професионалистите (обучители, преподаватели, социални работници, съветници и други) в предоставянето на менторска подкрепа на нискоквалифицирани жени и в ситуации на уязвимост.

Тази методология за глобална компетентност е и от глобалната рамка за компетентност, предложена от Центъра за глобално образование и базирана на четири области на глобалната компетентност:⁵

Фигура 1 – Четирите измерения на глобалната компетентност



³ https://en.wikipedia.org/wiki/George_Robertson,_Baron_Robertson_of_Port_Ellen

⁴ <https://upcomingwomen.eu>

⁵ <https://asiasociety.org/education/what-global-competence>



Co-funded by
the European Union



ГЛОБАЛНА КОМПЕТЕНТНОСТ

Основана на компетентност методология за подкрепа
нискоквалифицирани жени и в ситуации на уязвимост



1

Опознайте света

Бъдете осъзнати, любопитни и заинтересовани да научите за света и как работи той.

2

Разпознавайте перспективите

Разпознавайте, че имаме определена перспектива и че другите могат да я споделят или да не я споделят.

3

Комуникирайте идеи

Ефективно общувайте, вербално и невербално, с разнообразна аудитория.

4

Предприемете действия

Да имаш компетенциите не само да учиш за света, но и да го променяш.



Целта на менторската програма UM е да определи насоките, които ще помогнат на специалистите да предоставят менторска подкрепа на нискоквалифицирани жени и в ситуации на уязвимост - наблюдаване, постигане и оценка на набора от компетенции, определени във всяка от четирите области на глобалната компетентност. Всяка област обхваща пет (5) основни компетенции, които трябва да бъдат разгледани в циклите на менторство.

Опознаване на света

1

Аналитичните умения водят хората до постигане на промяна и създаване на решения, събиране на данни, наблюдение на теми, активно слушане, анализиране на проблеми и брейнсторминг на идеи.

Любопитството е желанието да се знае повече за нещо. Това прави хората по-наблюдателни и те мислят за нещата и се опитват да ги разберат.

Критичното мислене е това, което помага на хората да мислят ясно и рационално, разбирайки логическата връзка между идеите.

Ефективното задаване на въпроси означава насърчаване на по-дълбока интелектуална мисъл и вдъхновение за разговор, вместо само да се пита. Тези въпроси трябва да бъдат внимателно подготвени, за да служат на дадена цел.

Изследователските умения са способността да се събира и оценява информация, да се събират данни и да се правят интерпретации.

Разпознаване на перспективи

2

Адаптивността е способността или желанието за промяна и приспособяване към различни условия или обстоятелства.

Умения за сътрудничество са разбирането за това как да се работи ефективно с други хора на равна основа към общоприетите цели и задачи.

Межкултурното осъзнаване е да имаш разбиране както за своята, така и за другите култури.

Гъвкавостта е способността да се правят промени или да се справяш със ситуация, която се променя бързо.

Самосъзнанието е способността да се съсредоточиш върху себе си и как твоите действия, мисли или емоции са или не са в съответствие с твоите вътрешни убеждения.



Комуникиране на идеи

3

Ефективното слушане е способността активно да се разбира информация и да се проявява интерес към обсъжданата тема.

Вербалната комуникация е използването на думи - както написани, така и изречени - за споделяне на информация с други хора.

Емоционалната интелигентност е способността да възприемат, интерпретират, демонстрират, контролират и използват емоциите за общуване.

Емпатията е способността да се разбере или почувства какво преживява друг човек и да се поставиш в позицията на друг.

Невербалната комуникация е процес на общуване без използване на думи и включва жестове, интонация на гласа, изражения на лицето.

Предприемане на действие

4

Ориентиран към действия - уменията включват прагматизъм, стратегическо планиране и проактивност.

Креативно мислене се определя като способност за решаване на ситуации, проблеми или предизвикателства, като се използват различни подходи.

Решаване на проблеми е способността да се действа чрез дефиниране на проблем, определяне на причините за него, плюс идентифициране, приоритизиране и избор на алтернативни решения и след това прилагане на решението.

Устойчивостта е процес на добро адаптиране при наличието на трудности, травма, трагедия, заплахи или значителни източници на стрес.

Уменията за социално действие са набор от компетентности, необходими за предприемането на действия за създаване на положителна промяна или резултат.



Част II - Предстоящи насоки за менторство на жените

Пътят към разнообразието започва с подкрепа, менторство и спонсориране на различни жени и мъже, за да станат лидери и предприемачи, Денис Морисън⁶

Ръководни принципи на менторството

Менторството може да бъде формална или неформална връзка, при която по-опитен човек (ментор) споделя своите знания, умения и опит с някой (наставяван), който се нуждае от професионално или лично ръководство. Менторската програма UPCOMING WOMEN е предназначена да осигури персонализирано менторство на нискоквалифицирани жени и в уязвими ситуации, постигайки конкретна лична или професионална цел, подкрепена от набор от необходими спецификации и ресурси.

Спецификациите се отнасят до профила на менторите, които могат да ръководят менторските взаимоотношения. Тази менторска програма е насочена към обучители, преподаватели, социални работници, съветници или други професионалисти, работещи с нискоквалифицирани жени или в уязвимо положение. Уязвимите ситуации могат да бъдат мигрантски произход и културни различия, дискриминация, основана на пола, и сегрегация на пазара на труда, разлики в заплащането, домашно насилие, трафик на хора и жени, живеещи в отдалечени или селски райони.

Опитът показва, че жените са склонни да подценяват собствените си способности много по-често от мъжете. Това има тенденция да се влошава, когато жените са част от считани за социално изключени групи. Срещу тази реалност укрепването на самочувствието е важен стълб в подкрепата на тези жени за постигане на устойчива социална и трудова интеграция. В този контекст устойчивата трудова интеграция се отнася до новата промяна на парадигмата по отношение на интеграцията на пазара на труда на тези жени, насочена към овластяването им и укрепването на тяхното самочувствие и компетентност.

Създадени, за да изградят доверие в жените, изправени пред социални пречки, менторските отношения трябва да се основават на пет основни ценности:

1. Честност
2. Доверие
3. Обмен на знания
4. Насърчаване и овластяване

За да се постигне целта на Менторската програма UPCOMING WOMEN да се осигури подкрепа на нискоквалифицирани жени, от професионалистите се изисква да наблюдават дали отговарят на основните умения и способности, които менторите трябва да имат. Таблица 1 представя набор от основни компетенции, очаквани от ролята на ментор.

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Denise_Morrison



ПРОФИЛ НА МЕНТОРА

Ентузиазиран от менторството

С желание да помага, съчувствен и автентичен

Ангажиран, честен, дипломатичен, обективен и с чувство за справедливост

С окуражаващ дух, със способността да предоставя и получава обратна връзка

Със съответния технически, управленски и житейски опит за споделяне

Ефективно слуша

Ефективно пита (разсъждава)

Гради взаимоотношения

Работи в обществена мрежа

Ориентиран към решения (насърчаване на мисленето към възможности)

Таблица 1 - UPCOMING WOMEN Профил на ментора

Проектът UPCOMING WOMEN адаптира менторски ресурси, считани че насърчават жените да развият пълния си потенциал, включват пет вида ресурси за подкрепа на менторските практики, които са:

1. Менторски дидактически инструменти

Един от централните аспекти на менторството е, че то е и процес на учене. В този смисъл дидактическите инструменти за менторство се отнасят до всеки ресурс, предназначен да подпомогне учебния опит на жените (наставляваните) в определена компетентност. В тази програма има четири дидактически инструмента за наставничество, насочени към следните компетенции: аналитично мислене, адаптивност, ефективно слушане, устойчивост.

2. Ефективни стратегии за менторство

Менторството може да се счита за изкуството на овладяване на следните техники:

Поставянето на цели е съществен аспект, който трябва да се вземе предвид в началото на всеки цикъл от менторството, тъй като това е фазата на нагласа. В същото време това е подходящо умение, което трябва да се развие с жените (наставляваните), тъй като е свързано с различните области на глобална компетентност и е необходимо за тях, за да могат да напреднат в своя професионален и личен живот. Ефективният ментор ще насочи наставлявания не само към определяне на целите, но и към постигането им. Предоставените различни ресурси предлагат подходящи подходи за постигането и на двата аспекта.



Ефективното слушане е основно умение във всички менторски взаимоотношения и е споделено умение между ментора и наставявания. Способността на ментора да слуша ефективно ще определи успеха при определянето и постигането на целите на менторските взаимоотношения. От друга страна, наставяваният ще трябва да овладее това умение, за да може да бъде конкурентоспособен в световен мащаб. Например, за да функционирате в мултикултурни условия, трябва да сте опитни в слушането. Това ще подобри и необходимите комуникативни умения.

Ефективното задаване на въпроси е не само за задаване на правилните въпроси, но и за използването им в точния момент, т.е. с ефективност.

Ефективната обратна връзка е свързана със способността на ментора да овластява чрез предоставяне на конструктивна обратна връзка, предлагаща различни гледни точки, насърчаване и подкрепа. Менторите вдъхновяват другите да постигнат своя потенциал, като засилват техните качества и посочват нуждите / областите за подобрене.

1. Препоръки стъпка по стъпка

Този вид ресурс представя обяснителен процес, очертан в рамка стъпка по стъпка, последван от действие, което трябва да бъде завършено от наставявания. Компетенции като критично мислене, самосъзнание, съпричастност и решаване на проблеми са обхванати с помощта на този подход.

2. Менторски винетки

Казуси, най-добри практики, мощни истории, които да предоставят контекст на темите и компетенциите във всяка от глобалните области на компетентност. Винетките за менторство на UPCOMING WOMEN обхващат умения като любознателност, межкултурно съзнание, емоционална интелигентност, умения за социално действие.

3. Практически съвети

Казуси, най-добри практики и мощни истории предоставят контекст на темите и компетенциите във всяка от глобалните области на компетентност. Винетките за наставничество на UPCOMING WOMEN обхващат умения като ефективно задаване на въпроси, гъвкавост, невербална комуникация и творческо мислене

Добавяйки към тези ресурси, програмата включва и примери за менторство, а именно:

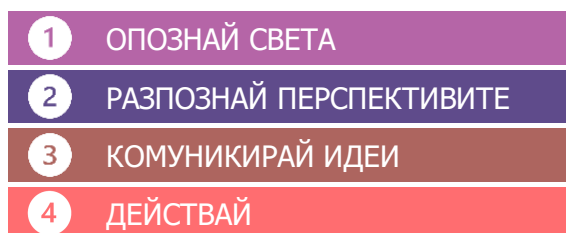
1. схема за планиране на цикъла на менторство;
2. споразумение за менторство,
3. шаблон за поставяне на цели;
4. шаблон за план за действие
5. тема за начало на разговор;
6. шаблон за менторска сесия;
7. един шаблон за проверка на напредъка
8. план за завършване на менторството.



Цикли на менторството

Циклите на менторство в UPCOMING WOMEN се състоят в осъществяването на менторските взаимоотношения между професионалисти и жени. Те ще следват гъвкава структура, в рамките на следните стъпки:

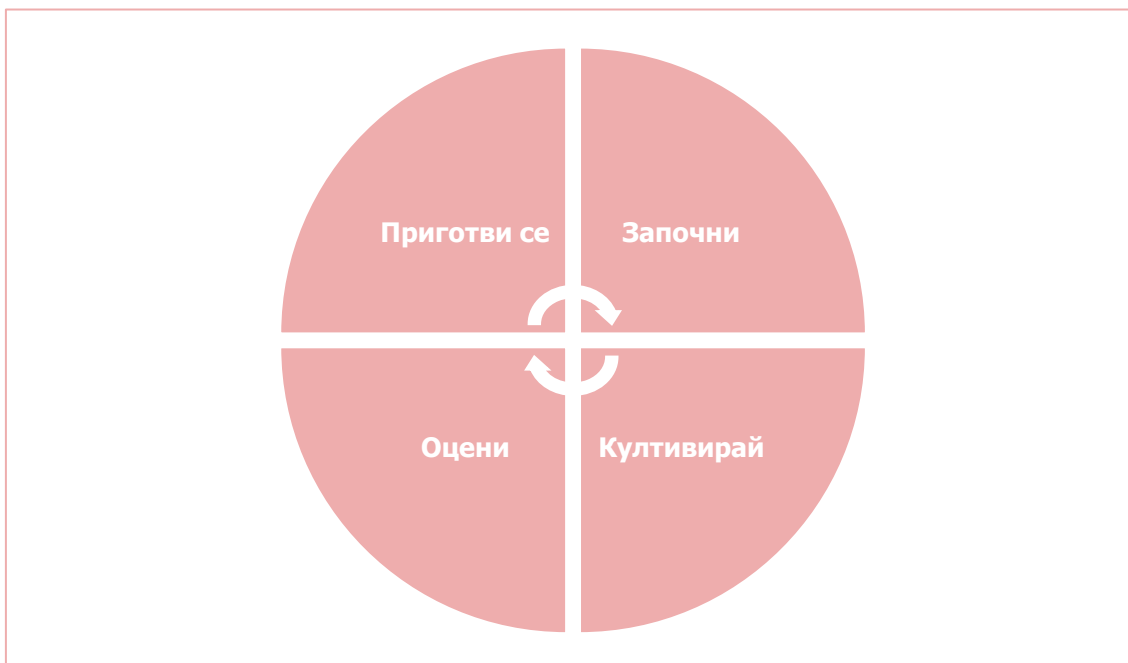
1. **СТЪПКА 1:** идентифициране на лични/професионални нужди и цели
2. **СТЪПКА 2:** събиране на доказателства за наблюдение и измерване на напредъка към постигане на целите
3. **СТЪПКА 3:** разговори за обратна връзка и за задаване на нови цели
4. **СТЪПКА 4:** започване на нов цикъл



Всяка глобална област на компетентност съответства на един цикъл на наставничество, т.е. за всяка тема трябва да се планира цикъл на наставничество, обхващащ определен брой менторски сесии. Целта е да се подпомогнат жените да развият набора от компетенции, включени във всяка област (вж. стр. 11). За всяко развитие на компетентността има специфичен инструмент, който може да се използва. Напред, във всяка глава от темите, менторите ще намерят подробно описание на тези ресурси с указания как да ги използват.



Всеки цикъл на менторство е оформен в четирите фази на менторските взаимоотношения:



1. Подготви

Подготвителната фаза на менторските взаимоотношения е запазена, за да се оценят личните и професионалните характеристики на жената (наставляваната) и да се определи какво иска/се нуждае и какво очаква да донесе тази връзка. Тази фаза е и мястото, където менторите ще изградят разбирателство, ще поставят граници и ще установят доверие.

2. Започни

На тази фаза менторите и наставляваните официално ще започнат процеса на менторство с подписването на споразумението за менторство (вж. образец 2). На този етап е важно също така да се установи броят на сесиите, необходими за подпомагане на наставлявания за постигане на целите, определени по-рано. Както менторът, така и наставляваният ще си поставят цели и очаквания, ще се споразумеят за график и за критерии за успех.

3. Култивирай

На този етап менторът ще работи за подпомагане на наставлявания да постигне целите. За тази цел на менторите се препоръчва да използват набора от ресурси, включени във всяка глобална област на компетентност. Тъй като това е фазата на развитие и съзряване на менторските взаимоотношения, на ментора се препоръчва да измерва напредъка на наставлявания.



4. Оцени

След като сте взели решение за времевата рамка на менторството, ще знаете точно кога ще приключи цикълът. На този етап и двамата ще оцените до каква степен менторските сесии са били успешни, ще посочите извлечените поуки, ще разсъждаване над случилото се и ще вземете решение за следващите стъпки.

Имайте предвид, че процесът на менторския цикъл е кръгов, което означава, че след завършване на един цикъл на менторство, в определена област, се препоръчва да започне друг цикъл на менторство. В този смисъл, за да се завърши напълно менторската програма на UPCOMING WOMEN, трябва да бъдат постигнати общо четири завършени цикъла на менторство. Броят на сесиите може да варира в зависимост от нуждите и очакванията на жените. Важно е да се уверите, че е определена реалистична времева рамка за всяка менторска сесия.

Следващата таблица представя пример за планиране на цикъла на менторство за глобална компетентност тема 4 – Предприемане на действия. Менторите могат да използват Шаблон 1 - Схема за планиране на цикъла на менторство, за да планират своите менторски цикли напред.



ПЛАНИРАНЕ НА МЕНТОРСКИТЕ ЦИКЛИ

Област	4 – Предприемане на действие	Компетенция(и)	Решаване на проблеми	Брой сесии	4
--------	-------------------------------------	----------------	-----------------------------	------------	----------

Стъпка 1 →	Стъпка 2 →	Стъпка 3 →	Стъпка 4 ↻
------------	------------	------------	------------

Идентифициране на лични/професионални нужди и цели.	Събиране на доказателства за наблюдение и измерване на напредъка към постигане на целите.	Обратна връзка за поставяне на нови цели.	Започнете нов цикъл.
---	---	---	----------------------

ПОДГОТОВКА →	НАЧАЛО →	КУЛТИВИРАНЕ →	ОЦЕНЯВАНЕ ↻
--------------	----------	---------------	-------------

Шаблони	Планиране на менторския цикъл Шаблон за полагане на цели	Споразумение за менторство Начало на разговор	-----	Проверка за напредъка в шаблона Образец на план за действие
Ресурси	-----	-----	Ресурс 4.3.	-----
Бележки	-----	<i>Помолете наставляваната да предостави имейл за контакти</i>	<i>Предложете електронна сесия за менторство</i>	-----

Таблица 1 - Пример за планиране на цикъл на менторство за област на глобална компетентност 4 – Предприемане на действие



Co-funded by
the European Union



ОБЛАСТ 1: ОПОЗНАЙ СВЕТА

Бъдете осъзнати, любознателни и
заинтересовани да научите повече за света и
как функционира той



1

Дидактически инструмент за менторство

Ресурс 1.1.: Аналитично мислене

Аналитичните умения се отнасят до способността за събиране и анализиране на информация и решаване на проблеми въз основа на тази информация. Това включва анализ на данни, изследвания, критично мислене, комуникация, решаване на проблеми, визуализация и творчество.

Аналитичните умения се използват при създаване на модели, брейнсторминг, наблюдение на данни, събиране на данни, интерпретиране на данни, интегриране на нова информация, синтезиране на информация и вземане на решения въз основа на ситуацията.

Да бъдем аналитични означава да търсим по-добро разбиране за света около нас.

Заглавие

Историята на Палечка

Вид ресурс

Четене с разбиране

Цел

Аналитичното мислене е нещо, което можем да се научим да правим с практиката и с внимание.

Някои от най-добрите начини за практикуване на аналитично мислене са чрез игри за ума. Но също така можем да се информираме, защото новата информация може да доведе до различна перспектива.

Този инструмент е предназначен да провокира наставляваните да мислят в перспектива, да задават въпроси, да бъдат фокусирани и да събират и анализират на данни. Той също така ще има за цел да подобри комуникационните умения и уменията човек да може да представя себе си.



Как да използваме ресурс 1.1.: Аналитично мислене

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Кажете на наставляваните, че ще им прочетете откъс от приказката на Ханс Кристиан Андерсен "Палечка". Първата им задача е да слушат внимателно и да си водят бележки за по-древни детайли, защото след това ще бъдат помолени да мислят аналитично за съдържанието и да мислят от нова гледна точка, различна от тази, която може би вече познават от историята. Прочетете пасаж бавно и ясно. Направете това два пъти. Напомнете на наставляваните, че е добре да си водят бележки за детайлите.

....Орехова черупка, елегантно полирана, ѝ служеше за люлка; Леглото ѝ беше направено от сини листа на виолетка, с розов лист за покривка на леглото. Тук тя спеше през нощта, но през деня се забавляваше на една маса, където жената беше поставила чиния с вода. Около тази чиния имаше венци от цветя със стъбла във водата, а върху нея плуваше голямо листо от лале, което служеше на Палечка за лодка. Тук малката девойка седеше и гребеше от едната страна до другата, с две гребла от бели конски косми. Наистина беше много красива гледка. Палечка също можеше да пее толкова тихо и сладко, че нищо подобно на нейното пеене не беше чувано досега. Една нощ, докато тя лежеше в красивото си легло, голяма, грозна, мокра жаба се промъкна през счупено стъкло на прозореца и скочи право върху масата, където Палечка спеше под нейния розов лист. "Каква красива малка съпруга би била тя за сина ми", каза жабата, и взе ореховата черупка, в която малката Палечка спеше и скочи заедно с нея през прозореца в градината.

В блаватистата част на широк поток в градината, живееше жабата, заедно със сина си. Той беше по-грозен дори от майка си и когато видя хубавата девойка в елегантното ѝ легло, можеше само да извика: "Квак, Квак, Квак".

- Не говори толкова силно, иначе тя ще се събуди - каза жабата, - и тогава може да избяга, защото е лека като лебедово перо. Ще я поставим на едно от листата на водната лилия в потока; то ще бъде като остров за нея, тя е толкова лека и малка, от там не може да избяга; И докато нея я няма, ще побързаме и ще подготвим каютата под блаватото, в която ще живееш, когато се ожениш."

Действие 2

Прочетете пасаж бавно и ясно. Направете това два пъти. Напомнете на наставляваните, че е добре да си водят бележки за подробностите.



Действие 3

Помолете участничката да разкаже от нейна гледна точка историята, която е чула, като подчертае подробностите, които според нея са важни. Задайте следните въпроси:

1. За какво става въпрос? (Отговорът е в едно изречение)
2. Кой са героите и какво знаем за тях?
3. Има ли проблем? Какъв?
4. Има ли друг проблем? Какъв?
5. Какви са възможните решения?
6. Какви ресурси са на разположение?
7. Какви са рисковете?
8. Участниците могат да отговорят писмено, ако предпочитат



1

Ефективни стратегии за менторство

Ресурс 1.2.: Изследователски умения

Изследователските умения се отнасят до способността за търсене, намиране, извличане, организиране, оценка и използване или представяне на информация, която е свързана с определена тема. Работодателите ценят изследователските умения, защото помагат на компанията да разработва нови продукти или услуги, да идентифицира нуждите и желанията на своите клиенти, да подобрява това, което прави, да е в крак с промените в индустрията и да се конкурира на своя пазар. Знаейки как да развиете добри изследователски умения и да подчертаете това пред работодателите си, това може да ви помогне по различни начини през цялата ви кариера.

<p>Вид стратегия, която трябва да се използва</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Поставяне на цели <input type="checkbox"/> Ефективно слушане <input checked="" type="checkbox"/> Ефективно питване <input type="checkbox"/> Ефективна обратна връзка
<p>Контекст</p>	<p>Способността да се поставят цели е фундаментална и универсална. Многобройни проучвания доказват, че поставянето на цели буквално помага на всеки да ги постигне. Освен това, колкото по-амбициозна е целта и колкото по-голямо е желанието за нейното постигане, толкова по-малко енергия ще е необходима, за да бъде постигната. Ефективното задаване на въпроси е ключов аспект не само за процеса на преподаване, но и за учене, тъй като видовете въпроси, които задаваме, определят нивото на мислене, което развиваме. Изследователският въпрос, ако е правилно попълнен, ще ви помогне на участниците да достигнат до това, което искат да отговорят. Това може да им помогне да направят план за своите изследвания, но също така може да им помогне да предвидят потенциални предизвикателства или проблеми. Това ще спести време, енергия и усилия.</p> <p>За провеждане на ефективни изследвания някои изследователски умения са от съществено значение. Тези умения са важни за компаниите, за да разработват нови продукти и услуги или да правят подобрения на съществуващите продукти. Развиването на отлични изследователски умения е важно както за отделния човек, така и за компанията. Обяснете това на участниците, като подчертаете как изследователските умения могат да им помогнат да намерят добра работа</p>



Как да използвате ресурс 1.2.:Изследователски умения

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Помолете участниците да помислят по тема, която ги интересува и ги предизвикайте да научат повече за нея! В трябва да напишат кратка изследователска статия на тази тема. Помолете ги да извършат предварително търсене на информация, за да се определи дали има достатъчно информация за техните нужди и да определи контекста на изследването. Кажете им, че трябва да отбележат собствените си ключови думи.

Действие 2

Използвайки ключовите думи, определени от тях, трябва да формулира добро заглавие и да се постави цел, използвайки ефективни въпроси. Например:

1. Какво искате да постигнете с това изследване?
2. Проблем за решаване?

Действие 3

На този етап те трябва да се консултират с ресурсите, които са избрали, и да си водят бележки за цялата полезна информация. Кажете им, че трябва да са сигурни във всички източници, с които са се консултирали.

Кажете им да напишат свой кратък изследователски доклад по темата, която ги интересува, като организират информацията, която е събрана. Подкрепете ги на този етап, ако е необходимо, като им кажете, че не може да се откажат, дори и да осъзнаят, че първата им чернова не е много организирана или не изглежда толкова добре. Точно за това е това упражнение. Тази стъпка ще помогне да се организират идеите и да се определи формата, която ще приеме окончателният документ. След това ще се преразгледа проекта толкова пъти, колкото се смята, че е необходимо, за да се създаде краен продукт. Кажете им да кредитират, където се дължи кредит и да се цитират източниците.



1

Насоки стъпка по стъпка

Ресурс 1.3.: Критично мислене

Следва списък с препоръки за това как менторът може да подкрепи наставявания, за да подобри критичното му мислене.

Стъпка по стъпка препоръки за овладяване на критичното мислене

СТЪПКА1 ЗАДАВАНЕ НА ВЪПРОСИ

Кажете на наставявания си, че задаването на въпроси е основен инструмент за развиване на умения за критично мислене. Ефективните въпроси са тези, които ви насърчават да отидете по-дълбоко. По-добре е да попитате "какво?", отколкото "защо?"

Действие

Помолете участничката да помисли за въпрос, който е важен за нейното бъдеще.

СТЪПКА2 ДЕФИНИРАНЕ НА ЦЕЛИ

Поставянето на цели може да ни помогне да продължим напред в живота. Целите ни дават пътна карта, която да следваме. Целите са чудесен начин да се държим отговорни, дори и да се провалим. Поставянето на цели и работата за постигането им ни помага да определим какво наистина искаме в живота.

Действие

Помолете участничката да си постави краткосрочна цел въз основа на нейния въпрос.

СТЪПКА 3 АДВОКАТ НА ДЯВОЛА

Преструвайки се в спор или дискусия, че сте против идеите или плановете на вашите наставявания, ще ги накарате да мислят критично.

Действие

Включете се в дискусия за нещо важно за вас.



Co-funded by
the European Union



Инструментариум за насоки стъпка по стъпка

Критично мислене

<https://www.youtube.com/watch?v=HnJ1bqXUnIM>

Институт за правилни въпроси

<https://rightquestion.org/what-is-the-qft/>

Поставяне на SMART цели:

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/11/Setting-SMARTR-Goals.pdf>



1

Менторска винетка

Ресурс 1.4.: Любознателност

Любознателността и въпросите провокирани от нея са важни за развитието на научното мислене и по-общия интерес и мотивация за преследване на научни въпроси.

НАЙ-ЛЮБОЗНАТЕЛНИЯТ УЧЕН

Мари Склодовска е родена през 1867 г. във Варшава, Полша. Ранните ѝ години били тъжни. Като дете тя преживява смъртта на сестра си и майка си. Поради политическата ситуация на своето време и заради семейната си история, тя се бори да получи добро образование в Полша по време на младостта си. Тя не можа да влезе в колеж в Полша и това няма нищо общо с политическата ситуация или семейството ѝ, а с пола ѝ. По това време колежите и университетите в Полша не приемат студентки. Това кара Мари и сестра ѝ Бронислава да се присъединят към тайния Летящ университет, който, за разлика от официалните колежи и университети, приема студентки.

След като се премества при сестра си в Париж, Мари започва да учи химия, математика и физика в Парижкия университет. Кюри получава степен по физика през 1893 г., както и степен по физика година по-късно. Мари се запознава с бъдещия си съпруг Пиер, докато работят заедно върху магнитните свойства на стоманата. Те намират допирни точки в общия си интерес към науката, но Мари първоначално отказва предложението на Пиер заради плановете си да се върне в Полша. Тя преосмисля едва след като Пиер се съгласява да се върне в Полша с нея, дори ако това означава да изостави изследванията си и да стане учител по френски.

Тя споделя Нобеловата награда за физика през 1903 г. със съпруга си Пиер и колежата си учен Анри Бекерел. Първоначално Кралската шведска академия на науките присъжда наградата на Пиер и Анри, но Пиер отказва наградата, освен ако не я присъдят и на съпругата му. Това води до това, че Мари става първата жена, която някога е получавала Нобелова награда. Мария Кюри получава Нобелова награда за химия през 1911 година. Това я прави първият човек в историята, който получава 2 Нобелови награди и първият човек, получил Нобелови награди в повече от една област. След като получава втората си награда, група полски академици се срещат с Мари и я молят да се върне в Полша и да продължи изследванията си там. Това кара френското правителство да я подкрепи в основаването на това, което ще се превърне в Радиев институт в Парижкия университет.



НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ

1. Какво прави Мария Кюри изключителна жена?
2. Имала ли е Мария Кюри цели? Как тези цели ѝ помагат в живота?
3. Знаете ли нещо повече за тази жена учен? Знаете ли къде да намерите повече информация?
4. Какво ви е любопитно, след като прочетохте статията?
5. Какви ключови послания от нейната история бихте могли да формулирате?
6. Смятате ли, че любознателността е важна за науката? Как?

Инструментариум за менторска винетка

Вдъхновяващи факти за Мария Кюри

<https://facts.net/marie-curie-facts/>

Изчерпателен ресурс за любознателността

<https://curiosity.britannica.com/what-is-curiosity.html>



1

Практически съвети

Ресурс 1.5.: Ефективно задаване на въпроси

Ефективните въпроси са въпроси, които са мощни и провокиращи мисълта. Ефективните въпроси са отворени и не те водят. Те не са въпроси "защо?", а по-скоро "какво?" или "как?" въпроси.

5 Практични съвета за засилване ефективността на въпросите

СЪВЕТ 1 **Слушането** е част от ефективното задаване на въпроси. Когато участниците са изслушани, те се чувстват разбрани и са повторени към вас. Ефективното слушане е умение, което изисква постоянни грижи и се нуждае от развитие.

СЪВЕТ 2 **Дръжте въпросите отворени** и се фокусирайте върху преживяванията, интересите и желанията.

СЪВЕТ 3 **Добрите въпроси достигат до точното място.** Те са кратки и описателни, но не твърде многословни. Когато зададете добър въпрос, човекът, с когото говорите, разбира точно какво имате предвид.

СЪВЕТ 4 **Не се страхувайте от своите въпроси!** Ако сте объркани за нещо, имате пълното право да потърсите пояснение.

СЪВЕТ 5 **Знайте каква е целта ви.** Всеки въпрос, който задавате, трябва да ви помогне да съберете факти или мнение. Знайте от какъв вид информация се нуждаете и формулирайте въпросите си по съответния начин.



Co-funded by
the European Union



Област 2: РАЗПОЗНАВАНЕ НА ПЕРСПЕКТИВИ

Приемете, че имаме определена перспектива и че другите могат да я споделят или да не я споделят.



2

Менторски дидактически инструменти

Ресурс 2.1.: Адаптивност

Адаптивността е умениято да адаптирате действията и реакциите си към променящата се среда около вас. Да бъдеш адаптивен означава, че си гъвкав в мисленето и поведението си, когато обстоятелствата около теб се променят. Това е умение, което може да се научи с инструкции и практика.

Това умение е важно, тъй като промяната е константа на живота, следователно адаптивността ви позволява ефективно да се приспособите към тази промяна.

Заглавие	Адаптиране към промените
Вид ресурс	Методът STAR
Цел	<p>Методът STAR обикновено се използва при интервюта за работа, когато от вас се изисква да дадете пример, за да докажете, че притежавате умение. Когато говорим за адаптивност, той може да се използва за подобряване на тази компетентност. STAR означава :</p> <p>S – определете Ситуацията (Define the Situation)</p> <p>T – Идентифицирайте задачата (Identify the Task)</p> <p>A – Опишете действието си (Describe your Action)</p> <p>R – Обяснете резултата (Explain the Result)</p> <p>Можем да използваме тази техника, за да се адаптираме към промяната, като анализираме ситуацията, какво трябва да направим в отговор на промяната и нашата роля в следващите действия и накрая да вземем решение и да анализираме получения резултат.</p>



Как да използвате ресурс 2.1.: Адаптивност

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Обяснете на наставлявания значението на адаптивността в личния и професионалния му живот. Адаптивността разчита силно на личната устойчивост и ще ѝ помогне да се чувства по-уверена в лицето на промяната и / или несгодите. Ще отпечатате картите по-долу за дейността. Можете също така да попитате участничката кои ситуации я карат да се чувства неудобно, за да ги предложите за дейността.

Действие 2

Помолете наставлявания да завърши дейността, описана по-долу. Поставете картите обърнати наобратно на масата и молете участничката да избере една. Помолете я да изиграе как би реагирала в условията на промяна в ситуацията, която ѝ се е паднала.

Действие 3

Предложени ситуации:

**Член на семейството
се
разболява/наранява**

**Този месец сте
изправени пред
финансови
затруднения**

**Вие сте поставени в
нова работна група
и не се разбирате с
колега**

**Местният автобусен
маршрут вече не
минава покрай
къщата ви**

**От вас се иска да се
преместите в друг
град, за да работите
там**

**Планирали сте цял
ден навън и
изведнъж вали**



2

Ефективни менторски стратегии

Ресурс 2.2.: Умения за сътрудничество

Сътрудничеството се случва, когато хората работят заедно за постигане на обща цел. Ето защо, уменията за сътрудничество обхващат всичко, което е необходимо, за да работите добре с другите и да постигате резултати като екип. Когато си сътрудничите, трябва да изградите взаимоотношения с хората в екипа, да знаете как да разрешите конфликт, когато възникне, и да създадете приобщаваща, уважителна работна среда.

<p>Вид стратегия, която трябва да се използва</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Поставяне на цели <input checked="" type="checkbox"/> Ефективно слушане <input type="checkbox"/> Ефективно разпитване <input type="checkbox"/> Ефективна обратна връзка
<p>Контекст</p>	<p>Сътрудничеството се осъществява, когато хората работят заедно за постигане на дадена цел. Ето защо трябва да слушате активно другия човек, за да разберете какво иска да каже, и трябва да сте съгласни с определени цели.</p> <p>Сътрудничеството се нуждае от активно слушане, което означава внимателно слушане, с отворен ум. Това умение включва изясняване и задаване на отворени въпроси на говорещия. С други думи, става въпрос за слушане, с цел да се разберат идеите и перспективите на другите хора.</p> <p>От друга страна, поставянето на цели е от съществено значение за успешното сътрудничество. Можете да използвате GROW модела, прост, но ефективен метод. Наличието на реалистични цели също така гарантира, че можете да ги изпълните, мотивирайки вас и вашия екип да продължите да си поставяте и постигате цели. Определянето на конкретни цели пред също ще помогне на вас и вашия екип да делегирате задачи, за да работите по-ефективно.</p>



Как да използвате ресурс 1.2.: Умения за сътрудничество

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Обяснете и приложете на практика концепцията за активно слушане и как да реализирате поставянето на цели.

Действие 2

Представете на наставявания различни техники, за да покажат на събеседника си, че активно ги слушат. Можем да разделим тези техники на вербални и невербални:

Вербални:

1. Използвайте кратки положителни утвърждения, например: "Разбирам", "Виждам".
2. Перифразирайте това, което сте чули, повторете изявление или идея обратно на говорещия, за да потвърдите разбирането си
3. Демонстрирайте съпричастност, например: "Съжалявам да чужа това".

Невербално:

1. Осъществете зрителен контакт
2. Поддържайте отворена позиция на тялото

За да практикувате активно слушане, можете да представите на наставявания различни ситуации и да направите ролева игра с нея, за да я приложи.

**Приятелка ти казва
за проблем, който е
преживяла**

**Шефът ти ти
разказва за нов
проект в работата**

**Приятел ти
разказва за новата
книга, която е
прочел**

Действие 3

От друга страна, за да практикувате поставянето на цели, можете да представите на наставявания модел GROW, прост метод, който означава:

- Цели, (шаблон: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/G-Stands-for-Goal.pdf>)
- Реалност, (шаблон: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/R-Stands-For-REALITY.pdf>)
- Възможности, (шаблон: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/O-Stands-for-Options.pdf>)
- Път напред, (шаблон: <https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/W-Stands-For-WAY-FORWARD.pdf>)

Във всеки шаблон има поредица от въпроси, които вашият наставяван трябва да зададе на себе си и / или на екипа преди, за да си постави цели. Работата по всяко от тях ще помогне на вашите наставявани да разберат кои цели са важни за тях.



2

Насоки стъпка по стъпка

Ресурс 2.3.: Самосъзнание

Самосъзнанието е способността да се съсредоточите върху себе си и как вашите действия, мисли или емоции отговарят или не са в съответствие с вашите вътрешни убеждения. Ако имате високо ниво на самосъзнание, можете обективно да оцените себе си, да управлявате емоциите си, да приведете поведението си в съответствие с ценностите си и да разберете правилно как другите ви възприемат. Има два вида:

- **Обществено самосъзнание:** Осъзнаване на това как можем да изглеждаме пред другите и
- **Лично самосъзнание:** Да бъдеш в състояние да забележиш и да размишляваш върху вътрешното си състояние.

Насоки стъпка по стъпка за овладяване на самосъзнанието

СТЪПКА1

Медитация

Медитацията е практиката да подобрявате осъзнаването си момент по момент.

Действие

Помолете наставлявания си да се опита да създаде рутина за медитация. Помолете я да намери няколко минути на ден, за да се съсредоточи върху нещо толкова просто като дишането си. Няма нужда от големи ритуали; Просто трябва да реши, че времето, което отнема от деня си, е за да се изключи от всичко и да се съсредоточи върху себе си.

СТЪПКА2

Задавайте си въпроси

Обяснете на наставлявания си, че е важно да си задава въпроси, от най-общите до най-дълбоките. По този начин можем да анализираме себе си и да знаем какво ни тревожи, какво ни прави щастливи, какво ни помага, какво не ни харесва и т.н.

Действие

Помолете наставлявания си да отговори на следните въпроси, след като има достатъчно време да размишлява за тях:

- Какво се опитвам да постигна?
- Какво правя, което работи?
- Какво правя, което ме забавя?
- Какво мога да направя, за да се променя?



СТЪПКА3

Напишете водещите си планове и приоритети

Записвайки целите си, ние ги правим по-осезаеми и помагаме да се гарантира, че те няма да бъдат забравени. Също толкова необходимо е обаче да проследим дали вървим в правилната посока или трябва да погледнем към нещо, което не е наред.

Действие

Помолете наставявания си да си постави краткосрочни, средносрочни и дългосрочни цели и да ги постави на видно място, така че винаги да е осъзнат за тях.

СТЪПКА4

Попитайте доверени приятели

Попитайте другите хора как ви възприемат като цяло и в определени ситуации. Ако сте конкретни, това ще ви помогне да получите конкретната обратна връзка. Също така, можете да ги попитате как биха искали да ви видят да се държите.

Действие

Помолете наставявания си да избере сценарий (сценарии), за които би искал да получи обратна връзка, и да ги изброи. Направете две колони.

Колона А: Как виждам себе си

Колона В: Как другите ме виждат

Гледайте за несъответствия и прилики.

Инструментарий за насоки стъпка по стъпка

17 дейности за самосъзнание

<https://positivepsychology.com/self-awareness-exercises-activities-test/#questions>

Увеличете самосъзнанието си с едно просто решение | Tasha Eurich | TEDxMileHigh

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

Self-awareness for kids

<https://www.youtube.com/watch?v=2yWgddTi5q0>



2

Менторска винетка

Ресурс 2.4.: Межкултурно съзнание

Межкултурното съзнание предполага способността да осъзнаваме не само нашите културни ценности, вярвания и възприятия, но и тези на други култури. Културното съзнание става съществено, когато хората от различни култури общуват. Тъй като хората виждат, интерпретират и оценяват нещата по различни начини, това, което се счита за подходящо в една култура, вероятно е неподходящо в друга и следователно възникват недоразумения.

МЕЖДУКУЛТУРНА ЧУВСТВИТЕЛНОСТ

Това е добра практика за провеждане на обучителен семинар за межкултурна чувствителност за жени професионалисти. Клара е съветник по заетостта, който провежда семинар с професионалисти от различни страни. В една от динамиките участниците са подредени един до друг и им се разказват ситуации или фрази, които жените и мъжете преживяват или чуват през целия си живот. Когато човекът е преживял или чул тази фраза, той или тя трябва да направи крачка напред. В крайна сметка жените вероятно ще бъдат много по-напред от мъжете. Накрая, в кръг, участниците размишляват върху това, което са преживели и чувствата на всеки човек. Една от участничките, която е мюсюлманка, коментира, че се чувства неудобно да говори за преживяванията си пред хора, на които няма доверие. Това кара Клара да размишлява върху културните различия, тъй като тя е свикнала да работи с тази тема естествено, но не е мислила, че други жени и мъже от други култури може да не са свикнали да говорят за това.



МЕНТОРСКИ НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ

1. Преживявали ли сте ситуация, подобна на тази на Клара?
2. Защо мислите, че Клара не е взела предвид други културни перспективи?
3. Какво мислите, че Клара може да направи, за да подобри работилницата с професионалисти?
4. Имали ли сте срещи с хора от други култури?
5. Какви умения смятате, че са необходими, за да бъдете межкултурно чувствителни?
6. Как се справяте със ситуации, в които сте се сблъскали с културни различия?
7. Знаете ли за важни културни различия относно думите или жестовете, които означават едно нещо в една държава и друго в друга държава?
8. Как смятате, че можем да подобрим културното си съзнание? Какво правите, за да го подобрите?

Инструментариум за менторска винетка

Културен айсберг

https://adeaconsmusing.ca/wp-content/uploads/2015/10/151015.ucc_culture.iceberg.pdf

Межкултурно обучение пакет упражнения

<https://www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf>

Жестове в различни култури викторина

<https://www.commisceo-global.com/resources/quizzes/quiz/9>



2

Практически съвети

Ресурс 2.5.: Гъвкавост

Гъвкавостта често се заменя с термина адаптивност, без да се осъзнава, че те имат някои значителни разлики. Гъвкавостта означава да можеш да реагираш бързо на нови обстоятелства и да намираш компромиси с хората как да направиш нещо. Често се отнася до предлагане на повече или вземане на по-малко от нещо, в зависимост от ситуацията.

5 практични съвета за повишаване на гъвкавостта

СЪВЕТ 1

Приемете, че промяната е неизбежна.

Приемането, че идват промени, може да намали част от страха и безпокойството, които може да изпитате, когато обстоятелствата ви се променят.

СЪВЕТ 2

Станете по-уверени

Увереността може да ви накара да сте по-позитивни към бъдещето и да чувствате, че можете да се справите с това, което следва. Намирането на начини да се чувствате по-комфортно с потенциалните промени вероятно ще повиши увереността ви. Помолете наставявания си да се гледа пред огледалото и да каже 5 неща, които харесва физически в себе си и 5 за начина, по който е.

СЪВЕТ 3

Поддържайте положителна нагласа

Докато излизането от зоната ви на комфорт може да бъде трудно, може да бъде полезно да поддържате положителна нагласа, докато работите върху създаването на нови модели на мислене. Предложете на участничката да създаде списък с музика, която я развеселява, за да я използва, когато се чувства унила.



СЪВЕТ 4

Бъдете емпатични

Да се разбираме е може би едно от най-трудните неща на света. Да направим връзката си с другите по-гъвкава е свързано с разбирането и усещането, че си разбран. Можем да се опитаме да разберем другите, да обясним нашата гледна точка и да потърсим съгласие. Едно просто упражнение за започване на практикуване на съпричастност е чрез положителни послания към другите. Помолете наставявания си да започне да казва "приятен ден" или "благодаря" след всичките си разговори.

СЪВЕТ 5

Фокусирайте се върху настоящето

Това, което е минало, е минало, а бъдещето е напълно несигурно. Единственото истинско нещо, което имаме, е сега, така че се съсредоточете върху настоящето и това, което можете да направите сега. Помолете наставявания си да посочи елементите, които показват, че тя се разсейва и се върти около различни неща, вместо да присъства в настоящия момент. Помолете я да напише алтернативни действия, които да предприеме, когато тези ситуации се случват, и да ги приложи, когато установи, че е потънала в ситуациите в главата си.



Co-funded by
the European Union



Област 3: КОМУНИКИРАНЕ НА ИДЕИ

Ефективно общуване, вербално и
невербално, с разнообразна аудитория



3

Менторски дидактически инструмент

Ресурс 3.1.: Ефективно слушане

Ефективното слушане е нещо, което много малко от нас могат да правят. Това е така, защото повечето от нас не са развили навичките, които биха ни направили ефективни слушатели.

Ефективното слушане е активно усвояване на информацията, дадена от говорещия, проявяване на интерес и предоставяне на обратна връзка на говорещия, така че той или тя да знае, че съобщението е получено. Развивайки тази способност, ще получавате повече информация от хората, с които говорите, ще увеличите доверието на другите във вас, ще намалите конфликтите и ще разберете по-добре как да мотивирате другите, за да вдъхновите по-високо ниво на ангажираност у хората.

Заглавие	Практика чрез въведение
Вид ресурс	Практическа дейност
Цел	Следната дейност има за цел: <ol style="list-style-type: none">1. Да развие уменията за ефективно слушане2. Да развие уменията да се обобщава ефективно3. Да изгради връзка между ментор и наставяван4. Да развие уменията да свързват собствените си мисли с потока от идеи5. Да задават правилните въпроси, за да получат информация



Как да използвате ресурс 3.1.:Ефективно слушане

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Менторът може да предложи тази дейност на наставяваната, за да провери уменията ѝ за ефективно слушане. Това също е дейност за изграждане на добри отношения с наставявания.

Действие 2

Менторът ще се представи и ще разкаже кратка история за миналото си. Историята трябва да бъде дълга и артикулирана; Препоръчва се да се включат чувства и детайли. Наставяваният трябва да зададе поне три въпроса относно разказаната история. След това наставяваният ще преразкаже чутото в рамките на две минути. Менторът трябва да провери дали обобщението е правилно и дали се е спрял на най-важната информация.

Действие 3

Помолете наставяваната да се представи и да сподели собствения си подобен опит. Менторът няма да задава въпроси и трябва да бъде разсеян (например да проверява телефона си, да гледа настрани из стаята...). След това менторът ще преразкаже за по-малко от минута това, което е чул, опитвайки се да направи грешки.

Обсъдете случилото се. Следните въпроси могат да помогнат на дискусията:

1. Почувствахте ли се чути?
2. Искахте ли да ви бъдат задавани въпроси?
3. Задаването на въпроси позволи ли ти да слушаш историята ми по-добре?



3

Ефективни стратегии за менторство

Ресурс 3.2.: Вербална комуникация

Вербалната комуникация е свързана с езика, както писмено, така и говоримо, и може да бъде идентифицирана като използването на думи за споделяне на информация с други хора. Става въпрос за думите, които избирате, и как те биват чути и тълкувани. Ефективното предаване на вашата идея или послание се нуждае от нещо повече от просто говорене и тук е мястото, където ефективните умения за вербална комуникация влизат в играта.

Има голям брой различни умения за вербална комуникация, вариращи от способността да се говори ясно до способността да се отразяват и организират мисли. Най-често срещаните бариери пред ефективната вербална комуникация са липсата на яснота, използването на стереотипи и обобщения, прибързването със заключения и липсата на увереност.

Когато хората са в състояние да се разбират и лесно да предават информация, те спестяват ценно време и инвестират енергията си в изпълнение на задачите си, а не в опити да разберат намеренията на другия. Наличието на добри умения като комуникатор също така позволява на човек да разрешава спорове и да се справя бързо с всеки проблем веднага щом възникне.

<p>Вид стратегия, която трябва да се използва</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Поставяне на цели <input checked="" type="checkbox"/> Ефективно слушане <input type="checkbox"/> Ефективно разпитване <input type="checkbox"/> Ефективна обратна връзка
<p>Контекст</p>	<p>Ефективната комуникация е основно умение за постигане на успех във всички области на живота, независимо дали са лични или професионални. Комуникационните умения пораждаат увереност и оптимизъм, които ви позволяват да постигнете целите си. За да направите това, е важно да определите и да си поставите цели. Разбирането на вашите цели ще ви помогне да оформите стила си на комуникация и да ви направи по-ефективни. Комуникацията също е да слушате активно. Когато всички участват активно, комуникацията е далеч по-ефективна.</p> <p>В този ресурс на менторите се предоставя набор от мощни действия, които да подкрепят жената (наставлявания) да практикува добър начин за комуникация.</p>



Как да използвате ресурс 3.2.: Insert competence here

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Отбранителността е основна причина за недоразумения и конфликти. Не винаги сме готови да приемем и да се поучим от критиката, особено когато тя е отправена безчувствено. Когато човек чувства, че е обвиняван - независимо дали правилно или погрешно - често се случва да реагираме отбранително. Да можеш да общуваш правилно с другите означава да избягваш конфликти и да постигаш цели.

Действие 2

Въведете наставлявания начин на говорене с "аз", прост начин, който ще помогне за намаляване на чувството за вина. Доброто "аз" изявление поема отговорност за собствените чувства, докато тактично описва проблем.

"Аз се чувствам емоция когато обяснение"

- "Чувствам се.." трябва да бъде последвана от дума за емоция, като "ядосан", "наранен" или "притеснен".
- Използвайте мек и равномерен тон: внимателната формулировка на думи няма да ви помогне, ако гласът ви все още звучи обвинително.
- В обяснението си внимателно опишете как действията на другия човек ви влияят.

Действие 3

Менторите могат да предложат следните сценарии за практикуване на добър начин за предаване на чувства и ситуации:

- **Сценарий 1:** Приятел/ка винаги отменя плановете си в последния момент. Наскоро го/я чакахте в ресторант, когато се обади, за да каже, че няма да успее да дойде.
- **Сценарий 2:** Работите по групов проект и един член от екипа не завършва своята част. Многократно ви се е налагало да довършвате работата му/й.
- **Сценарий 3:** Шефът ви продължава да ви затрупва с нова работа, с малко инструкции и недостатъчно време. Въпреки че работите извънредно, изоставате със седмици от графика.



3

Насоки стъпка по стъпка

Ресурс 3.3: Емпатия

Емпатията е способността емоционално да разбереш какво чувстват другите хора, да видиш нещата от тяхната гледна точка и да си представиш себе си на тяхно място. Това означава да се поставите в позицията на някой друг и да почувствате това, което те чувстват.

Да бъдеш в състояние да изпиташ съпричастност има много полезни приложения:

1. Позволява ти да изградиш социални връзки с другите.
2. Помага ви да се научите да регулирате собствените си емоции.
3. Насърчава помагачното поведение.

Имайки голяма доза съпричастност, това също означава, че понякога можете да бъдете претоварени или дори свръхстимулирани от това винаги да мислите за емоциите на другите хора и това може да доведе до умора. Това е причината, поради която е важно да овладеете тази способност.

Предоставяме списък с препоръки за това как менторът може да подкрепи наставявания, за да подобри уменията си за съпричастност.

Стъпка по стъпка препоръки за овладяване на емпатията

СТЪПКА1

Идентифицирайте предразсъдъците си

Когнитивните предразсъдъци са неразумни и несправедливи изкривявания на преценката в полза на или срещу човек или нещо. Обяснете на наставяваната си, че пристрастията му засягат нейната съпричастност към другите и идентифицирането им означава да ги контролирате.

Действие

Помолете участничката да напише поне 5 неща, които я ядосват, когато говори с някого.

СТЪПКА2

Изправяне пред проблемите

Спорът с някого е неизбежен, но важното е да се намери решение, което да вземе предвид емоциите на всички.

Действие

Помолете обучаваната да говори за трудна или неудобна ситуация, която има с някого. Помолете я да запише мислите и чувствата си за това.



Co-funded by
the European Union



СТЪПКА3

Да се поставиш на мястото на другия

Обяснете на обучаваната, че тя трябва да се научи да разбира хората, дори когато не е съгласна с тях.

Действие

Помолете я да запише чувството, което смята, че другият човек може да има по отношение на предишния спор.

СТЪПКА4

Да се учиш от грешките

Една от многото силни страни на осъзнатостта е способността ѝ да измества перспективата от нашата лична субективност към отвъд личностна обективност.

Действие

Помолете я да премисли отново аргумента си, като вземе предвид чувствата и мислите на другия човек. След това я помолете да каже какви според нея са били нейните грешки в дискусиата.

Инструментариум за препоръки стъпка по стъпка

5 упражнения, които ще ви помогнат да изградите повече емпатия

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

Ролева игра от преди 500 години за подобряване на емпатията

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

Създаване на картина на емпатия

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>



3

Менторска винетка

Ресурс 3.4: Емоционална интелигентност

Емоционалната интелигентност се отнася до способността да идентифицираме и регулираме собствените си емоции, да разпознаваме емоциите на другите хора и да чувстваме съпричастност към тях, както и да използваме тези способности, за да общуваме ефективно и да изграждаме здрави, продуктивни взаимоотношения с другите.

Компонентите на емоционалната интелигентност са:

1. **Възприемане на емоциите:** първата стъпка в разбирането на емоциите е да ги възприемете. Това може да включва разбиране на невербални сигнали като език на тялото и изражения на лицето.
2. **Смисълът на емоциите:** следващата стъпка включва използването на емоциите за насърчаване на мисленето. Емоциите ни помагат като дават приоритет на какво да обръщаме внимание и реагираме.
3. **Разбиране на емоциите:** емоциите, които възприемаме, могат да носят голямо разнообразие от значения.
4. **Управление на емоциите:** регулирането на емоциите и реагирането по подходящ начин, както и реагирането на емоциите на другите са важни аспекти от управлението на емоциите.

Представената менторска винетка има за цел да представи казус, който да подпомогне ментора да предостави на наставявания подходящ контекст за уменията в тази област, които трябва да бъдат подобрени.

ДА НЕ ПОЛУЧАВАТЕ ТОВА, КОЕТО ИСКАТЕ

Алис е младши мениджър в производствена компания. Нейният мениджър наскоро се пенсионира и я препоръча Алис за програма за обучение по мениджмънт, за да поеме позицията.

Алис не получи повишението, защото се провали на обучението си по мениджмънт. Тя е много огорчена от пропуснатата възможност и се оплаква на колегите си, че не е получила повишението заради тях, обвинявайки ги, че я претоварват с работа и я оставят без време да учи.

Алис също се оплаква на съпруга си, че ако беше поел повече отговорности в домакинството, тя нямаше да се провали на обучението по мениджмънт. Тя също така завижда на новия си мениджър, че е получил повишението вместо нея. Тя се оплаква, че ако не е била саботирана от другите, е щяла да получи работата. С времето Алис е започнала да не се справя толкова добре в работата си.



НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ ЗА МЕНТОРСТВО

1. Смятате ли, че реакцията на Алис е била разумна?
2. Дали Алис реагира на провала си по емоционално интелигентен начин?
3. Можете ли да намерите проблемите с емоционалната интелигентност, ако такива са налице?
4. Можете ли да идентифицирате негативните емоции, изпитвани от Алис?
5. Смятате ли, че контекстът влияе на реакцията на Алис?
6. Смятате ли, че другите хора имат силата да повлияят на вашите действия?
7. Ако да, какво можете да направите, за да ограничите това влияние?
8. Каква би била емоционално интелигентната реакция в казуса?
9. Като се има предвид, че реакцията на Алис е погрешна, какво може да направи сега, за да я поправи?

Инструментариум за менторската винетка

Въпросник за емоционална интелигентност

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

Рамона Хакер: Шест стъпки за подобряване на емоционалната ви интелигентност

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

10 характеристики на хората с висока емоционална интелигентност

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>



3

Практически съвети

Ресурс 3.5: Невербална комуникация

Невербалната комуникация е процес на изпращане и получаване на съобщения без използване на думи, изречени или писмени. Начините, по които тялото ви подчертава или противоречи на изречените думи, е също толкова важно, колкото и думата, която използвате, или още повече, в онези моменти, когато действията говорят по-силно от думите.

Невербалната платформа включва зрителния или липсата на такъв, изражения на лицето, жестове, поза, външен вид.

5 Практически съвета за засилване на невербалната комуникация

СЪВЕТ 1

Обръщайте внимание на невербалните сигнали

Хората комуникират информация по много начини, така че обърнете внимание на различните сигнали, които могат да предадат информация, която не се изразява в думи. Например, зрителният контакт може да помогне да се установи доколко човек внимава. Тонът на гласа може да разкрие намеци за емоционалното състояние.

СЪВЕТ 2

Потърсете несъответстващо поведение

Трябва да обърнете внимание, ако думите на някого не съответстват на невербалното му поведение. Например, някой може да ви каже, че е щастлив, докато се мръщи и се взира в земята.

СЪВЕТ 3

Фокусирайте се върху тона на гласа

Тонът може да бъде ефективен начин да разширите посланието си. Започнете да забелязвате как тонът на гласа ви влияе върху начина, по който другите реагират на вас и опитайте да използвате тона си, за да подчертаете идеите, които искате да комуникирате.



СЪВЕТ 4 **Използвайте добър зрителен контакт**

Добрият зрителен контакт е съществено умение за невербална комуникация. Когато хората не успяват да погледнат другите в очите, може да изглежда, че избягват или се опитват да скрият нещо. От друга страна, твърде много контакт с очите може да изглежда като конфронтиране или смущаващ. Някои комуникационни експерти препоръчват интервали на зрителен контакт с продължителност от три до четири секунди.

СЪВЕТ 5 **Задавайте въпроси**

Ако сте объркани относно невербалните сигнали на друг човек, не се страхувайте да задавате въпроси. Добра идея е да повторите интерпретацията си на казаното и да поискате разяснение. Например, използвайте изрази като:

- "Така, това, което казвате е, че..."
- "Искаш да кажеш, че трябва..."

СЪВЕТ 6 **Използване на сигнали, за да добавите смисъл**

Можете да подобрите вербалната си комуникация, като използвате езика на тялото, който подсилва и подкрепя това, което казвате. Да предположим например, че целта ви е да изглеждате уверени и подготвени по време на презентация. В този случай ще искате да се съсредоточите върху изпращането на невербални сигнали, които гарантират, че другите ви виждат като самоуверени и способни т.е. да стоите стабилно на едно място, поддържате на раменете назад и поддържате теглото си балансирано на двата крака.

СЪВЕТ 7 **Практика**

Някои хора изглежда имат вродено умение да използват невербална комуникация, но това е умение, което можете и да подобрите. Можете да изградите това умение, като обърнете специално внимание на невербалното поведение и практикувате различни видове невербална комуникация с другите.



Co-funded by
the European Union



Област 4: ПРЕДПРИЕМАНЕ НА ДЕЙСТВИЕ

Да имаш компетенциите не само да учиш за
света, но и да го променяш



4

Менторски дидактически инструмент

Ресурс 4.1: Устойчивост

Предизвикателните ситуации са част от живота на всеки от време на време. Но начинът, по който хората реагират на тях, може да варира във времето, ситуациите и личните характеристики и способности.

Устойчивостта е за способността на човек да процъфтява през трудни времена, преодолявайки предизвикателни и стресови ситуации. Това не означава, че издръжливите хора не изпитват стрес. Те го правят, но могат да го управляват, за да преуспяват и да растат.

Това означава, че устойчивостта не е вродена способност, която човек има или не. Това е компетентност, която се учи, може да бъде развита и утвърдена през времето.

Заглавие	Да разкажа моята история
Вид ресурс	Разказване на истории
Цел	<p>Всичко се върти около добра или лоша история. Следователно въпросът е до каква степен признаваме значението на това как една наративна архитектура може да ни помогне да коригираме парадигмите си и да упражняваме уменията си за устойчивост?</p> <p>Да бъдеш заседнал в лоша история (както в труден момент от живота ни) е типична характеристика на съпротивата. За да практикувате издръжливостта си, трябва да продължите напред и да дадете място на нови глави във вашата история.</p> <p>Този инструмент е проектиран така, че да можете да насочвате обучаемата в процеса на подреждане на собствената ѝ история. Очаква се това да ѝ помогне да бъде по-осъзната и да научи какво е това, което ѝ пречи да прави промени и да продължи напред.</p> <p>Устойчивостта е способността да приемеш промяната, способността да бъдеш гъвкав, способността да намериш цел в живота. Използвайте разказването на истории, за да подкрепите обучаваната да постигне целите си на нейното ниво</p>



Как да използвате ресурса 4.1.: Устойчивост

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Помолете обучаваната да помисли за епизод от живота си и да се регистрира (може да бъде и наум). За да я подкрепите в това, задайте ѝ следните въпроси:

1. Конкретни подробности като: Кога се случи? Къде се случи? Кой беше част от това?
2. Последователността на събитията, които се случват.
3. Елементът/ситуацията, която направи тази история да бъде трудна ситуация.
4. Какво научихте досега от тази ситуация?
5. Дали тези уроци са довели до промяна в начина, по който се държите или възприемате житейските си ситуации?

Действие 2

Предизвикайте я да напише историята в една страница във формат А4, чрез отговор на следните въпроси: Кога? Къде? Кой? Какво?

Действие 3

Посъветвайте я, ако иска да сподели историята си, да избере и използва следните формати:

1. Писмена история: лесен начин да го направите, чрез статии, публикации в блогове, книги. Инструменти като [Daily Page](#), [750 Words](#) или [Help me Write](#), Това ще ѝ помогне да създаде навици за писане.
 - Разказана история: това изисква някои ораторски умения. Изкуството на публичното говорене може да ѝ помогне да изгради увереността си, но изисква практика. [The TEDx Speaker Guide](#) е добър начин да се започне.
1. Аудио история: ако се страхува от публично говорене, предложете ѝ да записва история, като използва мобилния си телефон или Google Hangouts on Air или Google Voice
1. Дигитална история: използване на различни медийни канали като видео, анимация, интерактивно изхвърляне на информация и игри. Тя може да използва инструменти като [Kumu](#) за да картографира историята си. Вместо да има традиционна история на времевата линия, предизвикайте я да създаде визуална история, където може да има толкова взаимосвързани клонове, колкото иска. Това е добро упражнение, за да поставите нещата в различна перспектива.



4

Ефективни менторски стратегии

Ресурс 4.2.: Ориентирани към действие

Изпълнението е крайъгълният камък за превръщането на великите идеи в реалност. Не си струва да имаш добри идеи, ако никой не ги доведе до резултат. Мотото е: "Не мислете само – направете го". Но как така? Човек, ориентиран към действие, е някой, който е готов да приема предизвикателства, е в състояние да идентифицира и да се възползва от възможностите и има това отношение на можење. Заедно с тези черти има набор от компетенции, които те овладяват, за да свършат нещата. Това са прагматизъм, проактивност и стратегическо планиране.

<p>Вид стратегия, която трябва да се използва</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Поставяне на цели <input type="checkbox"/> Ефективно слушане <input checked="" type="checkbox"/> Ефективно разпитване <input type="checkbox"/> Ефективна обратна връзка
<p>Контекст</p>	<p>В повечето случаи не става въпрос за количеството работа, която вършите, а за това колко мъдро вършите нещата. Това се нарича ефективност или способността да се правят нещата с по-малко усилия. Първото правило за вършене на нещата е SMART поставянето на цели.</p> <p>Прагматичният човек планира стратегически, ориентиран е към действие; Това означава и ориентиран към целите човек. Това е от съществено значение, когато става въпрос за превръщането на идеите в реалност. В този процес, на превръщане на идеите в реалност, прагматичният човек работи върху способността си да следва план, за да постигне цел.</p> <p>Всичко се свежда до това да имаме ясна цел и да се съсредоточим върху най-добрия начин, за да го направим. Това изисква в същото време известна самодисциплина, която ще ви гарантира да продължите да вървите по пътя, елиминирайки всякакви шансове за отклонения или разсейващи фактори.</p> <p>В този ресурс на менторите се предоставя набор от мощни въпроси, които да подкрепят жената (обучаваната) да практикува дефинирането на SMART цели.</p>



Как да използвате ресурс 4.2.: Ориентиран към действие

РЪКОВОДСТВО И МАТЕРИАЛИ

Действие 1

Засилване на концепцията за прагматична личност: ясна ориентация за действие, водено от стратегическо и аналитично мислене

Действие 2

Запознайте наставявания с концепцията за целите на SMART, като ги свържете със стратегическото планиране. SMART целите са:

- **Конкретни:** Целите трябва да са ясни и свързани с дадена дейност (нещо, което искате да постигнете).
- **Измерими:** Целите трябва да бъдат измерими, т.е. трябва да имате доказателства за напредъка си към постигането на целта.
- **Постижими:** Целите трябва да бъдат разделени на задачи или действия.
- **Реалистични:** Целите трябва да бъдат реалистични, нещо, което можете разумно да постигнете.
- **Обвързани с времето:** Целите трябва да бъдат поставени в срокове.

Действие 3

Помолете обучаваната да мисли за една цел, която тя би искала да постигне, нещо, което може да бъде възможно да се постигне за шест месеца. След това минете през фазите на SMART целите, като използвате следните въпроси:

- **Конкретна:** Целта свързана ли е с някаква дейност? Ясна ли е?
- **Измерима:** Възможно ли е да се измери напредъкът на тази цел?
- **Постижима:** Може ли тази цел да бъде разделена на задачи или конкретни действия?
- **Реалистична:** Това реалистична цел ли е? Съвпада ли с моите цели или намерения?
- **Обвързана с времето:** Има ли период от време за постигане на тази цел?

Освен това менторът може да използва следния пример като доказателство:

Всички решения, които трябва да вземете, са свързани с цел, която се опитвате да постигнете. Нека вземем за пример кариерните цели. В този случай проблемът може да бъде: "Чувствам се заседнал в тази работа от 9:00 до 17:00 часа". Можете ли да намерите една възможна свързана цел за постигане, която може да ви помогне да решите този проблем? Възможна цел може да бъде:

"Да присъства на три нетуъркинг събития на тримесечие, за да се направи връзка с потенциални партньори или работодатели".



4

Препоръки стъпка по стъпка

Ресурс 4.3.: Решаване на проблеми

Да се каже, че решаването на проблеми е умение, не е напълно вярно. Решаването на проблеми не е само едно умение, а набор от умения, които заедно допринасят за тази способност. Някои от тези умения са посочени в рамката за глобална компетентност UPCOMING WOMEN, като ефективно слушане, аналитично мислене, творчество, комуникация и други. Тук предоставяме списък с препоръки за това как менторът може да подкрепи обучаваната да подобри уменията си за решаване на проблеми, обхващайки процеса на решаване на проблеми.

Стъпка по стъпка, препоръки за овладяване на решаването на проблеми

СТЪПКА1 Дефиниране на проблема

Обяснете на обучаваната, че тя трябва да се научи как да разграничава фактите от мненията и да се доверява на надеждни данни, преди да посочи конкретен проблем.

Действие Помолете обучаваната да посочи проблем, свързан с професионалния ѝ живот.

СТЪПКА2 Генериране на алтернативни решения

Няма само едно решение за конкретен проблем. Човек трябва да погледне отвъд очевидното и да посочи алтернативни решения.

Действие Проведете упражнение за с обучаваната, за да потърсите алтернативни решения за проблема, който тя е заявила.

СТЪПКА3 Оценете и изберете алтернатива

Всички алтернативи, които са се появили в резултат от брейнсторминга, сега трябва да бъдат оценени без пристрастия.

Действия Помолете обучаваната да оцени всички решения, които е представила преди. Можете да я подкрепите да направи това, като използвате дърво на решенията като инструмент. След като тя е избрала окончателното решение за проблема. Тя трябва да посочи изрично избраната алтернатива. Помолете я да я запише.



Co-funded by
the European Union



СТЪПКА4 Внедряване и проследяване на решението

Сега е време да предприемат действия! Важен аспект от това е да се планира и приложи избраното решение.

Действие

Помолете обучаваната да създаде план за действие за прилагане на намереното решение.

Инструментариум за препоръки стъпка по стъпка

Decision дърво шаблон

<https://rb.gy/sm3rnw>

Как да извършите анализ на първопричините

www.masterclass.com/articles/how-to-perform-a-root-cause-analysis

Шаблони за анализ на първопричините

www.perkbox.com/uk/resources/blog/7-free-root-cause-analysis-templates-and-how-to-use-them



4

Менторска винетка

Ресурс 4.4.: Умения за социално действие

Социалните действия основно са предприемане на действия за създаване на положителна промяна. Тази положителна промяна може да бъде в личния ни живот или в полза на общността, в която се намираме. Във връзка с Област 4 – Предприемане на действия, целящи да развият в нискоквалифицираните жени в уязвимо положение компетенциите не само да знаят повече за света, но и да внасят промяна в него, представената менторска винетка има за цел да представи силна история, която да подкрепи ментора да предостави на обучаваната подходящ контекст за уменията в тази област, които трябва да бъдат подобрени.

НАСЪРЧАВАНЕ НА СПЕШНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ И ПРАВАТА НА МОМИЧЕТАТА И ЖЕНИТЕ

Това е заглавието на Глобални теми брой номер 4 от 2022 г., качен на страницата на Фондациите на ООН. Всяка година тази организация изброява петте най-належащи глобални проблема, които трябва да бъдат взети под внимание. Равенството между половете и правата на жените са въпроси, които все още се изброяват всяка година.

Организацията на обединените нации насърчава всяка година световна кампания, наречена "По целия свят: 16 дни на активизъм", събираща местни, регионални и национални събития, които водят до действия и осъзнатост за прекратяване на насилието, основано на пола.

Насилието, основано на пола, се определя като вредни действия, насочени към дадено лице въз основа на неговия пол. Това е постоянна заплаха за момичетата и жените по целия свят, независимо от тяхната възраст, раса или социално-икономически статус.

Според данните, предоставени от United Women Nation (2022):

- Повече от 1 на 3 жени са преживели насилие, основано на пола, през живота си
- Повече от 5 жени или момичета биват убивани на всеки час от някой от собственото им семейство.
- По-малко от 40% от жените, които са преживели насилие, търсят помощ от какъвто и да е вид.



НАСОЧВАЩИ МЕНТОРСКИ ВЪПРОСИ

- Откъде знаете за ситуацията по отношение на насилието, основано на пола?
- До каква степен сте ангажирани в тези глобални проблеми?
- Засяга ли ви лично?
- Ако да, как? Ще бъдете ли така любезна да обясните?
- Познавате ли жени, които са били жертва на някакъв вид насилие?
- Бихте ли предприели конкретно действие в подкрепа на прекратяването на насилието, основано на пола?
- Ако да, обяснете какъв тип действие.
- Ако не, бихте ли обяснили защо?
- Според Вас какво е необходимо, за да се сложи край на насилието над жени?

Инструменти за менторска винетка

По света: 16 дни активизъм

www.unwomen.org/en/news-stories/news/2022/12/around-the-world-16-days-of-activism

На фокус: 16 дни активизъм срещу насилието, основано на пола

<https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/11/in-focus-16-days-of-activism-against-gender-based-violence>

Тласък напред: 10 начина за прекратяване на насилието срещу жени

www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/11/push-forward-10-ways-to-end-violence-against-women

Застанете до нея: 6 организации, ръководени от жени, които се борят с насилието, основано на пола

<https://rb.gy/mgfbtp>



4

Практични съвети

Ресурс 4.5.: Креативно мислене

Креативността е способността да създадеш нещо. Обикновено се свързва с хора на изкуството, но всеки човек, който създава нещо, дори ако това творение не променя света, е създател. Следователно креативността е умение, което всички хора имат. Творческото мислене се определя като способността за решаване на ситуации, проблеми или предизвикателства, използвайки различни подходи.

5 Практични съвета за стимулиране на творческото мислене

СЪВЕТ 1

Попитайте обучаваната кога за последен път е създавала нещо ново. Подчертайте, че когато развивате творчески умения, не се очаква да създадете нещо ново, особено от нулата. Има много налични ресурси, които могат да помогнат да излезе с решения на ситуации или проблеми, които трябва да се решат.

СЪВЕТ 2

Подкрепете обучавана да създаде "Индивидуална стратегия за марка", личен и / или професионален отпечатък от най-добрите ѝ черти. Тя може да използва профил в социалните медии, за да споделя тази информация. Можете също така да я насочите към подобряване на дигиталния ѝ отпечатък.

СЪВЕТ 3

Посъветвайте я да се запознава със съдържание, което е далеч извън зоната ѝ на комфорт. Предложете ѝ списък с теми, за които няма познания.

СЪВЕТ 4

Създайте заедно "Кутия на вдъхновението", набор от мотивационни ресурси, които да имате под ръка, за да стимулирате креативното си мислене. Тези ресурси могат да бъдат списък с музика; визуално табло; подкаст, книга, филм и т.н. Споделете творческите си съвети заедно!

СЪВЕТ 5

Запознайте се с някои упражнения, които използват дясната половина на мозъка: водене на дневник, рисуване, четене, играене на игри, които изискват въображение.



Част III - UPCOMING WOMEN Шаблини за менторство

Следва списък с инструменти, които да се използват по време на менторската сесия. Те могат да бъдат приспособими към нуждите както на менторите, така и на наставляваните.

Шаблон 1: Планиране на цикъл на менторство

For mentors to plan their mentoring cycles.

Шаблон 2: Менторско споразумение

A document to be signed by both mentor and mentee at the beginning of the mentoring relationship.

Шаблон 3: Шаблон за поставяне на цели

Този документ е адресиран до обучаваната и на ментора се препоръчва да я подкрепи при попълването му. Може да бъде използван в различни менторски сесии.

Шаблон 4: Шаблон за план за действие

Този документ е адресиран до обучаваната и на ментора се препоръчва да я подкрепи при попълването му. Може да бъде използван в различни менторски сесии.

Шаблон 5: За започване на разговор

Този шаблон съдържа съвети, които менторите да използват при започване на всяка менторска сесия.

Шаблон 6: Дневник на менторска сесия

Тези шаблони съответстват на записите, които менторът трябва да пази от една сесия в друга, работи и като инструмент за планиране.

Шаблон 7: За проследяване на прогрес

Този документ е предназначен за обучаваната, работи като инструмент за самооценка, който менторът може да поиска от нея да попълни след определен брой сесии или дори в края на менторските взаимоотношения.

Шаблон 8: За завършване на менторство

Контролен списък с процедури, които както менторите, така и обучаваните трябва да спазват, за да планират предварително края на менторските взаимоотношения.



ПЛАНИРАНЕ НА МЕНТОРСКИ ЦИКЪЛ

Област	Компетенция /и	Брой сесии
--------	----------------	------------

СТЪПКА 1 →	СТЪПКА 2 →	СТЪПКА 3 →	СТЪПКА 4 ↺
------------	------------	------------	------------

Идентифициране на лични/професионални нужди и цели	Събиране на доказателства за наблюдение и измерване на напредъка към постигане на целите	Разговори за обратна връзка за поставяне на нови цели	Започнет нов цикъл
--	--	---	--------------------

ПОДГОТОВКА →	ДЕЙСТВИЕ →	КУЛТИВИРАНЕ →	ОЦЕНЯВАНЕ ↺
--------------	------------	---------------	-------------

Шаблони			
Ресурси			
Бележки			



Co-funded by
the European Union



СПОРАЗУМЕНИ ЗА МЕНТОРСТВО

	Ментор	Обучаван
Име		
имейл		
Телефонен номер		
Друго		

В кои области бихте искали менторство?

Какво бихте искали да постигнете до края на този менторски цикъл?

Какви са очакванията ви от менторската програма UPCOMING WOMEN?

Какви основни правила трябва да установим?

Брой сесии, определени за менторския цикъл: _____

Декларация за поверителност:

Съгласен съм да пазя разговорите ни поверителни, освен ако и двете страни не се съгласят да направят друго (освен ако няма задължителен проблем с докладването).

Ментор _____ Дата _____

Обучаван _____ Дата _____



Co-funded by
the European Union



ПОСТАВЯНЕ НА ЦЕЛИ

Моята цел:

Моите ресурси	Пречки
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Добавете още, ако е необходимо



ШАБЛОН ЗА ПОСТАВЯНЕ НА ЦЕЛИ

Стратегия за преодоляване на пречки			
Пречка номер	Стратегия	Полезни ресурси	Как да разбере, че целта ми е постигната?

Добавете още, ако е необходимо



ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ		Задача за изпълнение	Срок	Необходими ресурси	Разсъждения
Действие 1	име и описание	Стъпка 1....			
		Стъпка 2....			
		Стъпка 3....			
Действие 2	име и описание	Стъпка 1....			
		Стъпка 2....			
		Стъпка 3...			
Действие 3	име и описание	Стъпка 1...			
		Стъпка 2...			
		Стъпка 3...			

Дублирайте таблицата, ако е необходимо



ЗА ЗАПОЧВАНЕ НА РАЗГОВОР

НАМЕРЕНИЕ	НАСОЧВАЩИ ВЪПРОСИ
НАЧАЛО	Какво очаквате от ментора си? Има ли теми, които са извън границите? Какви са очакванията ви от тези сесии? Кои ценности считаме за важни в нашите отношения?
ПРЕДИСТОРИЯ	Какво се е случило в живота ви напоследък? Какво ви забавя? И ви спира? Какви умения винаги сте искали да усвоите? Кои са вашите силни страни? А слабите? Колко важни са настоящите ви цели?
ПРОУЧВАНЕ	Какви са стъпките / действията, които евентуално трябва да направите, за да се придвижите в правилната посока? Как трябва да изглеждат нещата след седмица/месец/година? На кои хора можете да разчитате? Каква роля трябва да приемете в бъдещи ситуации? Как ще разберете, че сте успешни в прилагането на новите знания?
ДЕЙСТВИЯ	Какви са стъпките / действията, които евентуално трябва да направите, за да се придвижите в правилната посока? Как трябва да изглеждат нещата след седмица/месец/година? На кои хора можете да разчитате? Каква роля трябва да приемете в бъдещи ситуации? Как ще разберете, че сте успешни в прилагането на новите знания?
РАЗМИШЛЕНИЕ	Какво беше особено полезно днес? Какво трябва да продължим да правим, за да ви помагаме? Какво трябва да пропуснем, защото не ви помага? Има ли теми, които бихте искали да преразгледате по-нататък? На кои теми / аспекти искате да поставите акцент по време на следващата ни сесия?



СЪВЕТИ, КОИТО ДА ИЗПОЛЗВАТЕ ПРИ ЗАПОЧВАНЕТО НА РАЗГОВОР

ПЕРЕФРАЗИРАНЕ	Така, това, което искаш да кажеш е, че...? Ако съм те чул правилно, ти каза...?
СОНДИРАНЕ	Какъв е другият начин, по който бихте могли да подходите към това? Какво мислите, че ще се случи, ако...? Защо мислиш, че ..? Какво бихте могли да направите по различен начин?
ИЗЯСНЯВАНЕ И ОБОЩАВАНЕ	Бихте ли обяснили това по-подробно...? Разкажете малко повече за това, което имате предвид. Да видим дали съм разбрал. Ти каза, че... Ако обобщим основните точки, те са...
ДЕЙСТВИЕ	Какви са стъпките / действията, които евентуално трябва да направите, за да се придвижите в правилната посока? Как трябва да изглеждат нещата след седмица/месец/година? На кои хора можете да разчитате? Каква роля трябва да приемете в бъдещи ситуации? Как ще разберете, че сте успешни в прилагането на новите знания?
РАЗМИШЛЕНИЯ	Какво беше особено полезно днес? Какво трябва да продължим да правим, за да ви помагаме? Какво трябва да пропуснем, защото не ви помага? Има ли теми, които бихте искали да преразгледате по-нататък? На кои теми / аспекти искате да поставите акцент по време на следващата ни сесия?



ДНЕВНИК НА МЕНТОРСКА СЕСИЯ

Ментор	
Обучаван	
Дата	
Сесия номер	

Област	
Умение	

Регистриране

[Отделете известно време в началото на сесията, за да проведете неформален разговор и да изградите разбиранство]

Преглед на действията

Скорешни победи	Пречки
<i>[Обсъдете постигнатия до момента напредък, ако е приложимо]</i>	<i>[Помислете за пречките, пред които сте се изправили, когато сте се опитвала да постигнете целите, определени в предишните сесии]</i>



План за сесия	
Цел(и)	Пречки
<p><i>[Определяне на специфичните цели на сесията]</i></p> <p><i>[Преглед на договорените цели и установяване на времева рамка за постигането им]</i></p>	<p><i>[Размисъл върху възможните пречки , които биха могли да попречат на обучаванта да постигне установените цели]</i></p>



Планиране на следваща сесия

Следващи стъпки и цели	Размисъл над напредъка
<i>[Избройте действията, които трябва да бъдат завършени от обучавания до следващата сесия]</i>	<i>[Помислете за постигнатия досега напредък: какви постижения са постигнати досега; извлечени поуки, обратна връзка за споделяне и т.н.]</i>
Дата за следващата сесия	

Коментари и разсъждения

--

Подписи

Ментор

Обучаван



ПРОСЛЕДЯВАНЕ НА ПРОГРЕСА

Област	
Умение	
Обучаван	

	Poor	Fair	Average	Good	Excellent
Какво ниво на знания притежаваше вашият ментор по отношение на тези области?					
Колко опитен беше вашият ментор в осигуряването на добра учебна среда?					
Как бихте оценили цялостния си преживяване с вашия ментор?					
Как оценявате нивото си в посоченото умение?					
Кое умение смятате, че все още трябва да практикувате или подобрявате?					
Каква беше най-голямата ви трудност при постигането на целта в тази област?					
Опишете скорошно събитие, в което сте използвали умение, което сте придобили в тази област					
Хареса ли ви тази менторска сесия?					



ПЛАН ЗА ЗАВЪРШВАНЕ НА МЕНТОРСТВО



Контролен списък за завършване

- Преглед на целите и напредъка на обучаваната
- Уверете се, че важна цел не е била пренебрегната
- Планирайте официално признаване или отпразнуване на взаимоотношенията
- Подгответе се за финален преглед



Останете във връзка

- Уточнете отношенията си след края на менторската програма
- Разменете телефонен номер, профили в социалните медии, ако желаете



Финален преглед за ментора

- С какви големи предизвикателства се сблъскахте на тази позиция?
- Кои умения ви бяха най-полезни?
- Смятате ли, че тази програма е помогнала на обучаваната да развие уменията и знанията, необходими за поемане на по-големи роли и повече предизвикателства?
- Коя част от менторското преживяване смятате, че е била най-полезна, за да помогне на обучаваната да постигне поставените цели?
- Имаше ли елемент, който смятате, че не е полезен?
- Бихте ли препоръчали това преживяване като ментор?
- Интересувате ли се това отново да бъдете ментор?



Финален прегледа за обучаваната

- Специфични промени/израстване в мен в резултат на менторството
- Нещо, което ще спра да правя или ще правя по-малко
- Коя част от менторското преживяване е най-полезна в постигането на поставените цели?
- Нещо, което планирам да правя / правя повече в бъдеще
- Имаше ли елемент, който смятате, че не беше полезен?



Източници и ресурси

5 упражнения, които ще ви помогнат да изградите повече емпатия

<https://ideas.ted.com/5-exercises-to-help-you-build-more-empathy/>

5 глобални проблема, които да наблюдавате през 2022 г.

<https://unfoundation.org/blog/post/5-global-issues-to-watch-in-2022/>

15 глобални предизвикателства за следващите десетилетия

www.bbvaopenmind.com/en/articles/15-global-challenges-for-the-next-decades/

Ролева игра на 500 години за подобряване на емпатията

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/500-Years-Ago-Worksheet.pdf>

750 думи

<http://750words.com/>

Адаптивност: определение, пример и съвети

<https://www.berkeleywellbeing.com/adaptability.html>

Адаптивност vs. гъвкавост: дефиниции и разлики

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-vs-flexibility>

Създаване на картина на емпатия

<https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2020/09/Creating-an-Empathy-Picture.pdf>

Daily page

www.dailypage.co/

Ефективно задаване на въпроси

www.coachingforchange.com/pub10.html

Въпросник за емоционална интелигентност

https://www.drugsandalcohol.ie/26776/1/Emotional_intelligence_questionnaire-LAL1.pdf

План за действие на ЕС за интеграция и приобщаване (2021—2027 г.)

https://ec.europa.eu/migrant-integration/home_en

Гъвкавост и адаптивност

<https://www.skills-up.eu/adaptability/>

Индекс на неравенството между половете (GII)

<https://rb.gy/natdsb>

Стратегия за равенство между половете 2022-2025, Програма на ООН за развитие

<https://rb.gy/satwbh>



Co-funded by
the European Union



Поставяне на цели

www.inc.com/geoffrey-james/what-goal-setting-does-to-your-brain-why-its-spectacularly-effective.html

Модел на растеж

<https://www.mindtools.com/an0fzpz/the-grow-model-of-coaching-and-mentoring>

Помогни ми да пиша

<http://helpmewrite.co/>

Межкултурно осъзнаване

<https://www.skillsyouneed.com/ips/intercultural-awareness.html>

Kumu

<https://kumu.io/>

Mansilla, Veronica, Jackson, Anthony. (2011). *Educating for Global Competence: preparing our youth to engage the world*. Asia Society.

Глобална рамка за компетентност на Програмата на ОИСР за международно оценяване на учениците

<https://www.oecd.org/pisa/innovation/global-competence/>

Изследователски умения

www.indeed.com/career-advice/career-development/research-skills

Рамона Хакер: 6 стъпки за подобряване на емоционалната ви интелигентност

https://www.ted.com/talks/ramona_hacker_6_steps_to_improve_your_emotional_intelligence?language=en

ЦУР 5 - Постигане на равенство между половете и овластяване на всички жени и момичета

<https://sdgs.un.org/goals/goal5>

TEDx ръководство за говорители

https://storage.ted.com/tedx/manuals/tedx_speaker_guide.pdf

10 характеристики на хората с висока емоционална интелигентност

<https://www.inc.com/paul-grossinger/10-characteristics-of-people-with-high-emotional-intelligence.html>

Моделът Grow

<https://positivepsychology.com/grow-coaching-model/>

Методът STAR

<https://www.themuse.com/advice/star-interview-methodTitle>



Co-funded by
the European Union



История на Палечка

http://hca.gilead.org.il/li_tiny.html

Топ 10 световни проблеми и техните решения

www.developmentaid.org/news-stream/post/147458/top-10-world-problems-and-their-solutions

Обединени нации

www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women

ООН Жените - Цел за устойчиво развитие 5

<https://rb.gy/cwdv6q>

UPCOMING WOMEN - Low skilled women' empowerment through global competence and mentorship

<https://upcomingwomen.eu>

Какво представляват уменията за сътрудничество?

<https://www.thebalancemoney.com/collaboration-skills-with-examples-2059686>

Какво представляват уменията за сътрудничество? Определение и примери

<https://www.theforage.com/blog/skills/collaboration-skills>

Какво е самосъзнание и защо е важно?

<https://www.betterup.com/blog/what-is-self-awareness>