



Intelektuální výstup č. 1

“Jak se stát dobrým mentorem či mentorkou pro mladé (18+) pracující jako zdravotní sestry, sociální pracovníci a pracovnice a učitelé a učitelky“

Kurikulum pro tréninkový kurz

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

S přispěním partnerů a partnerek projektu:

Klára Cozlová
Helena Skálová
Robertas Kavolius
Auksė Puškorienė
Ioana Cantemir
Doru Cantemir
PhD Irina -Elena Macovei
Liliana Lacramioara Pintilie
PhD Silvia Popovici
Denitza Toptciyska
Simeon Toptchiyski
Jerneja Šibilja
PhD Ana Arzenšek

Cíl kurzu – pomoci porozumět, jak se stát dobrým mentorem/mentorkou pro mladé lidi (18+) pracující jako zdravotní sestry, sociální pracovníce a pracovníci a učitelé a učitelky.

Partneři:

1. Asociația Everest, Rumunsko
2. STEP Institut, Slovinsko
3. Gender Studies, o.p.s, Česká republika
4. Balkanplan, Bulharsko
5. SC Ludor Engineering SRL, Rumunsko
6. KAI, Litva

Kurz se skládá z šesti modulů:

Modul	Název	Zodpovědná partnerská organizace
Modul 1	Úvod k mentorství a kariérovému poradenství	KAI, Litva
Modul 2	Oblasti mentorství. Přínosy a pozitivní dopady mentorství a kariérového poradenství	Balkanplan, Bulharsko
Modul 3	Složky mentoringového procesu	SC Ludor Engineering SRL, Rumunsko
Modul 4	Kompetence a kvality mentora/mentorky	Asociația Everest, Rumunsko
Modul 5	Kritické myšlení, adaptace na změny v profesionální oblasti a mentoringový proces	STEP Institut, Slovinsko
Modul 6	Empatie a nediskriminace mentees v mentoringovém procesu	Gender Studies, o.p.s., Česká republika

Kurikulum pro kombinovaný výcvikový kurz mentorství a kariérového poradenství je vytvořen dvěma moduly: online tréninkem a přímou prací (face-to-face) s účastníky a účastnicemi kurzu.

Kurikulum je postaveno tak, aby splňovalo akademické předpoklady a specifikovalo potřebné cíle, metodologii, čas a zdroje. Metodologie zahrnuje jak formální, tak neformální a in-formální metody.

Délka online tréninku je 5 hodin a přímá práce face-to-face je v délce 30 hodin.

Modul	Face-to-face hodiny	Online studium hodiny	Celkem

Úvod k mentorství a kariérovému poradenství	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Oblasti mentorství. Přínosy a pozitivní dopady mentorství a kariérového poradenství	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Složky mentoringového procesu	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Kompetence a kvality mentora/mentorky	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Kritické myšlení, adaptace na změny v profesionální oblasti a mentoringový proces	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Empatie a nediskriminace mentees v mentoringovém procesu	5 hod	50 min.	5 hod 50 min.
Celkem:	30 hod	5 hod	35 hod

Tréninkový program:

Modul 1 Úvod k mentorství a kariérovému poradenství.

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Tento modul slouží k představení charakteristik mentorství a zvláštnosti kariérového poradenství. Budou v něm poskytnuty informace o rozdílu mezi mentorstvím a vzdělávacím vedením (educationl leadership). Po tréninku, bude jednotlivec schopen definovat charakteristiky a efektivitu mentorství a hodnotit mentorskou kariérovou změnu.	
Hlavní cíl(e)	Poskytnout nezbytné znalosti a dovednosti určující mentorství a porozumět zvláštnostem kariérového poradenství, analyzovat a hodnotit je kriticky. Vytvořit schopnost praktikovat hlavní aspekty plánování kariéry a implementovat je do každodenního přístupu.	
Cíle	Poznat koncept mentorství. Rozpoznat rozdíl mezi mentorstvím a vzdělávacím vedením (educational leadership). Analyzovat charakteristiky a účinky mentorství. Prezentovat kariérové plánování a implementaci. Vysvětlit zvláštnosti posuzování změn profesní dráhy.	
Metody	Formální metody: e-slidy, výuka, sebehodnotící testy. Informální metody: praktické úkoly, diskuse ve skupinách. Neformální metody: hraní her – role play, praktické úkoly rozvíjející kapacitu. Modelové situace, sebereflexe.	
Zdroje	Počítač (Wi-Fi připojení), internet, projektor, papír, tabule, fixy	
Pořadí aktivit	1.předmět Koncept mentorství a kariérového poradenství. 2.předmět Rozdíly mezi mentorstvím a vzdělávacím vedením. 3.předmět Charakteristiky a účinky mentorství. 4.předmět Plánování kariéry a implementace. 5.předmět Hodnocení profesní změny	(Online) 50 min. (Face to face) 1 hod (Face to face) 1 hod (Face to face) 2 hod (Face to face) 1 hod
Výstupy vzdělávání	Znalost - na konci části bude student/ka schopen/na: Představit koncept mentorství. Definovat klíčové aspekty kariérového poradenství. Dovednosti - na konci části bude student/ka schopen/na: Rozpoznat rozdíly mentorství a vzdělávacího vedení. Srovnat socio-edukační aspekty mentorství a vzdělávacího vedení. Diskutovat o problémech mentorských charakteristik a účinnosti. Předvídat důsledky účinnosti mentoringu. Kompetence - na konci části bude student/ka schopen/na: Vést kariérní plán a převést ho do praxe. Hodnotit profesní změnu jako mentor/ka.	
Metody hodnocení výsledků	Průběžná evaluace během praktických úkolů Sebereflexe Sebehodnotící dotazník	
Literatura/reference	Coaching and Mentoring Course. https://www.impactfactory.com/node/101 . Kram K. E. <i>Phases of the Mentor Relationship</i> . Academy of Management Journal. 2017. Vol. 26, No. 4. Odell S. J. Mentor Teacher Programs. What Resarch Says to the Teacher. https://eric.ed.gov/?id=ED323185 .	

Module 2 Oblasti mentorství. Přínosy a pozitivní dopady mentorství a kariérového poradenství

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Tento modul přiblíží mentoring, dá důraz na motivační a inspirační aspekty mentoringu. Poskytnuté informace napomohou vytvořit znalosti pozitivních aspektů mentorství a vysvětlí, proč je nezbytnou součástí rozvoje kariéry. Další část modulu poskytne popis kariérového poradenství a důležitost výběru kariéry.	
Hlavní cíl(e)	Hlavním cílem kurzu je poskytnout jeho účastníkům a účastnicím šanci zkoumat, jak konkrétně mentoring ovlivňuje nejen mentees, ale i samotné mentory a mentorky. Modul se zaměří na různé přínosy kariérového poradenství, představí vzájemné učení v rámci mentorství a ukáže, jaké může mít pozitivní dopady.	
Cíle	Rozvinout hlubokou znalost přínosů mentoringu. Poskytnout informace o vzájemném učení (mutual learning). Vysvětlit aspekty účinků mentoringu. Zdůraznit reflexi přínosů mentoringu Pomoci mentorům a mentorkám vytvářet reálná očekávání od mentoringového procesu a jeho výsledků. Dosáhnout hlubokého porozumění obou stran v mentoringovém procesu.	
Metody	Formální metody: PowerPointové prezentace, sebehodnotící nástroje, výuka Informální metody: debriefing a diskuse, skupinové aktivity a praktické úkoly Neformální metody: videa, sebereflexe, hraní her – rolí i psychologických, brainstorming, praktické úkoly rozvíjející kapacitu.	
Zdroje	Notebook nebo počítač, internet, papír, flipchart, projekty, lepicí papírky, tužky a fixy, multimédia.	
Pořadí aktivit	1. předmět Mentoringový efekt – aspirace a výstupy 2. předmět Výhody mentora/ky pro mentoring 3. předmět Hrdinná cesta a role mentora/mentorky 4.předmět Vzájemné učení a vzájemný mentoring – rozvoj a účinky 5 předmět Kariérové poradenství – nástroje a výsledky	(Face to face) 1 hod 30 min. (Face to face) 1 hod 30 min. (Face to face) 30 min. (Online) 50 min. (Face to face) 1 hod 30 min.
Výstupy vzdělávání	Znalost - na konci části bude student/ka schopena/na: Rozlišit důležitost mentoringu pro mentora/mentorku a pro mentees. Adekvátně prezentovat pozitivní aspekty mentoringu a roli kariérního rozvoje. Lépe porozumět možnostem ovlivnit mentoring. Dovednosti - na konci části bude student/ka schopena/na: Motivovat a inspirovat mentees v jejich kariérní cestě. Obohatit mentoringový proces nastavením cílů k dosažení pozitivních výsledků. Kompetence - na konci části bude student/ka schopena/na: Použít znalosti tak, aby se rozvíjel mentor/ka, mentee i organizace. Přizpůsobit mentorský program tak, aby byly dosaženy lepší výsledky.	
Metody hodnocení výsledků	Sebehodnotící nástroje. Sebereflexe. E-dotazník. Výsledky praktických úkolů	
Literatura/reference	Bruce, Mary and Bridgeland, John (2014). <i>The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring</i> . Washington, D.C.: Civic Enterprises with Hart Research Associates for MENTOR: The National Mentoring Partnership. www.civicerprises.net/Education Campbell, Joseph,Cousineau, Phil. (1999) <i>The hero's journey :Joseph Campbell on his life and work ; collected works of Joseph Campbell</i> Shaftesbury : Element	

Marilyn Price-Mitchell Ph.D. (2013) Mentoring Youth Matters retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-moment-youth/201301/mentoring-youth-matters>

M. Dittmann (2003) Guidance by a research mentor strongly influences career direction. Retrieved from <http://www.apa.org/gradpsych/2003/09/guidance.aspx#>

Rhodes, J. & DuBois, D.L. (2006) Understanding and facilitating youth mentoring. *Social Policy Report: Giving Child and Youth Development Knowledge Away*. Retrieved from http://www.srcd.org/sites/default/files/documents/20-3_youth_mentoring.pdf(link is external) (PDF, 20 pages)

Modue 3 Složky mentoringového procesu

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Modul se zaměřuje na představení jednotlivých složek mentoringového procesu. Charakterizuje mentoringový vztah, způsob, jak může být tvořen a to na základě důvěry a charakterizuje i možné faktory, které interferují. Také představuje základní části průběhu mentoringového procesu v setkáních, podpoře vývoje a jeho hodnocení. Tento modul zdůrazňuje úlohu, kterou mají v tomto procesu (různé) styly učení. Kromě toho má za cíl rozvíjet dovednosti ohledně nabízení a přijímání zpětné vazby. Používá určité modely a strategie mentoringu a koučování.	
Hlavní cíl(e)	Pomáhat účastníkům a účastnicím porozumět způsobu, jakým mohou vytvářet důvěryhodný vztah se svými mentees. Získat modely a strategie mentoringu, koučování a kariérového poradenství a použít je při mentorských schůzkách, a také naznačit, jak schůzky strukturovat a jak podporovat pokrok mentees. Ukázat, že mentoring je proces učení, a zdůraznit důležitost stylů učení. Cílem je rovněž poskytovat informace, znalosti a dovednosti, díky nimž je správně nabízena a přijímána zpětná vazba. Hodnotit proces mentoringu.	
Cíle	Prezentovat charakteristiky a fáze mentoringového vztahu a způsoby jeho budování. Vysvětlit dva hlavní modely a strategie mentoringu a koučování. Zdůraznit důležitost stylů učení v mentoringu. Identifikovat funkce poskytování a přijímání zpětné vazby vhodným způsobem. Popsat hlavní body mentoringových setkání. Uvést aspekty související s hodnocením a připočítáváním procesu mentoringu.	
Metody	Formální metody: e-slidy, výuka, sebehodnotící text, PPT prezentace. Informální metody: praktické úkoly, případové studie, skupinová diskuse. Neformální metody: interaktivní video, sebereflexe, role-play hry, brainstorming, praktické úkoly rozvíjející kapacitu.	
Zdroje	PC (wi-fi připojení), papír, tužky, fixy, pracovní listy, multimédia, tabule, flipchart, projektor.	
Pořadí aktivit	1 předmět Tvorba mentoringového vztahu 2 předmět Modely a strategie mentorství a koučování GROW model a 4 steps model 3 předmět Styly učení a mentoringový proces 4 předmět Nabízení a přijímání zpětné vazby 5 předmět Mentoringová setkání a vývoj 6 předmět Hodnocení mentoringového procesu	(Online) 50 min. (Face to face) 1 hr 15 min. (Face to face) 1 hr 15 min. (Face to face) 1 hr (Face to face) 1 hr 10 min. (Face to face) 20 min.
Výstupy vzdělávání	Znalost - na konci části bude student/ka schopena/na: Identifikovat fáze mentorského vztahu. Popsat části hodnocení mentoringového procesu. Porovnat učební styly Dovednosti - na konci části bude student/ka schopena/na: Navázat vztah a nastolit pocit důvěry s mentees. Použít model GROW v koučování a mentoringu. Podněcovat vývoj mentees. Kompetence - na konci části bude student/ka schopena/na: Vést, koučovat a podporovat mentees v průběhu mentoringových setkání. Poskytnout mentees vhodnou zpětnou vazbu.	
Metody hodnocení výsledků	Průběžná evaluace během praktických úkolů Sebereflexe Sebehodnotící dotazník.	
Literatura/reference	Clutterbuck, David. (2004). <i>Everyone Needs a Mentor: Fostering Talent in Your Organisation</i> . London: CIPD Enterprises. Clutterbuck, David & Megginson, David. (2005). <i>Techniques for coaching and mentoring</i> . Oxford: Elsevier. Johnson, W. B., & Ridley, C. R. (2004). <i>The elements of mentoring</i> . New York: Palgrave Macmillan.	

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

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

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

Straus, S. E., Johnson, M. O., Marquez, C., & Feldman, M. D. (2013). Characteristics of Successful and Failed Mentoring Relationships: A Qualitative Study Across Two Academic Health Centers. *Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 88(1), 82–89.

Walsh, Danny. (2010). *The Nurse Mentor's Handbook: Supporting Students in Clinical Practice*. Berkshire: Open University Press.

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

HSCB (2014). *Coaching and Mentoring in Social Work – A Review of the Evidence*: http://www.hscboard.hscni.net/download/PUBLICATIONS/SOCIAL-WORK-STRATEGY/Coaching_and_Mentoring_in_Social_Work-Review_of_the_Evidence.pdf.

National Center for Women & Information Technology. *Evaluating a Mentoring Program Guide*: https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/evaluatingmentoringprogramguide_web.pdf

The Center for Health Leadership & Practice Public Health Institute. (2003). *Mentoring Guide: A Guide for Mentors*: <http://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>

Modul 4 Kompetence a kvality mentora/mentorky

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Modul vykresluje profil dobrého mentora/dobré mentorky, pokud jde o klíčové kompetence a kvality pro tuto roli, a nabízí kontext jejich rozvíjení. Po ukončení výcviku budou jednotlivci schopni definovat své role a odpovědnosti jako mentor/ka a dovednosti, znalosti, postoje a chování, které jsou nezbytné pro sebehodnocení vlastní úrovně kompetencí, včetně hledání způsobů, jak je zlepšit a jednat podle těchto charakteristik .	
Hlavní cíl(e)	Identifikovat a ilustrovat charakteristiky dobrého mentora/dobré mentorky, vést a dohlížet nad účastníky, rozvíjet klíčové dovednosti a kompetence mentorů. Zdůraznit význam podnikání pro začátek kariéry a poskytnout základní znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti podnikání pro úspěšnou kariéru.	
Cíle	<p>Analyzovat hlavní role a odpovědnosti dobrého mentora/mentorky a klíčové kompetence, které s tím souvisejí.</p> <p>Identifikovat znalosti potřebné pro dobré mentory/mentorky.</p> <p>Popsat vlastnosti dobrého mentora/mentorky, postoje a chování.</p> <p>Zdůraznit nejdůležitější komunikační a interpersonální dovednosti v mentoringu.</p> <p>Vysvětlit význam stylů a hodnot vedení v mentoringu mladých lidí.</p> <p>Definovat způsoby rozvoje základních podnikatelských dovedností pro začátek kariéry.</p>	
Metody	<p>Formální metody: výuka, sebehodnotící text, PPT prezentace.</p> <p>Informální metody: praktické úkoly, skupinové diskuse.</p> <p>Neformální metody: videoprezentace, sebereflexe, role-play hry, brainstorming, praktické úkoly rozvíjející kapacitu, interaktivní hry.</p>	
Zdroje	PC (wi-fi připojení), papír, tužky, fixy, pracovní listy, multimédia, tabule nebo flipchart, projektor.	
Pořadí aktivit	<ol style="list-style-type: none"> předmět. Klíčové kompetence týkající se hlavních rolí a povinností mentora/ky předmět Znalost dobrého mentora/dobré mentorky předmět Postoje a chování mentora/mentorky předmět Komunikační a interpersonální dovednosti předmět Styly a hodnoty vedení v mentoringu předmět Základní podnikatelské dovednosti pro kariéru 	<p>(Online)</p> <p>(Online)</p> <p>(Online)</p> <p>(Face to face) 2 hod. 30 min.</p> <p>(Face to face) 1 hod.</p> <p>(Face to face) 1hod. 30 min.</p>
Výstupy vzdělávání	<p>Znalost- na konci části bude student/ka schopen/na: Vyjmenovat a popsat klíčové kompetence mentora/mentorky Identifikovat správné postoje a chování mentora/mentorky Porozumět základním podnikatelským dovednostem pro začátek kariéry</p> <p>Dovednosti- na konci části bude student/ka schopen/na: Posoudit organizační prostředí a navrhnout konkrétní směry Motivovat mentees při vytváření a sledování kariérních cílů Být schopen zhodnotit postoje a chování mentees</p> <p>Kompetence - na konci části bude student/ka schopen/na: Být schopen/schopna poskytovat odborné poradenství, rady a pokyny pro mentees Zajistit efektivní komunikaci, vedení a monitorování během procesu mentoringu</p>	
Metody hodnocení výsledků	Průběžná hodnotící cvičení E-dotazník Sebehodnocení Hodnotící dotazník.	
Literatura/reference	Beggs, Katherine & Solheid, Lacey (2013). Leadership Games and Activities: https://www.slideshare.net/lisolheid/leadership-games-and-activities Jennifer Boddy, Kylie Agllias & Mel Gray (2012) Mentoring in social work: key findings from a women's community-based mentoring program, Journal of Social Work Practice, 26:3, 385-405.	

Cho, Christine S. et al.(2011). Defining the Ideal Qualities of Mentorship: A Qualitative Analysis of the Characteristics of Outstanding Mentors. *The American Journal of Medicine*, Volume 124 , Issue 5 , 453 – 458.

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

Goleman, David (1998). What makes a leader?. *Harvard Business Review*, 90-103.

Goleman, David (2000). Leadership that Gets Results. *Harvard Business Review*, 77-90.

P. J. H. Heeralal (2017) Student Teachers' Perspectives of Qualities of Good Mentor Teachers, *The Anthropologist*, 17:1, 243-249

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

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

Phillips-Jones, Linda (2003). *75 Things To Do with Your Mentee: Practical and Effective Development Ideas You can Try*: <https://my.lerner.udel.edu/wp-content/uploads/75-Things-To-Do-With-Your-Mentees.pdf>

Walsh, Danny. (2010). *The Nurse Mentor's Handbook: Supporting Students in Clinical Practice*. Berkshire: Open University Press.

Modul 5 Kritické myšlení, adaptace na změny v profesionální oblasti a mentoringový proces

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Tento modul je určen k uvedení charakteristik kritického myšlení v mentoringovém procesu (jak u mentora/ky, tak u mentee). Bude poskytovat především myšlenky a metody pro rozvoj dovedností kritického myšlení. Navíc se bude zabývat tématem změn v profesní oblasti (v práci, v mentoringovém procesu, v procesu zahájení nebo rozvoje kariéry atd.) a tím, jak tyto změny zvládat. Po školení budou jednotlivci schopni povzbudit vlastní kritické myšlení a lépe pochopit a řídit změny.	
Hlavní cíl(e)	Poskytnout potřebné znalosti o kritickém myšlení a zdůraznit důležitost kritického myšlení a vědomí, kdy a jak jej používat. Naučit se, jak jej povzbuzovat a jak rozvíjet nezbytné dovednosti. Podporovat používání kritického myšlení v procesu mentoringu a hodnocení vztahu mezi mentorem/kou a mentees. Získat znalosti o řízení změn a rozvíjet dovednosti pro úspěšné přizpůsobení se změnám, zejména v oblasti profesního a kariérního rozvoje. Rozvíjet schopnost (mentora/ky a mentees) praktikovat kritické myšlení a efektivní řízení změn, zejména v procesu mentoringu, kariérového poradenství a profesního rozvoje. Poznat obranné mechanismy v procesu změny.	
Cíle	Získat znalosti o konceptu kritického myšlení. Naučit se metody a způsoby, jak podporovat a rozvíjet dovednosti kritického myšlení. Používat kritické myšlení v procesu mentoringu a kariérového poradenství. Získat další informace o správě změn. Chápat změny a být schopni se úspěšně přizpůsobit. Poznat obranné mechanismy v procesu změny. Rozvíjet dovednosti pro efektivní řízení změn (i v mentorském procesu). Učit mentory a mentorky, jak povzbuzovat mentees, aby se stali kritickými mysliteli a osobami, které se dobře přizpůsobí pravidelným změnám.	
Metody	Formální metody: výuka, PPT prezentace, online-vzdělávání, sebehodnotící test. Informální metody: workshop, práce ve skupinách a dvojicích, diskuse. Neformální metody: role-play hry, video materiál, praktické úkoly a hry, sebereflexe.	
Zdroje	PC, internetové připojení, projektor, papír (A4 a flipchart), flipchart a nebo tabuli, tužky, fixy, lepicí papírky.	
Pořadí aktivit	1 předmět ABC kritického myšlení a management změny 2 předmět Koncept kritického myšlení. 3 předmět Rozvoj dovedností kritického myšlení. 4 předmět Koncept managementu změny 5 předmět Rozvoj dovedností efektivně řídit a adaptovat se na změny	(Online) 50 min (Face to face) 1 hod (Face to face) 1 hod 30 min. (Face to face) 1 hod (Face to face) 1 hod 30 min.
Výstupy vzdělávání	Znalost- na konci části bude student/ka schopna/na: Porozumět a představit koncept kritického myšlení. Pochopit a představit koncept řízení změn. Dovednosti- na konci části bude student/ka schopna/na: Reflektovat vlastní styl myšlení. Podporovat kritické myšlení. Myslet kriticky o různých aspektech profesionálního života Adaptovat se na změny a úspěšně je řídit. Kriticky přemýšlet o mentoringu a procesu kariérového poradenství. Kompetence- na konci části bude student/ka schopna/na: Vyučovat mentees, jak podporovat a rozvíjet kritické myšlení (v profesním životě a v procesu mentoringu nebo kariérového poradenství). Učit mentees, jak zvládat a přizpůsobovat se změnám.	

	Vyhodnotit proces mentoringu a kariérového poradenství s využitím technik kritického myšlení.
Metody hodnocení výsledků	Sebehodnocení před a po tréninku Ústní hodnocení: účastníci a účastnice dají příklad, jak mohou užít dovednosti kritického myšlení a management změny v praxi – pro sebe a jak v mentoringovém procesu či kariérovém poradenství. Hodnotící dotazník. .
Literatura/reference	<p>Bowers, B (2011). Managing change by empowering staff. <i>Nursing Times</i>, 107: 32/33. Available at: https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-managers/managing-change-by-empowering-staff/5033731.article</p> <p>Brewer, A.M. (2016). <i>Mentoring from a Positive Psychology Perspective. Learning for Mentors and Mentees</i>. Springer International Publishing Switzerland</p> <p>Becoming Aware – Mentoring and Critical Thinking (2018). http://mentoring-works.com/becoming-aware-mentoring-and-critical-thinking/</p> <p>Change Management Coach (2018). Available at: https://www.change-management-coach.com</p> <p>Critical Thinking Skills (2018). Available at: https://www.skillsyouneed.com/learn/critical-thinking.html</p> <p>De Bono, E. (2017). <i>Six Thinking Hats</i>. UK: Penguin.</p> <p>De Bono, E. (2010). <i>Teach Yourself to Think</i>. UK: Penguin Books Limited.</p> <p>De Bono, E. (2006). <i>Thinking course</i>. UK: Pearson Education Limited.</p> <p>Education Change Management PPTA Toolkit 2016. New Zealand Post Primary Teacher's Association.</p> <p>Management 3.0 (2018). Available at: https://management30.com/</p> <p>Rose, M. and Best, D. (2005). <i>Transforming Practice through Clinical Education, Professional supervision and Mentoring</i>. UK: Elsevier.</p> <p>Rupnik Vec, T. (2011). <i>Izzivi poučevanja: spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja</i>. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.</p> <p>Travaglia J., Debono D. et al. (2011). <i>Change management strategies and practice development in nursing: a review of the literature</i>. Sydney: Centre for Clinical Governance Research, Australian Institute of Health Innovation, Faculty of Medicine, University of New South Wales.</p> <p>VIA Institute on Character: <i>Character Strengths</i> (2018). Available at: http://www.viacharacter.org/www</p>

Module 6 Empatie a nediskriminace mentees v mentoringovém procesu

Struktura tréninku	Online trénink	50 minut/ modul
	Face-to-face	5 hodin/ modul
Anotace	Modul je zaměřen na vytvoření citlivosti k různým tématům znevýhodnění, ke kterým by mohlo dojít při mentoringovém procesu. Zahrnuje otázku pohlaví, věku, sexuální orientace, handicapu, náboženství apod. Proto se modul soustředí na otázku moci v procesu mentoringu, moci v pomáhajících profesích a nerovnosti ve vztahu během mentoringového procesu. Důraz bude kladen na téma komunikace, stejně jako na otázku stereotypů a předsudků převažujících ve společnosti, obdobně jako u samotných jednotlivců.	
Hlavní cíl(e)	Hlavním cílem modulu je podporovat empatický přístup v mentoringu a vytvořit citlivost k různým formám znevýhodnění. Obecným cílem modulu je zvýšit povědomí o stereotypech, které mají mentoři a mentorky i mentees zakořeněné výchovou a vzděláním, a o předsudcích, které by mohly narušit proces mentoringu.	
Cíle	<p>Poznat různé formy znevýhodnění.</p> <p>Rozlišovat potenciálně diskriminační praktiky.</p> <p>Rozumět průřezovému fungování genderových/věkových předsudků.</p> <p>Být citlivá/citlivý na úskalí mocenských vztahů.</p> <p>Dbát na vytvoření nediskriminačního prostředí během procesu mentoringu.</p> <p>Vytvořit prostředí, které posiluje cílové skupiny (empowerment) a které překračuje stereotypy a předsudky ve společnosti, stejně jako předsudky u samotných účastníků a účastnic.</p> <p>Rozumět různým formám participativních přístupů a technik komunikace inspirovaných například Rogeriánskou terapií a systemickým přístupem.</p>	
Metody	<p>Formální metody: e-slidy, výuka, sebehodnotící test</p> <p>Informální metody: praktické úkoly, diskuse ve skupinách.</p> <p>Neformální metody: Role-play hry, hry budující capacity, praktické úkoly, modelové situace, sebereflexe, sociomapping a mapy genderových vztahů.</p>	
Zdroje	PC (internetové připojení), projektor, papíry, tužky, fixy, tabule.	
Pořadí aktivit	<p>1. předmět Moc, pomoc a zodpovědnost</p> <p>2. předmět Definice diskriminace a antidiskriminační přístup</p> <p>3. předmět Různé formy znevýhodnění a mentoringový proces</p> <p>4. předmět Genderové stereotypy a genderová citlivost</p> <p>5. předmět Komunikační praktiky, jazyk, systemický přístup, Rogeriánský přístup</p>	<p>Face-to-face – 1 hod</p> <p>Online – 50 min</p> <p>Face-to-face – 1 hod</p> <p>Face-to-face – 1 hod</p> <p>Face to face – 1 hod</p>
Výstupy vzdělávání	<p>Znalost- na konci části bude student/ka schopena/na:</p> <p>Definovat oblasti a důvody diskriminace.</p> <p>Znát genderové stereotypy.</p> <p>Porozumět participativním přístupům a technikám komunikace.</p> <p>Seznámit se s mocenským vztahem ve společnosti a jeho odrazem v mentoringovém vztahu.</p> <p>Dovednosti - na konci části bude student/ka schopena/na:</p> <p>Užívat různé metody, jak čelit stereotypům.</p> <p>Předvídat genderové stereotypy, které se mohou objevit v mentoringu.</p> <p>Kompetence - - na konci části bude student/ka schopena/na:</p> <p>Vytvořit otevřenou atmosféru mentoringového procesu.</p> <p>Facilitovat účast obou stran procesu.</p> <p>Vést diskuzi obou stran mentoringového procesu.</p>	
Metody hodnocení výsledků	<p>Sebehodnotící dotazník.</p> <p>Sebereflexe.</p>	

Literatura/reference

Sosik, John, J. And Veronica M. Godshalk: The Role of Gender in Mentoring: Implications for Diversified and Homogenous Mentoring Relationships. Journal of Vocational Behavior. Volume 57, Issue 1, August 2000. P. 102-122.

Diversity Activities Resource Guide Book.

MOONEY, C. 2015a. Challenges and tasks for education to democracy. In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000. MOONEY, C. 2015b. Education and ethics: Are they diverging? In Demokracie a vzdělávání, Forum 2000
<https://vimeo.com/122906179>
<https://vimeo.com/101730250>

CEF GEEP. 2009. Promoting gender equality in education through mentoring.

Pact Tanzania. Gender Mentoring: A Guide for Strengthening Equality in Communities.