



Програма за обучение между поколенията

Модул 5 -Португалия - Mindshift

Съдържание	
Въведение	3
Цели:	3
Резултати от обучението:	3
Рамка:	4
Модул 5 – Програма за обучение на ментора	5
Раздел 1: Основи на менторството	6
Раздел 2: Изграждане на позитивна нагласа към обратното менторство	8
Раздел 3: Списък за проверка на програмата за обучение на менторите	12
Модул оценка на обучението	15
Модул обучителни материали	18

Въведение

В Одисея, Ментор е бил приятел на Одисей и съветник на сина му Телемах. Ментор се провалил в ролята си на наставник, а след това богинята на мъдростта Атина, предрешена като Ментор, му осигурила настойничеството и наставничеството от което Телемах се е нуждаел.

Менторът (наставникът) е доверен съветник, опитен човек, който дава съвети, подкрепа и напътствия на някой с по-малко опит (наставляван). Отношенията между двамата са познати като менторство.

Менторските отношения са фокусирани върху личностното и професионалното развитие. С цел да изгради доверие у наставлявания, менторството се основава на честност, доверие; обмен на знания; насърчаване и подкрепа. Без значение какъв е контекстът и целта, всички менторски програми трябва да поставят наставлявания в центъра.

Има различни модели на менторство: индивидуално менторство от връстник или по-възрастен колега на същото ниво в йерархията; групово менторство от връстници или по-възрастни колеги; екипно менторство от екип връстници или по-възрастни колеги. Всички модели изискват формална подготовка на менторските взаимоотношения:

- Споразумение за менторство (ясно поставени цели, правила и граници, план за действие)
- Редовни менторски срещи (ясна структура и цел)
- Приключване на менторските взаимоотношения (преглед на началните цели и сравняването им с финалните резултати)

За осъществяването на успешни менторски срещи, менторът трябва добре да разбира от какво се нуждае наставлявания, да идентифицира в кои области има нужда от подобрения и да осигури инструментите и информацията, с които наставляваният да работи.

Цели:

Този модул цели да осигури на мениджърите, специалистите по човешки ресурси и учителите във вътрешнофирмени обучения съответните знания, инструменти и материали за съставяне на Програмата за обучение на ментори.

Резултати от обучението:

След завършване на този модул, участниците ще могат да:

- Определят следните концепции: менторство; менторство между поколенията; обучение между поколенията; обратно менторство.
- Правят разлика между менторство и обратно менторство.

- Изброят ползите и недостатъците от това да имат програма за менторство на работното място.
- Определят стратегиите за подготовка на програма за менторство между поколенията.
- Разберат идеята на Програма за обучение на ментора.
- Приложат Програма за обучение на ментора.

Рамка:

Този модул е разделен на три обучителни раздела, състоящи се от четири главни дейности:

Раздел 1: Основи на менторството

Дейност 1.1. : Как да се започне една менторска програма?

Раздел 2: Изграждане на положителни нагласи към обратното менторство

Дейност 2.1. : Поставяне под въпрос на концепции

Дейност 2.2. : Силата на доброто електронно портфолио

Раздел 3: Списък за проверка на Програмата за обучение на ментори

Дейност 3.1.: Предприемане на действие

Всяка дейност се подпомага от базирано на определен сценарий упражнение, а посоченото време за неговото разработване се отнася за присъствените сесии. Общият брой часове за завършване на този модул в присъствен формат е три часа - един час, посветен на теория и два часа за практически упражнения. Дейностите са организирани така, че да бъдат лесно адаптирани към онлайн формат и в този случай учителят ще реши какво да е времето, което да се отдели за всяка дейност. Частта за оценяване се състои от тест, който може да бъде завършен за 10/15 минути.

Модул 5 – Програма за обучение на ментора

Раздели

Раздел 1. Основи на менторството

Раздел 2. Изграждане на положителни нагласи към обратното менторство

Раздел 3. Списък за проверка на Програмата за обучение на ментори

Раздел 1: Основи на менторството

Дейност 1.1.	
Заглавие:	Как да се започне една менторска програма?
Изпълнение:	Дейността е предвидена за присъствено обучение на живо, но може да се адаптира и към онлайн формат.
Цел:	Целта на тази дейност е да представи основите на менторството на обучаемите.
Компетенция/и:	Изследователски умения (търсене и избиране на източници; анализ) Писане на доклад (обобщение) Критично мислене Решаване на проблеми Креативност
Продължителност:	60 минути

Описание на дейността

- **Кратко описание**

Дейността е разделена на четири стъпки: 1) въведение в тематиката (мисловно упражнение за писане на идеи); 2) теоретична презентация на темата (теория); 3) практическа дейност (практическа сесия) и „разбор на информацията“ в края. Ако се извършва на живо, участниците трябва да седнат във формата на кръг или на буквата “U” за групови дейности, а за индивидуалните дейности или дейностите по двойки трябва да се предвиди още място. Материали, нужни за тази сесия: Лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1: Мисловно упражнение за записване на идеи [приблизително 10 мин.]

Обучителят разделя упражнението на 3 кръга и във всеки кръг участниците следва да напишат отговорите си на следните въпроси:

Кръг 1) Какво е менторството за теб?

Кръг 2) Всеки ли може да бъде ментор? Какво е нужно, за да си ментор?

Кръг 3) Всеки ли може да бъде наставяван? Какво е нужно, за да си наставяван?

След всеки кръг (приблизително 3 мин.), отговорите се събират и се показват на бяла дъска/флипчарт (при сесиите на живо) или се споделят чрез дигитални инструменти за съвместна работа като [Padlet](#) или [Slido](#).

Стъпка 2: Теория [приблизително 15 мин.]

Обучителят използва отговорите на участниците, за да направи въведение в основите на менторството и да представи Сценарий 1 като упражнение, което да бъде разработено, както е посочено в Стъпка 3.

Стъпка 3: Практическа сесия [приблизително 25 мин.]

Участниците трябва да изпълнят задачи, посочени в “Сценарий 1: Как да се започне една менторска програма?”. При обучението на живо, главната цел е да се изпълнят поне задачите от 1 до 4. Задача 5 може да бъде дадена за самостоятелна работа, която да се направи след обучителната сесия. Ако обучението е онлайн, тази последна задача може да се направи в асинхронна сесия (максимум 4 часа). Обучителят може да използва инструмент за съвместна работа, за да събере всички отговори и да сподели резултатите с всички участници. Индивидуалната обратна връзка трябва да бъде предоставена директно.

Стъпка 4: Разбор на информацията [приблизително 15 мин.]

За да завърши дейността, учителят следва да помоли участниците да споделят как са решили Сценарий 1. Обучителят ще използва приноса на участниците, за да обобщи основите на менторството.

- Връзки към инструментите

Padlet

<https://padlet.com/>

Slido

<https://www.sli.do/>

- Ресурси

Effective mentor programs: recruiting and training mentors. (November 6, 2017). Retrieved from Training Industry:

<https://trainingindustry.com/articles/leadership/effective-mentor-programs-recruiting-and-training-mentors/>

Hatton, Alan, Telfer, Scott. (2008). A guide to mentoring across generations. The Scottish Centre for Intergenerational Practice. Retrieved from:

[https://generationsworkingtogether.org/downloads/504decd7a096f-Guide to Mentoring Across Generations updated 15 Aug 2011.pdf](https://generationsworkingtogether.org/downloads/504decd7a096f-Guide%20to%20Mentoring%20Across%20Generations%20updated%2015%20Aug%202011.pdf)

Which companies use mentoring? (n.d.). Retrieved from Mentorloop:

<https://mentorloop.com/blog/which-companies-mentoring/>

Раздел 2: Изграждане на позитивна нагласа към обратното менторство

Дейност 2.1	
Заглавие:	Поставяне под въпрос на концепции
Изпълнение:	Дейността е предвидена за присъствено обучение на живо, но може да се адаптира и към онлайн формат.
Цел:	Целта на тази дейност е участниците да поставят под въпрос разликите между менторството и обратното менторство и да разсъждават върху това до каква степен тези практики са ценни на тяхното работно място.
Компетенция/и:	Самоувереност Любознателност Критично мислене Решаване на проблеми Изобретателност
Продължителност:	30 минути

Описание на дейността

- **Кратко описание**

Дейността е разделена на три стъпки: 1) Въведение в тематиката (теория); 2) практическа дейност (практическа сесия) и „разбор на информацията“ в края. Ако се извършва на живо, участниците трябва да седнат във формата на кръг или на буквата “U” за групови дейности, а за индивидуалните дейности или дейностите по двойки трябва да се предвиди допълнително място. Материали, нужни за тази сесия: Лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки. Ако се провежда онлайн, учителите могат да използват панели за съвместна работа като Padlet или Slido, за да съберат обратна връзка и резултати от работата на участниците.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1: Теория [приблизително 5 мин.]

Обучителят припомня последния раздел (основи на менторството) подчертавайки следните концепции: менторство, обратно менторство, обучение между поколенията и използва предложеното видео ([“The power of intergenerational mentoring”](#)), за да представи **Сценарий 2 – Част 1 Въпроси за**

проверка на концепциите като упражнение, което да се разработи, както е посочено в Стъпка 2.

Стъпка 2: Практическа сесия [приблизително 20 мин.]

Участниците трябва да изпълнят задачите, посочени в **Сценарий 2 – Част 1 Въпроси за проверка на концепциите**. Обучителят сформира малки групи или двойки участници, които да работят по задачите. За да се улесни процесът, на всеки от групата трябва да бъде възложена по една задача. Поради ограничения във времето, обучителят може да избере: 1) да помоли една или две групи участници да представят накратко резултатите от своите заключения и те да бъдат използвани за разбора в края; или 2) да помоли участниците да споделят своите заключения в платформа за съвместна работа. Ако избере втората опция, обучителят трябва да посредничи, за да улесни процеса и да поддържа дискусиите.

Стъпка 3: Разбор на информацията [приблизително 5 мин.]

Обучителят използва заключенията на участниците в дискусиата по темата, за да представи **Сценарий 2 – Част 2 Силата на доброто електронно портфолио**.

- **Връзки към инструментите**

Padlet

<https://padlet.com/>

Slido

<https://www.sli.do/>

Videoclip: The Power of intergenerational mentoring

<https://www.youtube.com/watch?v=0rC1gBxNNHk>

- **Ресурси**

Betereli, Carolina. *Fostering a culture of reverse mentoring in the workplace* Retrieved from For-Managers: <https://for-managers.com/reverse-mentoring/>

Deakins, Charles Goff-. *It's time to get rid of reverse mentoring*. (July 31, 2018).

Retrieved from HRZone: <https://www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring>

Högemark, F. (2018). *How to design and deliver an inclusive workplace learning strategy*, Strategic HR Review, Vol. 17 No. 5, pp. 259-260. <https://doi.org/10.1108/SHR-10-2018-144>

Wilson, Fred. *Reverse mentoring guide for agile businesses* (December 30, 2020).

Retrieved from Task: <https://www.ntaskmanager.com/blog/reverse-mentoring/>

Дейност 2.2	
Заглавие:	Силата на доброто електронно портфолио
Изпълнение:	Дейността е предвидена за провеждане на обучение на живо, но може да се адаптира и към онлайн формат.
Цел:	Целта на тази дейност е да се очертае значението на предварителното установяване на стратегия преди разработването и прилагането на програма за менторство между поколенията.
Компетенция/и:	Вземане на решения Критично мислене Решаване на проблеми Стратегическа мисъл Дигитални умения Изобретателност
Продължителност:	45 минути

Описание на дейността

- **Кратко описание**

Дейността е разделена на две стъпки: 1) практическо упражнение (практическа сесия) и презентация на груповата работа (разбор на информацията). Ако се извършва на живо, участниците трябва да седнат във формата на кръг или на буквата "U" за групови дейности, а за индивидуалните дейности или дейностите по двойки трябва да се отдели допълнително място. Материали, нужни за тази сесия: Лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки. Ако се осъществява онлайн, учителите могат да използват панели за съвместна работа като Padlet или Slido, за да съберат обратна връзка и резултати от работата на участниците.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1 : Практическа сесия [приблизително 30 мин.]

Участниците трябва да изпълнят задачите, посочени в **Сценарий 2 – Част 2 Силата на доброто електронно портфолио**. Учителят сформира малки групи

или двойки участници, които да работят върху задачи. За да се улесни процесът, на всеки от групата трябва да бъде възложена по една задача.

Стъпка 2: Презентации от груповата работа [приблизително 15 мин.]

Всяка група има 5 минути да представи своите стратегии. Обучителят използва заключенията на участниците за окончателния разбор на информацията, който да очертае важността на добре изработеното портфолио като пример за първа стратегия за прилагане на програма за менторство между поколенията.

- **Връзки към**

Padlet

<https://padlet.com/>

Slido

<https://www.sli.do/>

The Power of intergenerational mentoring

<https://www.youtube.com/watch?v=0rC1gBxNNHk>

- **Ресурси**

Barret, Helen C. *Balancing the two faces of ePortfolios*. (May 2010). Retrieved from Educação, formação e Tecnologias:

<http://eft.educom.pt/index.php/eft/article/viewFile/161/102><http://eft.educom.pt/index.php/eft/article/viewFile/161/102>

Davis, Vicki. *11 essentials for excellent digital portfolios*. (November 17 2017). Retrieved from Edutopia: https://www.edutopia.org/blog/11-essentials-for-excellent-eportfolios-vicki-davis?utm_source=twitter&utm_medium=socialflow

Lievens, Ronald. *ePortfolios in the workplace for human capital management: a multiple case study*. (2015). Retrieved from International Journal of ePortfolio:

<https://www.theijep.com/pdf/IJEP177.pdf>

The value of ePortfolios in recruitment and human capital management processes.

(n.d.). Retrieved from Hamk Unlimited: <https://unlimited.hamk.fi/ammatillinen-osaaminen-ja-opetus/the-value-of-eportfolios-in-recruitment/#.YFx2-vn7SUK>

Раздел 3: Списък за проверка на програмата за обучение на менторите

Дейност 3.1.	
Заглавие:	Предприемане на действие
Изпълнение:	Дейността е предвидена за присъствено обучение на живо, но може да се адаптира и към онлайн формат.
Цел:	Целта на тази дейност е участниците да се ангажират в разработването на своя Програма за обучение за ментори като използват собствения си опит на работното място.
Компетенция/и:	Вземане на решение Критично мислене Решаване на проблеми Стратегическа мисъл Дигитални умения Изобретателност
Продължителност:	45 минути

Описание на дейността

- **Кратко описание**

Дейността е разделена на три стъпки: 1) въведение в тематиката (теория); 2) практическа дейност (практическа сесия) и презентация на индивидуалната работа [ще бъде показана онлайн като дискуссионен форум). Ако се извършва на живо, участниците трябва да седнат във формата на кръг или на буквата "U" за групови дейности, а за индивидуалните дейности или тези по двойки трябва да се предвиди още място. Материали, нужни за тази сесия: Лаптоп/компютър/таблет; достъп до интернет; химикал и тетрадки. Ако се прави онлайн, учителите могат да използват панели за съвместна работа като Padlet или Slido, за да съберат обратна връзка и резултати от работата на участниците.

- **Насоки за изпълнение**

Стъпка 1 : Теория [приблизително 10 мин.]

Обучителят обобщава принципите на ефективната менторска програма при представяне на **Сценарий 3: Предприемане на действие**. На учителя се препоръчва накратко да обясни ключовите области на менторството, посочени в учебния материал.

Стъпка 2: Практическа сесия [приблизително 25 мин.]

Участниците трябва да изпълнят задачите, посочени в **Сценарий 3: Предприемане на действие**. Това е индивидуална дейност, която участниците могат да започнат да разработват в рамките на присъствена обучителна сесия. В такъв контекст, учителят ще трябва да им окаже подкрепа. Сценарий 3 е описан така, че учителят да може по-добре да го адаптира към своите нужди и стил на обучение. Поради тази причина може да се наложи допълнителна подготовка, която да отговаря на специфичния профил и нуждите от обучение на участника. В раздела с ресурси са изброени допълнителни четива, които да осигурят на учителя допълнителни знания и инструменти за провеждане на тази практическа сесия. Той също така ще трябва да определи продължителността на тази заключителна дейност.

Стъпка 3: Презентации на работата по индивидуалните задачи

Задачите, които се изискват в Сценарий 3 са сериозни и необходимо допълнително време за завършването им. Поради тази причина може да се предложи на участниците да изпълнят тази задача в самостоятелни учебни сесии. Учителят трябва да използва отворен онлайн форум, така че участниците да могат да показват резултатите от работата си. Този онлайн формат трябва да бъде организиран като форум- дискусия, където участниците ще бъдат насърчавани да представят своите идеи и да се учат от опита на другите.

- **Връзки към**

Mentoring guide

https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/files/mentoring_guide_2020_v3.pdf

Mentoring skills practice

https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/files/mentoring_skills_2020.pdf

Padlet

<https://padlet.com/>

Slido

<https://www.sli.do/>

- **Ресурси**

Cannata, Ana, Garringer, Michel. (2006). *Preparing participants for mentoring*.

Mentoring Resource Center, retrieved from:

https://educationnorthwest.org/sites/default/files/resources/training_initial.pdf

Jucovy, Linda. (2001). *Training new mentors*. National Mentoring Center. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/71356731.pdf>

Oesch, Taryn. *Effective mentor programs: recruiting and training mentors*. (November 6 2017). Retrieved from Training industry: <https://trainingindustry.com/articles/leadership/effective-mentor-programs-recruiting-and-training-mentors/>

Training adult mentors. Retrieved from Community Toolbox: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/youth-mentoring/train-members/main>

Модул оценка на обучението

Тест

1. Какво е най-точното определение за менторство?
 - a. Менторството е реципрочна връзка между двама индивиди, които споделят обща цел.
 - b. Менторството е връзката между преподаване и учене, фокусирана върху кариерно развитие.
 - c. Менторските отношения са фокусирани върху персоналното и професионалното развитие. С цел да изгради увереност у наставявания, менторската връзка се основава на честност, доверие; обмен на знание; насърчаване и подкрепа.
2. Според Вас, има ли съществена разлика между менторството и обратното менторство? Обосновете отговора си.
 - a. Да
 - b. Не
3. Кое от списъка по-долу покрива качествата, необходими на добрия ментор?
 - a. Обучител и учител; разрешаващ проблеми; мотиватор; слушател; водач; инфлуенсър; човек, осъществяващ нетуъркинг.
 - b. Твоят най-добър приятел; отличен слушател; някой, който отваря врати пред теб; не винаги е на разположение.
4. Каква е главната роля на ментора в менторските взаимоотношения?
 - a. Да обръща специално внимание на културните и социални разлики; на джендър съображенията; на поверителността и конфликта на интереси.
 - b. Да осигурява подкрепа и дава обратна връзка, когато наставяваният има проблеми.
 - c. Да подкрепя и да бъде учител, да решава проблеми, мотиватор, слушател, водач, инфлуенсър и човек, който да „отваря врати“ за своя наставяван.
5. Какви са основните отговорности на наставявания в менторските взаимоотношения?
 - a. Да има желание да се учи.
 - b. Да може да слуша.
 - c. Да участва активно във всички менторски сесии.
6. Активното слушане от страна на ментора ексклузивно умение ли е?
Обосновете отговора си.
 - a. Да

- b. Не
7. Какво прави менторските отношения ефективни?
- Провеждане на официални срещи и сесии с общи цели между ментора и наставявания.
 - Оформяне на официални договорености като споразумения за менторство; редовни срещи и официално закриване на менторството.
 - Приятелството и доверието между двама души, които са готови да се учат един от друг.
8. Какво определя една менторска програма като добра?
- Инструментите, използвани за свързване на ментори и наставявани.
 - Ясното дефиниране на стратегия, установяването на ясни цели и определяне на стандарти за оценка.
 - Волята за промяна.
9. Каква е най-добрата дефиниция за професионално електронно портфолио?
- Обобщение на работните постижения, умения и компетенции на даден човек, представени в цифров формат (например личен уебсайт).
 - Документ, който описва накратко образователния и професионален опит на даден човек.
10. Какви са главните стъпки при разработването на менторска програма?
- Създаване на дейности и избор на ментори за наставяваните.
 - Определяне на стратегия; изработване на менторската програма; обучаване на менторите; оценяване на програмата.
 - Избиране на ментори, избиране на наставявани и организиране на срещи.

Отговорите на теста

Въпрос 1	c
Въпрос 2	
Въпрос 3	a
Въпрос 4	a, b & c
Въпрос 5	a, b & c
Въпрос 6	Активното слушане е също умение, което наставляваният трябва да притежава, придобие или развие.
Въпрос 7	b
Въпрос 8	b
Въпрос 9	a
Въпрос 10	b

Модул обучителни материали

Раздел 1: Основи на менторството

Сценарий 1: Как да се започне една менторска програма?

По време на участие в семинар за управление на човешките ресурси, Съветът на директорите на Вашата компания научава, че организациите трябва да са сигурни, че се адаптират правилно по отношение осигуряването на подходящи условия, които да помогнат на различните поколения, работещи в компанията, да се справят с работата си и да преодоляват различни предизвикателства, свързани с нея. Този семинар засяга теми като **менторство, менторство между поколенията, обучение между поколенията, обратно менторство**. Съветът на директорите е напълно наясно с темите, но осъзнава, че всичко това може да бъде приложено като начин за подобряване на отношенията между служителите, както и като възможност за преглед на вътрешната програма за обучение в компанията. Вие сте поканени на среща с тях, на която те разказват накратко за семинара, като Ви молят **да изготвите документ с предимствата и недостатъците на прилагането на менторска програма** за укрепване на отношенията и споделянето на знания между различните поколения служители.

Вие напускате срещата като си задавате въпроса: **Как да започнете менторска програма?** Тъй като това е нещо, което никога не сте правили, ще трябва да започнете от “нулата”, за да подготвите документа, който очакват от Вас.

ЗАДАЧА

За да изготвите документа, ще трябва да:

1. Прочитете три компании, които имат собствена менторска програма.
2. Изберете само една като добър пример, от който можете да се поучите.
3. Избройте ползите от наличието на менторска програма за тази компания.
4. Избройте, ако е приложимо, недостатъците от наличието на менторска програма за тази компания.
5. Изготвите меморандум (максимум 1 стр. във формат А4), където накратко да обясните как работят менторските програми. За тази цел не забравяйте да обърнете внимание на следното: какво е определението за менторство? Какъв тип менторски модели/програми съществуват? Какви са разликите между формалното и неформалното менторство?
6. Организирайте и пазите списък на ресурсите (статии, текстове, линкове), които са използвани за изпълнението на тези стъпки от задачата.

Раздел 2: Изграждане на положителна нагласа към обратното менторство

Сценарий 2: Изграждане на приобщаваща стратегия за обучение на работното място

Част 1 – Поставяне под въпрос на концепции

След като сте подготвили меморандум за това как работят менторските програми, Вие започвате да поставяте под въпрос някои от научените понятия. Например не сте разбрали каква е най-голямата разлика между менторството и обратното менторство. И като добър изследовател, какъвто сте, решавате да се задълбочите отново в темата и намирате следната статия:

Време е да се отървете от обратното менторство

В култура, в която се насърчава непрекъснатото обучение на работното място за всички възрасти, терминът „обратно наставничество“ е остарял и потенциално опасен. Но защо е така?

Тъй като в днешно време работната сила навсякъде е съставена от няколко поколения, има ли място терминът „обратно менторство“? Първата статия, спомената по-горе, говори за „сдружаване между млади и възрастни“ – а не трябва ли да работим повече в такова съдружие?

Чарлз Гофф-Дикинс: Време е да се отървете от обратното менторство (31 юли, 2018).

ЗАДАЧИ

1. Прочетете цялата статия тук: <https://www.hrzone.com/lead/change/its-time-to-get-rid-of-reverse-mentoring>
2. Потърсете статия, която посочва различен подход по отношение на концепцията за обратно наставничество.
3. Обобщете основните мнения от двете статии в таблица. Поставете акцент върху поне три основни аспекта.
4. Изразете Вашето мнение по въпроса? Към коя статия клоните повече и защо?
5. Решете как ще представите своите идеи на останалите участници така, че да не е обикновено представяне, а да убедите в тях аудиторията.
6. Организирайте и пазете списък на ресурсите (статии, текстове, линкове), които са използвани за приключване на горните стъпки.

Раздел 2: Изграждане на положителна нагласа към обратното менторство

Сценарий 2: Изграждане на приобщаваща стратегия за обучение на работното място

Част 2 – Силата на доброто електронно портфолио

Сега, когато осъзнахте потенциала на менторството, обратното менторство и обучението между поколенията и колко е силна връзката между тях, все още се чувствате като че ли сте в началото: *Как ще успя да се справя? Как ще успя да въведа, управлявам и прилагам тези практики в моята компания?*

Работите в МСП, специализирано в дистрибуцията на тежкотоварни превозни средства (трактори, автовози, ремаркета и полуремаркета). Вашата компания предоставя следните услуги: покупка и продажба на индустриални превозни средства; обслужване и ремонт на превозни средства; краткосрочен и дългосрочен наем на специализирани превозни средства; управление на автопарка и продажба на телематични услуги. Компанията работи повече от 30 години и има около 150 служители. Фирмата, в която работите, все още има много строга организационна структура, която не позволява сътрудничество между екипи и отдели. В същото време Вие осъзнавате, че би било огромно предизвикателство да осъществявате връзки между хора в организацията си, защото няма лесен достъп до съхраняваната информация за знанията, уменията и способностите на Вашите служители. Да свържете и съчетаете служителите в една менторска програма, би Ви отнело много време.

Тъй като сте правили много проучвания на тази тема, осъзнавате, че наличието на електронно портфолио за всеки служител би улеснило процеса на свързване. По този начин ще можете да съберете информацията на едно място и да я показвате по лесен и креативен начин. Но съществува малък проблем: Вашата компания не може да си позволи толкова специален софтуер, който да прави това! Как бихте разрешили този проблем, за да постигнете целта си?

ЗАДАЧИ

1. Потърсете подходяща информация (връзки, статии, онлайн инструменти и т.н.) за използването на електронни портфолия. Бъдете обективни и стеснете проучването си само до три записа.
2. Изберете методология и напишете текст в рамките на 250 думи, за да обосновате защо Вашата компания би се възползвала от наличието на електронни портфолия на служителите.
3. Изгответе стратегия за електронно портфолио на служителите като се съобразите със следното:
 - a. Инструменти (безплатен софтуер, безплатни онлайн платформи и др.).

- b. Тип информация, която да включите (биография; умения, курсове; главни постижения).
 - c. Как ще показвате информацията вътре в организацията, т.е. дали само мениджърите по човешки ресурси ще имат достъп до тази информация или всички служители?
4. Представете как ще изглежда примерното електронно портфолио на Вашите служители.
5. Когато представяте портфолиото на служителите от Вашата компания, обяснете как тази стратегия би могла да използва менторски практики.
6. Организирайте и пазете списък на ресурсите (статии, текстове, линкове) които са използвани за осъществяването на тези стъпки.

Раздел 3: Списък за проверка на програмата за обучение на ментори

Сценарий 3: Предприемане на действие

Вече сте запознати с основите на менторството, предимствата и недостатъците на програмата за менторство между поколенията на работното място и откъде да започнете. На този етап ще трябва да се подготвите да обучите служители във Вашата компания да станат ментори. Сценарият тук е истински, Вашата компания, Вашите служители! **Как бихте проектирали и внедрили междупоколенческа програма на работното място?** На този етап ще бъдете помолени да следвате посочените по-долу стъпки, за да изготвите програма, която допълнително ще разработите и приложите. За всяка от следните ключови области ще трябва да посочите:

1. Стратегия за обучение (как ще развиете уменията и компетенциите на Вашите служители)?
2. Методология на изпълнението (инструкциите, които ще дадете на служителите си, когато се обучават един друг).
3. Инструменти, които бихте използвали и бихте препоръчали на служителите си да използват по време на упражняване на менторство.

Ключови области

Настройка на ума за менторство, уменията които имат значение

- Профил на ментора: развива способности, вдъхновява, осигурява гравивна обратна връзка, управлява рисковете и отваря врати.
- Профил на наставника: активно се обучава, поема инициатива, проследява и управлява отношенията.

Установяване и управление на отношенията

- Развитие на умения за управление на отношенията: способността за установяване и поддържане на взаимоотношения, за насърчаване на чувството за принадлежност и доверие.
- Развиване на комуникативни умения: способност за активно слушане, ефективно задаване на въпроси (любознателност), активно предоставяне на обратна връзка, насърчаване (подкрепа) и размисъл.
- Развиване на умения за вземане на решения: ефективно управление на конфликти и разногласия и водене на преговори (ефективно решаване на проблеми).

Планиране и управление на менторските срещи/сесии

- Главни стъпки в официалните менторски срещи/сесии.

- Методологии, стратегии, инструменти и ресурси, включени в официални менторски срещи/сесии.

