



## **Mentorzy rówieśniczy XXI wieku dla osób 50+**

### **INTERAKTYWNE ĆWICZENIA PRAKTYCZNE**

**Wzmacnianie potencjału wspierającego aktywne starzenie się w warunkach XXI wieku - program mentoringu rówieśniczego dla osób 50+**

**PEER-TRAIN**



*KA2 KA220-ADU - Partnerstwa współpracy w edukacji dorosłych  
ID formularza: ID formularza KA220-ADU-0F1F5E31  
Numer projektu: 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253  
Wzmacnianie potencjału wspierającego aktywne starzenie się  
w warunkach XXI wieku - program mentoringu rówieśniczego dla osób 50+  
PEER-TRAIN*



**Co-funded by  
the European Union**



*Szkolenie dla mentorów rówieśniczych "Mentorzy rówieśnicy XXI wieku dla osób 50+"*

Publikacja została zatwierdzona przez konsorcjum partnerów w ramach projektu Erasmus+ KA2 2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253 Strengthening Capacities to Support Active Ageing in the Conditions of the 21st Century - Peer Mentoring Programme for People 50+ - PEER-TRAIN.

Główne cele projektu to przyczynienie się do profesjonalizacji organizacji partnerskich organizacji, zwiększenie wiedzy i rozwój kompetencji zawodowych i cyfrowych ekspertów, rozwój kompetencji mentorów rówieśniczych dla osób 50+ zgodnie z wymogami XXI wieku poprzez zastosowanie innowacyjnych rozwiązań i technologii cyfrowych. Projekt w szczególności koncentruje się na wspieraniu i rozwijaniu współpracy międzynarodowej uczestniczących w nim organizacji, budowaniu i wzmacnianiu sieci partnerskich.

*Szkolenie mentorów rówieśniczych* skupi się na zwiększeniu kluczowych kompetencji - osobistych, społecznych, metodologicznych i cyfrowych ekspertów i przyszłych mentorów. Dzięki zaangażowaniu dobrze wykwalifikowanych mentorów rówieśniczych, którzy są bardziej akceptowani przez swoich rówieśników, podopieczni 50+ będą bardziej zmotywowani do angażowania się w działania, zwłaszcza w obszarze uczenia się przez całe życie.

Koordynowany przez EureCons Förderagentur GmbH i stworzony przez konsorcjum PEER-TRAIN

2021-1-DE02-KA220-ADU-000028253

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie oznacza poparcia dla jej treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.



## Spis treści

Wstęp	4
Zapoznanie się z uczestnikami szkolenia	4
Zasady współpracy w grupie	5
1. Metodologia mentoringu rówieśniczego	7
1.1. Czym jest mentoring rówieśniczy	7
1.2. Kim jest mentor rówieśniczy? Co zasadniczo musisz wiedzieć?	9
1.3. Role mentora rówieśniczego	11
1.4. Korzyści z mentoringu rówieśniczego dla mentorów i podopiecznych	12
2. Podopieczni - osoby 50+	15
2.1. Analiza SWOT grupy docelowej (osoby 50+)	15
2.2. Specyfika edukacji uczestników 50+ i praktyczne rekomendacje metodyczne	17
2.3. Doradztwo zawodowe dla osób 50+	19
2.4. Udział osób w wieku 50+ w rynku pracy	24
3. Relacja mentor - podopieczny	28
3.1. Czym jest skuteczna relacja mentor - podopieczny?	28
3.2. Etapy relacji mentor-podopieczni	29
3.3. Budowanie zaufania i ustalanie granic	30
3.4. Rozwiązywanie problemów - rozwiązywanie konfliktów	31
4. Skuteczna komunikacja i etyka	33
4.1. Narzędzia komunikacji w usługach mentoringu rówieśniczego	33
4.2. Komunikacja międzykulturowa/zarządzanie różnorodnością kulturową	34
4.3. Problemy etyczne w usługach mentoringu rówieśniczego	35
4.4. Praktyczne wskazówki dla mentorów rówieśniczych	37
5. Działania w ramach mentoringu rówieśniczego	39
5.1. Ustalanie celów	39
5.2. Indywidualny mentoring rówieśniczy - plan mentoringu	41
5.3. Działania grupowe w usługach mentoringu rówieśniczego	43
5.4. Strategie motywacyjne dla aktywnego starzenia się osób 50+	44
6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej	47
6.1. Narzędzia komunikacji i udostępniania	47
6.2. Wybór właściwych narzędzi komunikacji i udostępniania	48
6.3. Tworzenie i udostępnianie treści cyfrowych	50
6.4. Ochrona danych osobowych - GDPR	52

## Wstęp

### Zapoznanie się z uczestnikami szkolenia

#### Ćwiczenie wstępne 1

<b>MODUŁ</b>	Wstęp
<b>TEMAT</b>	Zapoznanie się z uczestnikami szkolenia
<b>Tytuł działania</b>	Prezentowanie członków grupy
<b>Cel pedagogiczny</b>	Poznanie członków grupy, wprowadzenie członków grupy do grupy
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych i mentorzy rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	30 min.
<b>Ustawienia</b>	Pary siedzą na krzesłach naprzeciwko siebie, pary są ustawione w odpowiedniej odległości od siebie
<b>Wielkość grupy</b>	10-14 osób
<b>Metoda</b>	Ustrukturyzowany wywiad w parach, prezentacja
<b>Narzędzia</b>	Kartki formatu A/4, długopisy
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Członkowie grupy pracują w parach. Wykładowca wręcza każdemu uczestnikowi kartkę białego papieru (A4) i przedstawia instrukcje 1 oraz 2. Uczestnicy przygotowują dla siebie identyfikatory z imionami po 6 minutach dyskusji (po 3 minuty każdy). Następnie wykonywana jest instrukcja 3 i każdy uczestnik przedstawia kolegę lub koleżankę na podstawie identyfikatora. Prowadzący może również zrobić konkurs na najlepszą prezentację. Na koniec uczestnik, który miał najciekawszą historię życia, a także ten, który miał najlepszą prezentację, zostanie nagrodzony.

#### Tekst instrukcji dla uczących się (mentorów rówieśniczych)

1. Proszę wziąć jedną kartkę papieru i złożyć ją na pół.
2. Wyobraź sobie, że jesteś redaktorem lokalnej telewizji. Twoim zadaniem jest zebranie w ciągu 3 minut 5 faktów o swoim koledze.

Każdy ma 3 minuty. Na kartce papieru zapisuje:

- imię partnera, z którym rozmawiamy,
- jego zawód / zajęcie,
- inne informacje/fakty, które mogą być interesujące dla całej grupy,
- UWAGA: należy znaleźć jak najwięcej informacji o swoim partnerze.

3. Proszę położyć identyfikator przed swoim kolegą i przedstawić swojego kolegę całej grupie jako najciekawszą osobę na świecie.

4. Napisz na bilecie, która historia życia i która prezentacja była dla Ciebie najciekawsza.

### Podsumowanie

Rozmowa i opisywanie siebie pomagają złagodzić niedogodności związane z nieznanymi osobami i sytuacjami, a także poprawiają koncentrację.

### Zasady współpracy w grupie

## Ćwiczenie wstępne 2

<b>MODUŁ</b>	Wstęp
<b>TEMAT</b>	Zasady współpracy w grupie
<b>Tytuł działania</b>	Tworzenie zasad współpracy grupy
<b>Cel pedagogiczny</b>	Stworzenie zasad grupowych w celu realizacji celów szkolenia
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych i mentorzy rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	10 min.
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w okrąg
<b>Wielkość grupy</b>	10-14 osób
<b>Metoda</b>	Cała grupa, dyskusja plenarna
<b>Narzędzia</b>	Kartki formatu A/4, pisaki, arkusz do flipcharta, marker do flipcharta

### Opis ćwiczenia

Aby osiągnąć cele szkoleniowe, uczestnicy wraz z wykładowcą ustalają zasady grupowe. Zasady grupowe mają być formułowane wspólnie w ramach grupy pod nadzorem wykładowcy. Zasady grupowe dotyczą zwracania się do siebie, korzystania z telefonów komórkowych, form dyskusji (tylko jedna osoba mówi w danym momencie, każdy ma prawo wypowiedzieć swoje zdanie, nikt nie jest oceniany, ostatnie słowo ma zawsze wykładowca), przestrzegania harmonogramu, zamkniętych drzwi (informacje należą do grupy), każdy jest odpowiedzialny za siebie. Wykładowca zapisuje na flipcharcie zasady obowiązujące w grupie. Regulamin grupy będzie umieszczony w dobrze widocznym miejscu podczas całego szkolenia. Każdy uczestnik dostaje bloczek karteczek samoprzylepnych i rysuje na nim symbol, który opisuje jego samego. Każdy przykleja symbol zgodnie z zasadami grupy jako znak akceptacji.

## Tekst instrukcji dla uczących się (mentorów rówieśniczych)

1. Zastanów się, co konkretnie chciałbyś uzgodnić:
  - podejmowanie działań w ramach szkolenia i poza nim,
  - korzystanie z telefonu komórkowego podczas szkolenia,
  - formy dyskusji (w danym momencie wypowiada się tylko jedna osoba, każdy ma prawo wypowiedzieć swoje zdanie, nikt nie jest oceniany, ostatnie słowo ma zawsze wykładowca),
  - przestrzeganie harmonogramu zajęć,
  - zamknięte drzwi (informacja należy tylko do grupy),
  - każdy jest odpowiedzialny za siebie.
2. Proszę o narysowanie na kartce samoprzylepnej symbolu, który Cię opisuje i umieszczenie go pod regulaminem grupy jako znaku akceptacji.

## Podsumowanie

Zaleca się, aby uczestnicy szkolenia rozpoczęli pracę w małych grupach, a następnie przedyskutowali swoje listy z całą grupą i stworzyli ostateczną wersję zaakceptowaną przez wszystkich. Regulamin musi być zatwierdzony przez każdą osobę z jej własnym podpisem i samodzielnie wykonanym rysunkiem, który symbolizuje konkretnego uczestnika szkolenia.

# 1. Metodologia mentoringu rówieśniczego

## 1.1. Czym jest mentoring rówieśniczy

<b>Ćwiczenie nr 1.1.</b>	
<b>MODUŁ</b>	1. Metodologia mentoringu rówieśniczego
<b>TEMAT</b>	1.1. Co to jest mentoring rówieśniczy?
<b>Tytuł działania</b>	Mentoring rówieśniczy w YouTube i Canva.
<b>Cel pedagogiczny</b>	Wykorzystanie YouTube i szablonów Canva w celu lepszego zrozumienia tematu "Czym jest mentoring rówieśniczy?".
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoring rówieśniczy, mentorzy rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	3 - 5 stołów, każdy stół wyposażony w trzy krzesła i jeden laptop.
<b>Wielkość grupy</b>	9-15
<b>Metoda</b>	<p>Praca w grupach oparta na praktycznych doświadczeniach uczących się w zakresie wyszukiwania filmów na YouTube oraz przygotowania jednej prezentacji na grupę z wykorzystaniem szablonów Canva.</p> <p>Metoda wspiera rozwój kompetencji kluczowych, tzw. 4C (ang. Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity): komunikacji, współpracy, krytycznego myślenia, kreatywności.</p>
<b>Narzędzia</b>	Smartfony, laptopy, YouTube, Canva
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Podczas pracy w grupie zajęcia wzmacniają współpracę, kreatywność i zaangażowanie.

Podział na grupy jest dobrowolny, ale w razie problemu można go zorganizować w drodze losowania.

Ważne jest, aby zorganizować lokalizację stołów w odpowiedniej odległości, aby nie przeszkadzać sobie nawzajem.

Wykładowca powinien wprowadzić YouTube i Canva oraz pomóc uczącym się, jeśli o to poproszą.

Prezentacje przedstawione przez każdą grupę powinny być oceniane przez wszystkich uczących się przy użyciu np. pudełka i zapalek. Każdy uczeń powinien włożyć do pudełka danej grupy wybraną liczbę zapalek 1,2,3,4,5 (najlepsza to 5, najgorsza to 1).

Zaleca się pobranie i zarchiwizowanie wszystkich prezentacji do wykorzystania w przyszłości.

Wykładowca podsumowuje zajęcia i zadaje uczestnikom pytania końcowe:

- Czego nauczyłem się podczas sesji online i sesji twarzą w twarz?
- Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?
- Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?
- Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

### **Tekst instrukcji dla mentorów rówieśniczych**

1. Wprowadzenie do tematu "Mentoring rówieśniczy w YouTube i Canva".
2. Zaprezentuj ćwiczenie:
  - Otwórz YouTube i poszukaj "Co to jest mentor rówieśniczy?".
  - Wykorzystaj krótki film [https://youtu.be/Ulo2Za\\_6jJI](https://youtu.be/Ulo2Za_6jJI), aby pokazać, jak otworzyć i zapisać transkrypcję.
  - Skorzystaj z Canva, australijskiej platformy do projektowania graficznego, która służy do tworzenia grafik w mediach społecznościowych, prezentacji, plakatów, dokumentów i innych treści wizualnych. Aplikacja zawiera szablony, z których użytkownicy mogą korzystać. Platforma jest darmowa, jak również oferuje płatne subskrypcje, takie jak Canva Pro i Canva for Enterprise dla dodatkowych funkcjonalności.
  - Uruchom oprogramowanie Canva i poszukaj przykładowego szablonu do prezentacji.
3. Poproś uczestników o utworzenie trzyosobowych grup i daj im 45 minut na przygotowanie prezentacji w programie Canva.
4. Zastosuj losowy wybór do porządkowania kolejności prezentacji (15 minut).
5. Zorganizuj ocenę wszystkich prezentacji z wykorzystaniem pudełek i zapalek. Każdy uczestnik może włożyć do pudełka grupowego wybraną liczbę zapalek 1,2,3,4,5.
6. Podsumuj ćwiczenie i poproś o przesłanie wszystkich prezentacji na swój adres e-mail.

### **Podsumowanie**

Zajęcia polecane są do pracy w grupach i ćwiczenia wyszukiwania filmów na YouTube, a także wykorzystania programu Canva do przygotowania prezentacji.

Kluczowa jest współpraca, kreatywność, zaangażowanie uczących się.

Pomocna jest wiedza teoretyczna uzyskana w wyniku samokształcenia.



## 1.2. Kim jest mentor rówieśniczy? Co zasadniczo musisz wiedzieć?

<b>Ćwiczenie nr 1.2.</b>	
<b>MODUŁ</b>	1. Metodologia mentoringu rówieśniczego
<b>TEMAT</b>	1.2. Kim jest mentor rówieśniczy? Osobowość - wiedza, umiejętności, kompetencje mentora rówieśniczego w XXI wieku dla osób 50+. Co zasadniczo musisz wiedzieć?
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Czy potrafię być dobrym mentorem rówieśniczym?
<b>Cel pedagogiczny</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pisanie oświadczenia wstępnego do debaty.</li><li>2. Wykorzystanie faktów uzyskanych z badań do poparcia punktu widzenia zespołu.</li><li>3. Wykazanie, że argument przeciwnika jest błędny przy jednoczesnym zachowaniu uprzejmości.</li></ol>
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoringu rówieśniczego.
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 min.
<b>Ustawienia</b>	Stoły z trzema krzesłami ustawione są w pewnej odległości, aby nie przeszkadzać innym.
<b>Wielkość grupy</b>	9-15
<b>Metoda</b>	<p>Nauczanie najnowocześniejszych umiejętności badawczych poprzez wykorzystanie debaty.</p> <p>Metoda wspiera rozwój kompetencji kluczowych, tzw. 4C (ang. Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity): komunikacji, współpracy, krytycznego myślenia i kreatywności.</p>
<b>Narzędzia</b>	Papier, długopis, laptopy, smartfony.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Zajęcia te wzmacniają pewność siebie, kreatywność, zaangażowanie oraz rozwijają umiejętności poszukiwania.

W fazie przygotowawczej stoły powinny znajdować się w pewnej odległości, aby nie przeszkadzały sobie nawzajem.

Podział na grupy jest dobrowolny, ale w razie problemu można go zorganizować w drodze losowania.

Wykładowca wprowadza logistykę debaty i moderuje całe wydarzenie.

Zaleca się nagranie debaty do wykorzystania w przyszłości.

Wykładowca podsumowuje zajęcia i zadaje uczestnikom pytania końcowe:

- Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?
- Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?
- Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?
- Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?
- 

### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

1. Przedstawienie tematu ćwiczenia: Kim jest mentor rówieśniczy? Osobowość - wiedza, umiejętności, kompetencje mentora rówieśniczego w XXI wieku dla osób 50+. Co zasadniczo trzeba wiedzieć?
2. Zbierz fakty dotyczące tematu ćwiczenia, pamiętaj, że dowody potwierdzające powinny pochodzić z dwóch lub więcej wiarygodnych źródeł informacji, w tym materiałów do samodzielnej nauki.
3. Podaj argument i poprzyj go faktami: Zapiszcie opinię drużyny na diskutowany temat.
4. Wymień fakty potwierdzające ten punkt widzenia, cytując źródła.
5. Upewnij się, że wypowiedź otwierająca brzmi logicznie, a każdy argument naturalnie przechodzi z jednego w drugi.
6. Przypomnij zasady debaty: W mowie wstępnej unikaj ataków osobistych i podburzających stwierdzeń. Zachowaj uprzejmość wobec drugiej strony i szacunek dla osób i spraw wymienionych w wypowiedzi.
7. Rozpocznij i moderuj debatę.
8. Podsumuj debatę.

### **Podsumowanie**

Ćwiczenie jest zalecane do wprowadzenia debaty, procesu, który obejmuje formalny dyskurs na określony temat, często z udziałem moderatora i publiczności. W debacie przedstawiane są argumenty za często przeciwstawnymi punktami widzenia.

Wzmacnia się pewność siebie, kreatywność, zaangażowanie, komunikację, współpracę i krytyczne myślenie uczniów.

Pomocna jest wiedza teoretyczna uzyskana w wyniku samokształcenia.

### 1.3. Role mentora rówieśniczego

#### Ćwiczenie nr 1.3.

<b>MODUŁ</b>	1. Metodologia mentoringu rówieśniczego
<b>TEMAT</b>	1.3. Role mentora rówieśniczego
<b>Tytuł działania</b>	Jestem dobrym mentorem rówieśniczym, a moje mocne strony są następujące...
<b>Cel pedagogiczny</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wykorzystanie burzy mózgów do znalezienia wniosku dla konkretnego problemu poprzez zebranie listy pomysłów spontanicznie zgłaszanych przez jej uczestników.</li><li>2. Wykorzystanie plakatów w celu uczynienia ustaleń jasnymi i widocznymi.</li></ol>
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoring rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 min.
<b>Ustawienia</b>	Stoły i krzesła ustawione w kształcie litery U lub w kole.
<b>Wielkość grupy</b>	9-15
<b>Metoda</b>	Burza mózgów i mentor.  Metoda wspiera rozwój kompetencji kluczowych, tzw. 4C (ang. Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity): komunikacji, współpracy, krytycznego myślenia i kreatywności.
<b>Narzędzia</b>	Papier, długopis, laptop, smartfony

#### Opis ćwiczenia

Wykładowca przedstawia burzę mózgów jako sytuację, w której grupa uczących się spotyka się, aby poprzez usunięcie zahamowań generować nowe pomysły i rozwiązania wokół określonej dziedziny. Uczniowie mogą myśleć swobodniej i proponują jak najwięcej spontanicznych, nowych pomysłów. Wszystkie pomysły są notowane, a po zakończeniu sesji burzy mózgów następuje ich ocena.

Do zebrania trzech indywidualnych wyborów wykładowca wykorzystuje aplikację mentimeter, która skupia się na współpracy online dla sektora edukacyjnego, pozwalając uczestnikom na anonimowe odpowiedzi na pytania.

Wykładowca wyjaśnia, że mentimeter umożliwia uczącym się dzielenie się wiedzą i informacjami zwrotnymi w czasie rzeczywistym na urządzeniach mobilnych za pomocą prezentacji, sondaży lub burzy mózgów podczas zajęć, spotkań, zebrań, konferencji i innych działań grupowych.

Wykładowca podsumowuje zajęcia i zadaje uczestnikom pytania końcowe:

- Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?
- Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?
- Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?
- Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

### Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

1. Wprowadź ćwiczenie "Jestem dobrym mentorem rówieśniczym i moje mocne strony są następujące...".
2. Opisz metodę burzy mózgów jako sytuację, w której grupa uczących się osób spotyka się w celu generowania nowych pomysłów i rozwiązań wokół określonej dziedziny zainteresowań poprzez usunięcie zahamowań.
3. Powiedz, że uczący się są w stanie myśleć bardziej swobodnie i poproś o wygenerowanie jak największej ilości spontanicznych nowych pomysłów.
4. Podkreśl, że wszystkie pomysły powinny być zanotowane bez krytyki.
5. Po zakończeniu sesji burzy mózgów poproś uczestników o indywidualną ocenę pomysłów i wybranie trzech, które są mocną stroną uczestnika.
6. Uruchom mentora i poproś o podzielenie się swoimi trzema wyborami.
7. Zapisz plakat wygenerowany z danych wejściowych uczniów i zachowaj do wykorzystania w przyszłości.

### Podsumowanie

Ćwiczenie polecane jest do pracy indywidualnej, ćwiczenia burzy mózgów i wykorzystania aplikacji mentimeter.

Wzmacnia się pewność siebie, kreatywność, zaangażowanie, komunikację, współpracę i krytyczne myślenie uczniów.

Pomocna jest wiedza teoretyczna uzyskana w wyniku samokształcenia.

## 1.4. Korzyści z mentoringu rówieśniczego dla mentorów i podopiecznych

### Ćwiczenie nr 1.4.

**MODUŁ**

1. Metodologia mentoringu rówieśniczego

**TEMAT**

1.4. Korzyści z mentoringu rówieśniczego dla mentorów i podopiecznych

**Tytuł działania**

Jak mentorzy i podopieczni mogą skorzystać z mentoringu rówieśniczego?

<b>Cel pedagogiczny</b>	Wiedzieć, jak wykorzystać metodę prezentacji w windzie (ang. elevator pitch) do przekonania całej grupy, dlaczego wybrane korzyści są tak ważne.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoring rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Stoły z trzema krzesłami ustawione są w pewnej odległości, aby nie przeszkadzać innym.
<b>Wielkość grupy</b>	9 - 15 osób
<b>Metoda</b>	Praca w grupach i metoda prezentacji w windzie. Metoda wspiera rozwój kompetencji kluczowych, tzw. 4C (ang. Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity): komunikacji, współpracy, krytycznego myślenia i kreatywności.
<b>Narzędzia</b>	Papier, długopis, flipchart, kartki samoprzylepne

### Opis działalności

To ćwiczenie wzmacnia krytyczne myślenie i wspiera pracę w grupie w temacie mentorzy i podopieczni korzystając z mentoringu rówieśniczego.

Podział na grupy jest dobrowolny, ale w razie problemu można go zorganizować w drodze losowania.

Ważne jest, aby zorganizować lokalizację stołów w odpowiedniej odległości, aby nie przeszkadzać sobie nawzajem.

Wykładowca powinien kontrolować czas wygłaszania prezentacji w windzie przez słuchaczy, a każda prezentacja powinna trwać nie dłużej niż 2 minuty.

Ostatnie zadanie należy wykonać za pomocą małych samoprzylepnych karteczek i umocować je na flipcharcie.

Wykładowca podsumowuje zajęcia i zadaje uczestnikom pytania końcowe:

- Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?
- Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?
- Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?
- Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

### Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego

1. Przedstaw ćwiczenie "Jak mentorzy i podopieczni mogą skorzystać z mentoringu rówieśniczego".

2. Opisz metodę prezentacji w windzie jako krótki opis swojego pomysłu, który wyjaśnia koncepcję w taki sposób, że każdy słuchacz może ją zrozumieć w krótkim czasie.
3. Wyjaśnij, że angielska nazwa "elevator speech" odzwierciedla ideę, że powinno być możliwe dostarczenie streszczenia w czasie przejazdu windą, czyli około trzydziestu sekund do dwóch minut.
4. Poproś uczestników o utworzenie trzyosobowych grup. Powinni ustalić role w grupie tak, aby jeden z trzech członków był w pozycji mentora rówieśniczego, drugi w pozycji podopiecznego, a trzeci w pozycji reportera.
5. Po 30 minutach fazy przygotowawczej pozwól uczniom pracować w trzyosobowych grupach przez 30 minut, aby przygotować mowę windową nie dłuższą niż 2 minuty.
6. Użyj losowego wyboru do uporządkowania kolejności prezentacji i obejrzyj/nagraj mowy windowe (20 minut).
7. Poproś każdego uczestnika o wybranie jednej najważniejszej korzyści dla mentora i jednej korzyści dla podopiecznego (10 minut) i zapisanie jej na flipcharcie.

### **Podsumowanie**

Ćwiczenie polecane jest do pracy w grupach i ćwiczenia metody krótkiej prezentacji w windzie (ang. elevator speech).

Wzmacnia się pewność siebie, kreatywność, zaangażowanie, komunikację, współpracę i krytyczne myślenie uczniów.

Pomocna jest wiedza teoretyczna uzyskana w wyniku samokształcenia.

### **Pytania końcowe dla uczestników**

Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?

Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?

Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?

Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

## 2. Podopieczni - osoby 50+

### 2.1. Analiza SWOT grupy docelowej (osoby 50+)

<b>Ćwiczenie nr 2.1.</b>	
<b>MODUŁ</b>	2. Podopieczni - osoby 50+
<b>TEMAT</b>	2.1. Analiza SWOT grupy docelowej (osoby 50+)
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Twoja osobista analiza SWOT
<b>Cel pedagogiczny</b>	Zastosowanie metody opracowanej do analizy strategii korporacyjnych jest przydatne, jeśli chcesz stać się silniejszy poprzez realizację siebie w kontekście społecznym.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli mentorzy w ramach szkolenia mentor rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	60 minut
<b>Ustawienia</b>	Komfortowe otoczenie
<b>Wielkość grupy</b>	Do 10-12 osób
<b>Metoda</b>	Analiza SWOT
<b>Narzędzia</b>	Papiery, długopisy, kwestionariusz
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Ćwiczenie analizy portretu społecznego swojej grupy. Badając nasze społeczne "ja" - które jest wynikiem wielu lat interakcji z ludźmi i społeczeństwem - możemy zbliżyć się do identyfikacji naszych orientacji wartości. Zrób listę dla każdej z wymienionych cech - **co najmniej pięć pozycji na każdej liście.**

#### **Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego**

Wykładowcy udzielają instrukcji: Każdy może znaleźć w tych uogólnionych zestawieniach swoje mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia.

#### **MOCNE STRONY**

- Pewność siebie
- Energia, napęd
- Urok osobisty

- Rozwinięty intelekt
- Integralność
- Celowość
- Otwartość
- Łatwość uczenia się
- Odpowiedzialność, niezawodność
- Podejście kreatywne
- Erudycja
- Rozwinięta intuicja
- Empatia, współczucie dla innych
- Niezależność
- Uziemienie
- Logiczność, racjonalność
- Pozytywne myślenie

### **SŁABOŚCI**

- Brak doświadczenia życiowego
- Brak samoświadomości, słaba refleksja
- Brak odpowiednich kompetencji
- Strach przed odrzuceniem
- Brak motywacji, lenistwo
- Brak zasobów
- Brak pewności siebie
- Niezdecydowanie
- Niezdolność do przekonującego mówienia
- Naiwność
- Krótkotrwały, emocjonalny
- Prokrastynacja
- Próżność
- Niewłaściwa ocena

### **MOŻLIWOŚCI**

- Praca zespołowa
- Zaufanie do ludzi
- Rozwój kompetencji
- Wykorzystanie danych wywiadowczych
- Więcej bezpośrednich interakcji z ludźmi
- Przewyciężanie strachu
- Samorozwój
- Uświadomienie sobie swoich mocnych stron
- Otwartość na nowe doświadczenia
- Udowodnienie ich wartości
- Rozwijaj swój zespół



## ZAGROŻENIA

- Bycie niezrozumianym, nieakceptowanym
- Utrata zasobów
- Marnowanie motywacji
- Bycie zdyskredytowanym
- Przerwa w komunikacji
- Samozwańczość
- Utknięcie w martwym punkcie
- Odpływ energii, choroba
- Nieostrość
- Dezorganizacja

To dlatego, że żyjemy w tej samej epoce i w bardzo podobnych warunkach społeczno-politycznych, nasze osobowości są podobne, bo osobowość staje się towarem rynkowym, jak powiedział Fromm. W przypadku, gdy niektóre osoby dobrze się znają, mogą odpowiadać na pytania za drugą osobę dotyczące ich postrzegania jego/jej cech. Wrażenia z tej analizy wystarczą na długie lata. Ponadto potrafi on realizować swoje cele z taką rezerwą, z takim wyprzedzeniem, jakby chciał trochę cofnąć czas.

### Podsumowanie

Na podstawie podobnych cech każdego z nich, mentorzy mogą stworzyć wspólny profil społeczny grupy - podopiecznych, 50+. Możemy podsumować najważniejsze cechy/potrzeby grupy 50+.

## 2.2. Specyfika edukacji uczestników 50+ i praktyczne rekomendacje metodyczne

<b>Ćwiczenie nr 2.2.</b>	
<b>MODUŁ</b>	2. Podopieczni - osoby 50+
<b>TEMAT</b>	2.2. Specyfika edukacji uczestników 50+ i praktyczne rekomendacje metodyczne
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Uczenie się i samorozwój
<b>Cel pedagogiczny</b>	1.Określenie zdolności do samorozwoju. 2.Określenie czynników stymulujących i utrudniających rozwój uczenia się i samorozwoju podopiecznych. Czynniki barierowe Czynniki wyzwalające
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli mentorzy w ramach szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	2 x 40 minut

<b>Ustawienia</b>	Komfortowe otoczenie
<b>Wielkość grupy</b>	Do 10-12
<b>Metoda</b>	Samorozwój, analiza
<b>Narzędzia</b>	Papiery, długopisy, kwestionariusz
<b>Opis ćwiczenia</b>	

1.Cel: **określenie zdolności do samorozwoju.**

**Odpowiedz na pytania i oceń swoje odpowiedzi w systemie 5-punktowym.**

1. staram się dowiedzieć czegoś o sobie
2. Zostawiam czas na rozwój, niezależnie od tego, jak bardzo jestem zajęty pracą i obowiązkami domowymi
3. Pojawiające się przeszkody pobudzają mnie do aktywności
4. Szukam informacji zwrotnej, ponieważ pomaga mi ona poznać i docenić siebie
5. Dokonuję refleksji nad swoimi działaniami poświęcając na to czas
6. Analizuję swoje uczucia i doświadczenia
7. Dużo czytam
8. Wierzę w swoje możliwości
9. Prowadzę szeroką debatę na tematy, które mnie interesują
10. Staram się być bardziej otwarty
11. Jestem świadomy wpływu, jaki mają na mnie ludzie
12. Angażuję się w swój rozwój zawodowy i mam pozytywne efekty
13. Lubię uczyć się nowych rzeczy
14. Zwiększanie odpowiedzialności mnie nie przeraża
15. Czułbym się pozytywnie w związku z moim awansem

2.Cel: **określenie czynników stymulujących i utrudniających rozwój nauki i samorozwój respondenta.**

**Odpowiedz na pytania i oceń czynniki w systemie 5-punktowym.**

**Czynniki barierowe**

1. Własna inercja
2. Rozczarowanie wynikami poprzednich niepowodzeń
3. Brak wsparcia i pomocy ze strony kierownictwa
4. Postawy (zawiść, zazdrość) wrogie zmianom i chęć zmian
5. Nieodpowiednia informacja zwrotna od współpracowników i przełożonych, np. brak obiektywnych, informacje o sobie
6. Stan zdrowia
7. Brak czasu
8. Ograniczone zasoby, ciasne warunki życia

### Czynniki wyzwalające

1. Uczestnictwo w doradztwie akademickim
2. Przykład i wpływ rówieśników
3. Praca metodyczna w zakresie wspierania osób uczących się w placówce oświatowej
4. Organizacja pracy wychowawczej w placówce oświatowej
5. Zwrócenie uwagi pracowników nadzoru na problem
6. Zaufanie
7. Nowatorstwo działań, warunków pracy i możliwości eksperymentowania
8. Działalność samokształceniowa
9. Zainteresowanie pracą, nauką
10. Przykład i wpływ przełożonych
11. Zwiększenie odpowiedzialności
12. Możliwość zdobycia uznania w zespole

### Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

Oblicz średnią arytmetyczną każdego czynnika i **określ dominujące czynniki rozwoju.**

Suma punktów:

75 - 55 - aktywny rozwój

54 - 36 - brak samorozwoju

35 - 15 - brak rozwoju

### Podsumowanie

Można przeanalizować wyniki i określić potrzebę doskonalenia umiejętności mentorów.

## 2.3. Doradztwo zawodowe dla osób 50+

<b>Ćwiczenie nr 2.3.</b>	
<b>MODUŁ</b>	2. Podopieczni - osoby 50+
<b>TEMAT</b>	2.3. Doradztwo zawodowe dla osób 50+
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
<b>Cel pedagogiczny</b>	Dla wielu kandydatów do pracy rozmowa kwalifikacyjna jest stresująca. Źródłem stresu nie jest sama rozmowa, ale raczej brak doświadczenia w prowadzeniu rozmów, nieprzygotowanie i tzw. trudne pytania. W miarę możliwości można szkolić się samemu lub z doradcą zawodowym. Przeprowadź wywiad z osobą wykonując określone kroki.
<b>Grupa docelowa</b>	Mentorzy szkolenia mentoring rówieśniczy

<b>Czas trwania (minuty)</b>	60 minut
<b>Ustawienia</b>	Komfortowe ciche otoczenie
<b>Wielkość grupy</b>	Możliwa dwustronna komunikacja na początku; Do 5-6 uczestników w drugiej fazie
<b>Metoda</b>	Ćwiczenie rozmowy kwalifikacyjnej - odgrywanie ról
<b>Narzędzia</b>	Kwestionariusz
<b>Opis ćwiczenia</b>	

**Odgrywanie ról - mentorzy zdobędą umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych  
Przećwicz najpopularniejsze pytania, jakie zadają pracodawcy, aby pomóc podopiecznym.**

Mów o sobie.

Opowiedz o swoim doświadczeniu zawodowym.

Opowiedz nam o swoich osiągnięciach.

Powiedz nam o swoich 3-5 mocnych stronach.

Opowiedz nam o swoich błędach.

Wymień 3-5 swoich słabych stron.

Z jakimi wyzwaniami spotkałeś się w pracy? Jak sobie z nimi radziłeś?

Co się sprawdziło w Twoim przypadku?

Dlaczego powinniśmy cię zatrudnić?

Co cię demotywuje?

Dlaczego warto rozważyć oferty pracy?

Dlaczego odszedłeś z firmy...?

Gdzie najmniej lubiłeś pracować?

Co cię motywuje?

Dlaczego dołączyłeś do...?

Dlaczego to cię przyciągnęło?

Gdzie najbardziej podobała Ci się praca?

Co zatrzymało cię w firmie? (Szczególnie jeśli pracowałeś długo)

O wynagrodzeniu

Jaka była twoja ostatnia praca?

Jakiego wynagrodzenia oczekujesz?

Dlaczego mamy ci tyle płacić? (Prowokacyjne pytanie)

Jak wybrałeś swoją uczelnię/specjalność?

Jak podnieść swoje kwalifikacje?

Jaka była ostatnia książka/kurs, w którym brałeś udział?

Jak długo szukałeś pracy? Dlaczego tak długo? (pytanie prowokacyjne)

Kim chcesz być za pięć lat?

Co robiłeś bez pracy?

Co wiesz o naszej firmie?

Dlaczego chcesz dla nas pracować?  
Co Cię interesuje na tym stanowisku?  
Jak wyobrażasz sobie tę pracę?  
Jak poradzisz sobie w pierwszych miesiącach?  
Jakie masz pytania?  
(O tym jakie pytania zadać pracodawcy pisałam w tym poście).  
O cechach i właściwościach osobistych  
Jaki był ostatni film, który oglądałeś?  
Czym się zajmujesz w wolnym czasie?  
Czy masz jakieś hobby?  
Opowiedz nam o swojej rodzinie.  
Masz zwierzaka?  
Co powie o Tobie poprzedni pracodawca?  
Czy ktoś by cię polecił?  
Jak oceniliby Cię byli współpracownicy i przełożony?  
Czy rozważasz inne oferty pracy?

## **Tekst instrukcji dla uczących się mentoring rówieśniczego**

### **1. Szukanie pracy na stronach internetowych**

Zbadaj wszystkie dostępne informacje o firmie;  
Odwiedź stronę internetową i zbadaj historię firmy;  
Przeczytaj referencje byłych pracowników i klientów firmy;  
Sprawdź, czy firma znajduje się w którymś z rankingów, także na stronach poświęconych poszukiwaniu pracy;  
Odnajdź firmowe grupy w mediach społecznościowych.  
Przeczytaj wiadomości o firmie w mediach i artykuł w Wikipedii.  
Wywiady badawcze z menedżerami wyższego szczebla i właścicielami.  
Zobacz, jakie inne oferty pracy są otwarte w danej firmie, zwłaszcza w Twojej okolicy.  
Zbadaj konkurencję firmy.  
Jeśli pole jest wąskie, zapytaj ludzi, których znasz, co wiedzą o firmie i jaka jest tam teraz sytuacja.  
Jeśli to możliwe, kup produkt lub skorzystaj z usługi danej firmy.

### **2. Ponownie przeczytaj tekst o ofercie stanowiska pracy**

Odśwież swoją pamięć o wymaganiach i obowiązkach.  
Zwróć uwagę na to, co firma podkreśla.  
Zbadaj, z czym nie pracowałeś wcześniej.  
Przeczytaj ponownie swoje CV i przygotuj krótką opowieść o sobie.  
Dowiedz się, z kim dana osoba będzie się spotykać (tytuł i nazwisko).  
Przeczytaj jego informacje na stronie internetowej firmy i Wikipedii.  
Znajdź strony media społecznościowe rozmówcy i wywiady z nim.  
Na podstawie informacji o firmie, stanowisku i osobie prowadzącej rozmowę, stwórz listę pytań, które zadasz pracodawcy.  
Nie zadawaj na rozmowie kwalifikacyjnej pytań o wysokość wynagrodzenia i o innych aspektach pracy. Bądź jednak przygotowany do odpowiedzi na nie, jeśli pracodawca sam je zada.

Zadaj pytania na temat charakteru pracy, obowiązków, zadań, wyzwań i systemu oceny.  
Wykorzystaj otrzymane informacje, aby opowiedzieć o swoich doświadczeniach.  
Przygotuj się do negocjacji wynagrodzenia.  
Określ swój minimalny, optymalny i pożądaný poziom wynagrodzenia.  
Oblicz swój obecny dochód lub ten z ostatniej pracy.  
Sprawdź, jakie inne firmy oferują podobne stanowiska.  
Sprawdź, jakie wynagrodzenia firma ogłasza w swoich ofertach pracy.  
Przygotuj opowiadanie o motywacji i planach zawodowych.  
Zastanów się, dlaczego jesteś zainteresowany tym stanowiskiem?  
Jak to stanowisko wpisuje się w długoterminową strategię kariery?  
Sformułowanie odpowiedzi na "niewygodne" pytania - o przyczyny przejść i zmian zawodów, przerw w pracy.  
Dowiedz się, czy firma przyjęła kod ubioru i przygotuj odpowiedni ubiór.  
Ustal plan podróży i oblicz czas podróży.  
Do torby włóż swoje dokumenty (dyplomy, świadectwa szkoleń, książeczkę pracy), wydrukowane CV i portfolio. Jest mało prawdopodobne, że będziesz ich potrzebował. Ale jeśli pracodawca zapyta, powinieneś mieć je przy sobie.

## Podsumowanie

**Mentorzy rówieśniczy mogą stosować w praktyce następujące umiejętności, aby wspierać podopiecznych:**

**WYWIAD online/na miejscu - kilka podstawowych zasad**

**Ubranie** powinno być takie sam jak na spotkaniu w biurze.  
Sprawdź wcześniej swoje połączenie internetowe i aparat fotograficzny.  
Wideo jest koniecznością. Jeśli nie masz kamery internetowej lub jest ona uszkodzona, ostrzeż pracodawcę.  
Wybierz miejsce z jak najbardziej neutralnym tłem. Podczas przeprowadzania wywiadu z domu, posprzątaj swój pokój.  
Jeśli pracodawca lub przedstawiciel agencji zatrudnienia podał ci swoje konto na Skype, poszukaj go, dodaj do listy kontaktów i przedstaw się. Jeśli poproszą o Twoją nazwę użytkownika, poczekaj na telefon. Bądź w kontakcie na czas.  
Wyłącz telefon, wyeliminuj inne czynniki rozpraszające (rodzina, zwierzęta domowe)..  
Czekaj na telefon od pracodawcy.  
Jeśli spóźni się więcej niż 15 minut, zadzwoń do niego na telefon komórkowy, aby dowiedzieć się, czy możesz zdążyć na spotkanie.  
Bądź tak zebrany i mów tak głośno i wyraźnie, jakbyś siedział z pracodawcą twarzą w twarz.  
Jeśli połączenie się zepsuje, oddzwoń do osoby, po której stronie pojawił się problem.  
Na początku spotkania porozmawiajcie przez kilka minut na rozproszone tematy.  
Przygotuj swoje dokumenty i CV i połóż je obok siebie.  
Odpowiedni ubiór jest równie ważny jak dobra mowa.

## **Mężczyźni**

Garnitur - marynarka i spodnie.

Kolor garnituru jest ciemny (granatowy, ciemnoszary, brązowy), ale najlepiej nie czarny.

Koszula jest w jasnym kolorze lub z ledwo wyczuwalnymi paskami.

Dla pracowników niskiego szczebla i tych, którzy nie pracują w biurze lub z klientami, para dżinsów i klasyczny krój oraz dzianinowy sweter i koszula.

Krawat i spinka do krawata są obowiązkowe. Preferowane jest noszenie spinek do mankietów.

W lecie nie wolno nosić krawata ani koszuli z krawatem bez marynarki.

Pasek jest obowiązkowy.

Buty z prawdziwej skóry, dopasowane kolorystycznie do koloru paska (czarne lub brązowe).

Markowe buty nie są mile widziane.

Jako biżuteria dopuszczalna jest jedynie obrączka.

Mężczyźni muszą być gładko ogoleni lub mieć przyciętą brodę i/lub wąsy.

## **Kobiety**

Garnitur dwuczęściowy (marynarka + spodnie, marynarka + spódnica, marynarka + sukienka).

Bluzka jest biała lub w jednolitym kolorze. Dopuszczalna jest kombinacja dwóch lub trzech kolorów. Gama kolorów jest szersza: czarny, beżowy, brązowy lub granatowy, ciemny fiolet, delikatny róż, niebieski.

Spódnice i sukienki do połowy kolan - nie krótsze.

Biżuteria wykonana z metali szlachetnych lub półszlachetnych z drobnymi kamieniami.

Kolczyki, które nie zwisają. Jeden lub dwa pierścionki. Dopuszczalna jest surowa broszka na klapie.

Zakaz noszenia sukienek i bluzek bez rękawów (żakiet na wierzchu jest obowiązkowy), z dekolcami na plecach, głębokimi dekolcami oraz ubrań zbyt obcisłych.

Tkaniny powinny być naturalne. Zabronione są aksamity, koronki, przezroczyste tkaniny i zbyt duże ubrania.

Pończochy lub rajstopy w kolorze cielestym są obowiązkowe przy każdej pogodzie.

Makijaż jest obowiązkowy, ale neutralny. Matowa lub transparentna błyszcząca szminka.

Włosy do ramion i poniżej muszą być wystylizowane.

Buty skórzane nie białe, nie jasne, obcas 5 cm.

Skórzana torebka, nie biała. Ewentualnie skórzana teczka.

Manicure musi być schludny. Paznokcie krótkie lub 1-2 mm. Kolor bezbarwny lub neutralny. Nie wolno stosować brokatu ani ozdób artystycznych. Akcesoria (torebka lub teczka, zegarek, telefon, portfel, wizytownik, długopis.

Wizytownik, długopis, pamiętnik) określają status. Powinny być wysokiej jakości, ale nie za bardzo drogie.

## 2.4. Udział osób w wieku 50+ w rynku pracy

<b>Ćwiczenie nr 2.4.</b>	
<b>MODUŁ</b>	2. Podopieczni - osoby 50+
<b>TEMAT</b>	2.4. Udział osób w wieku 50+ w rynku pracy
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Motyw "przywództwa" w pracownikach
<b>Cel pedagogiczny</b>	Identyfikacja motywów działania podopiecznych na rynku pracy
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli mentorzy w ramach szkolenia mentoring rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	45 min
<b>Ustawienia</b>	komfortowe otoczenie
<b>Wielkość grupy</b>	12 osób
<b>Metoda</b>	Analiza
<b>Narzędzia</b>	Papiery, długopisy, kwestionariusz
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Motywy należy umieścić w hierarchii w porządku malejącym według sumy. Wiersze odpowiadają następującym motywom.

- 1.Motyw nagrody - pracownik pracuje dla pieniędzy i innych korzyści.
- 2.Motyw społeczny - pracownikowi zależy na aprobacie kierownictwa i zespołu.
- 3.Motyw procesu - pracownik pracuje dla przyjemności.
- 4.Motyw osiągnięć - pracownik dąży do samooceny i samorealizacji.
- 5.Motyw ideologiczny - dla pracownika ważne jest, aby wspólnie z firmą osiągać wysokie cele.

### **Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego**

**Przebieg:** przeczytaj pytanie i wszystkie warianty odpowiedzi, a następnie uszereguj warianty odpowiedzi, przypisując numer 5 do odpowiedzi, która jest dla Ciebie najbardziej poprawna, numer 4 do najmniej poprawnej odpowiedzi, i tak dalej do numeru 1.

Wypełnij tabelę, umieszczając rangę, którą przypisałeś odpowiedzi w kolumnie odpowiadającej numerowi pytania.

Poziomo - numery pytań, a pionowo - numery odpowiedzi.



## Podsumowanie

Oblicz sumę każdego wiersza. Tam gdzie zdobyłeś najwięcej punktów jest **twój "wiodący" motyw. Mentorzy mogą zobaczyć prawdziwy obraz swojej grupy 50+ i pomóc im.**

### Test "Określenie motywacji pracownika"

1. Co najbardziej zmotywowałoby Cię do wykonania trudnego zadania w godzinach nadliczbowych
  1. Dodatkowe wynagrodzenie
  2. Możliwość zaprezentowania się przed kierownictwem
  3. Trudne zadanie
  4. Wyzwanie - szansa na udowodnienie sobie, że można to zrobić na najwyższym poziomie
  5. Fakt, że jest to ważne dla osiągnięcia celów firmy
2. Gdybyś był menedżerem, jaką metodę nagradzania dobrej pracy zastosowałbyś wobec swoich pracowników
  1. Dodatek
  2. Przyznanie tytułu "Najlepszego..." i publiczna pochwała
  3. Dawanie większej swobody działania
  4. Wysłanie na studia
  5. Udział w podejmowaniu ważnych decyzji
3. Którą firmę wolałbyś wybrać?
  1. Gdzie pieniądze są lepsze, gdzie wynagrodzenie jest lepsze.
  2. Gdzie jest lepsza drużyna
  3. Gdzie twoje zadania są interesujące
  4. Gdzie trzeba się uczyć i rozwijać
  5. Firma, która w jak największym stopniu jest zgodna z Twoimi wartościami i zasadami.
4. Z jakim liderem wolałbyś nie pracować?
  1. Ktoś, kto nie zarabia pieniędzy
  2. Ktoś, kto poświęca mało uwagi swoim pracownikom
  3. Ktoś, kto zawsze kontroluje
  4. Z kimś, kto nie jest profesjonalistą
  5. Z kimś, kto ukrywa informacje o firmie
5. Co chciałbyś uzyskać w ramach promocji
  1. Dobre pieniądze
  2. Uznanie
  3. Wolność
  4. Rozwój zawodowy
  5. Wpływ na własny rozwój
6. Pana zdaniem dobry menedżer to taki, który:
  1. Jest sprawiedliwy w podziale pieniędzy
  2. Publicznie docenia indywidualny wkład każdego i wspiera zespół
  3. Daje czas na przygotowanie, nie spieszy się
  4. Będzie dawał możliwości osiągnięcia swojego pełnego potencjału
  5. Kibicuje z całego serca wspólnej sprawie

7. Czego najbardziej nie lubił Pan/Pani w swojej ostatniej pracy?

1. Brak odpowiedniej rekompensaty finansowej i/lub niesprawiedliwa rekompensata
2. Zły personel i/lub nieuważny przełożony
3. Bardzo sztywne ramy, dużo rutyny
4. Brak rozwoju i perspektywy
5. Brak celów i zasad w samej firmie

8. Najbardziej znaczące słowo dla Ciebie:

1. Nagroda
2. Uznanie
3. Kreatywność
4. Osiągnięcia
5. Zespół

9. Który tekst ogłoszenia, obok nazwy stanowiska, przyciągnąłby Cię bardziej, gdyby to co jest napisane było prawdą!

1. Możliwości zarobkowe są nieograniczone, najbardziej dochodowy kierunek!
2. Wspaniały zespół, wspólny czas wolny i dołączył do naszej rodziny!
3. Praca twórcza wymagająca zanurzenia się. Terminarz jest wolny!
4. Wymagani są super profesjonaliści. Światowej klasy szkolenia na koszt firmy!
5. Pracuj w świetnej firmie, dla dobra publicznego! Dla tych, którzy nie boją się brać udziału w podejmowaniu decyzji!

10. Jak jako kierownik zachęciłbyś pracownika do zrobienia czegoś, co nie należy do jego obowiązków?

1. Pieniądze
2. Zapytaj ich osobiście, powiedz „zrób to dla mnie”
3. Wyjaśnij, jakie to ciekawe i twórcze zadanie
4. Rzuć mi wyzwanie, zabierz na przejażdżkę
5. Wyjaśnij, jak ważne jest to dla celów całej firmy

Wypełnij tabelę, umieszczając rangę, którą przypisałeś odpowiedzi w kolumnie odpowiadającej numerowi pytania.

Poziomo - numery pytań, a pionowo - numery odpowiedzi.

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

Oblicz sumę każdego wiersza. Miejsce, w którym zdobyłeś najwięcej punktów, to **twój "wiodący" motyw**. Pozostałe motywy umieść w hierarchii w porządku malejącym według sumy. Wiersze odpowiadają następującym motywom.

1. Motyw nagrody - pracownik pracuje dla pieniędzy i innych korzyści.

2. Motyw społeczny - pracownikowi zależy na aprobacie kierownictwa i zespołu.

3. Motyw procesu - pracownik pracuje dla przyjemności.
4. Motyw osiągnięć - pracownik dąży do samooceny i samorealizacji.
5. Motyw ideologiczny - dla pracownika ważne jest, aby wspólnie z firmą osiągać wysokie cele.

(Test jest własnością firmy Runa Consulting Group).

### **Pytania końcowe dla uczestników**

Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?

Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?

Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?

Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

### 3. Relacja mentor - podopieczny

#### 3.1. Czym jest skuteczna relacja mentor - podopieczny?

<b>Ćwiczenie nr 3.1.</b>	
<b>MODUŁ</b>	3. Relacja mentor - podopieczny
<b>TEMAT</b>	3.1. Na czym polega efektywna relacja mentor-podopieczny?
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Dlaczego mentoring rówieśniczy różni się od innych form uczenia się?
<b>Cel pedagogiczny</b>	Doskonalenie umiejętności komunikacji i krytycznego myślenia.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoring rówieśniczy, a także przyszli mentorzy.
<b>Czas trwania (minuty)</b>	20 minut
<b>Ustawienia</b>	Pokój z krzesłami, w miarę możliwości ze stołem
<b>Wielkość grupy</b>	2-3 osoby na grupę do wstępnej dyskusji, wszyscy do ostatniej dyskusji z trenerem
<b>Metoda</b>	Dyskusja
<b>Narzędzia</b>	Długopis i papier (w razie potrzeby)
<b>Opis ćwiczenia</b>	

W tym ćwiczeniu grupy 2 lub 3 osobowe mają przedyskutować, dlaczego mentoring rówieśniczy różni się od innych rodzajów uczenia się. Mogą mieć długopis i kartkę, jeśli chcą notować. Dyskusja nie powinna trwać dłużej niż 15 minut. W tym miejscu uczestnicy powinni przypomnieć sobie treści z modułu online, którego się uczyli i omówić je. Nie muszą tego robić zbyt szczegółowo. Główny nacisk powinien być położony na role i relacje pomiędzy mentorem i podopiecznym w sytuacji mentoringu rówieśniczego oraz na kontrast z tradycyjną formą uczenia się nauczyciel-uczeń. Po upływie czasu trener powinien poprosić grupy o przedyskutowanie różnic, jakie zauważyli. Dyskusja ta powinna objąć wszystkie grupy/osoby biorące udział w szkoleniu. Prowadzący może wówczas uzgodnić i/lub poprawić i/lub podkreślić aspekty, które uznają za istotne.

#### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

Podzielcie się teraz na grupy po 2 lub 3 osoby. W ciągu następnych 15 minut przedyskutujcie z członkami grupy, w jakich aspektach mentoring rówieśniczy różni się od bardziej tradycyjnych form

nauki, takich jak nauka w szkole z nauczycielem. Po upływie 15 minut trener poprosi Cię, byś powiedział, o czym rozmawialiście i jakie są Twoje przemyślenia na temat mentoringu rówieśniczego.

### Podsumowanie

Refleksja i dyskusja na temat tego, czym różni się mentoring rówieśniczy od innych form mentoringu. Uczestnicy mają za zadanie krytycznie zastanowić się nad formami uczenia się, które znają i jak różnią się one od mentoringu rówieśniczego, zgodnie z tym, co przeczytali w module. W trakcie dyskusji uczniowie rozwijają również swoje umiejętności komunikacyjne.

### 3.2. Etapy relacji mentor-podopieczni

<b>Ćwiczenie nr 3.2.</b>	
<b>MODUŁ</b>	3. Relacja mentor - podopieczny
<b>TEMAT</b>	3.2. Etapy relacji mentor-podopieczni
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Odgrywanie ról mentora i podopiecznego w parze
<b>Cel pedagogiczny</b>	Poprawa umiejętności krytycznego myślenia, komunikacji i negocjacji
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoringu rówieśniczego, a także przyszli mentorzy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	40 minut
<b>Ustawienia</b>	Pokój z krzesłami
<b>Wielkość grupy</b>	Grupy po dwie osoby
<b>Metoda</b>	Odgrywanie ról
<b>Narzędzia</b>	N/A
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczniowie dzielą się na grupy dwuosobowe i przez pierwsze 20 minut jedna z nich przyjmuje rolę mentora, druga rolę podopiecznego, a następnie zamieniają się miejscami. W ciągu 20 minut uczestnicy powinni być w stanie przejść przynajmniej przez etapy celu i negocjacji w relacji mentor - podopieczny. Trener może chodzić po grupach, pomagając im w razie potrzeby.

## Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego

Podzielcie się teraz na dwuosobowe grupy. W ciągu następnych 20 minut jeden z was przyjmie rolę mentora, a drugi rolę podopiecznego. W trakcie odgrywania roli, macie przejść przez różne etapy relacji mentor - podopieczny, ale przede wszystkim przez pierwsze dwa etapy: cel i negocjacje. Następnie zamieńcie się rolami na kolejne 20 minut i zróbcie to samo.

## Podsumowanie

Odgrywanie ról mentora lub mentora w grupie. Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy rozwiną swoje umiejętności negocjacyjne i zastanowią się, w bardziej praktycznym formacie, nad tym, czego się nauczyli.

### 3.3. Budowanie zaufania i ustalanie granic

## Ćwiczenie nr 3.3.

<b>MODUŁ</b>	3. Relacja mentor - podopieczny
<b>TEMAT</b>	3.3. Budowanie zaufania i wyznaczanie granic
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Wizualizacja granic osobistych
<b>Cel pedagogiczny</b>	Określenie swoich granic
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoringu rówieśniczego, a także przyszli mentorzy rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	15 minut
<b>Ustawienia</b>	Pokój z krzesłami, w miarę możliwości ze stołem
<b>Wielkość grupy</b>	Wszyscy
<b>Metoda</b>	Autorefleksja
<b>Narzędzia</b>	Wydruki strony <a href="https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf">https://positive.b-cdn.net/wp-content/uploads/2022/11/Visualizing-Your-Boundaries.pdf</a> Papier i długopisy

## Opis ćwiczenia

Każdy uczeń otrzymuje kartkę papieru, jeden wydruk arkusza "Wizualizacja swoich granic" i długopis. Mają wykonać instrukcje zawarte w arkuszu i przez 10 minut zastanawiać się nad swoimi granicami. Następnie trener zachęca do dyskusji na temat tego, jak się czuli i czy zyskali lepszą samoświadomość w zakresie swoich granic i sposobów ich wyrażania w produktywny sposób (np. bycia asertywnym i umiejętności odmawiania).

## Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego

Otrzymasz teraz arkusz ćwiczeń dotyczący tego, jak wizualizować swoje granice. Przez następne 10 minut masz postępować zgodnie z instrukcjami zawartymi w arkuszu i nie martw się, nie będziesz musiał dzielić się tym, co robisz, jeśli czujesz się nieswojo, to ćwiczenie ma na celu raczej poznanie siebie. Po upływie 10 minut trener poprosi o zastanowienie się nad tym, jak to ćwiczenie wpłynęło na twoje samopoczucie, a także, jeśli czujesz się komfortowo, o podanie przykładów, jak skutecznie wyznaczyć granicę (może to być twoja własna granica lub coś innego).

## Podsumowanie

W tym ćwiczeniu uczestnicy przechodzą przez arkusz ćwiczeń, aby lepiej określić swoje osobiste granice i zastanowić się, jak lepiej przekazywać i/lub ustalać swoje granice z innymi.

### 3.4. Rozwiązywanie problemów - rozwiązywanie konfliktów

#### Ćwiczenie nr 3.4.

<b>MODUŁ</b>	3. Relacja mentor - podopieczny
<b>TEMAT</b>	3.4. Rozwiązywanie problemów - rozwiązywanie konfliktów
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Ugli Orange
<b>Cel pedagogiczny</b>	Rozwijaj umiejętności krytycznego myślenia, negocjacji i rozwiązywania konfliktów.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentoringu rówieśniczego, a także przyszli mentorzy rówieśniczy
<b>Czas trwania (minuty)</b>	15 minut
<b>Ustawienia</b>	Pokój z krzesłami

<b>Wielkość grupy</b>	Grupy po dwie osoby
<b>Metoda</b>	Ćwiczenie pomarańcze Ugli
<b>Narzędzia</b>	<a href="http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf">http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/crow/ugliorangesactivity.pdf</a> proszę wydrukować tylko rolę A i rolę B na różnych kartkach, aby rozdać je uczestnikom.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Przed wykonaniem tego zadania trener powinien przeczytać całe ćwiczenie Ugli orange. Uczniowie dzielą się na grupy dwuosobowe. Jedna z nich ma przyjąć rolę Rowlanda, druga Jonesa. Uczniowie czytają swoje role i próbują negocjować ze sobą, kto dostanie Ugli orange i czy można osiągnąć kompromis w ciągu 10 minut. Chodzi o to, by podzielili się informacjami na tyle, by zdać sobie sprawę, że potrzebują różnych części pomarańczy i że obaj mogą dostać to, czego chcą, ale jeśli im się nie uda, nie ma to znaczenia, ponieważ posłuży to do dyskusji o tym, co można było zrobić lepiej.

#### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

Podzielcie się na grupy dwuosobowe. Dostaniecie teraz kartki z rolą, którą macie przyjąć. Prosimy o uważne przeczytanie. Prowadzący (trener) jestem właścicielem pozostałych Ugli orange. Po zapoznaniu się z rolami, poświęćcie około 6 do 10 minut na spotkanie z przedstawicielem drugiej firmy i zdecydujcie o sposobie działania. Jestem ściśle zainteresowany osiągnięciem zysku i sprzedam moje pomarańcze temu, kto zaoferuje najwyższą cenę. Ponieważ mój kraj jest obcy twojemu, nie ma możliwości, aby którykolwiek z rządów pomógł ci w uzyskaniu ode mnie pomarańczy. Każda para negocjatorów może założyć, że nie ma innych zainteresowanych pomarańczami. Po wszystkim wybierzcie przedstawiciela i powiedzcie mi, do jakiego wniosku doszło i kto dostaje Ugli orange.

#### **Podsumowanie**

W tym ćwiczeniu uczniowie odgrywają rolę Rowlanda lub Jonesa. Chodzi o to, że obaj zdają sobie sprawę, że chcą mieć różne części pomarańczy i dochodzą do porozumienia. Wymaga to jednak zaufania i ujawnienia, której części pomarańczy się potrzebuje. W udanych negocjacjach i rozwiązywaniu konfliktów najważniejsza jest umiejętność dostrzeżenia, że czasem można "rozszerzyć ofertę".



## 4. Skuteczna komunikacja i etyka

### 4.1. Narzędzia komunikacji w usługach mentoringu rówieśniczego

<b>Ćwiczenie nr 4.1.</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	4. Skuteczna komunikacja i etyka
<b>TEMAT</b>	4.1. Narzędzia komunikacji w usługach mentoringu rówieśniczego
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	"Niezwyczajnie gadatliwy"
<b>Cel pedagogiczny</b>	Odgrywanie ról
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	60 (3x20) minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione trójkami z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	1 mentor, 1 podopieczny, 1 obserwator
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, kartki samoprzylepne

#### **Opis ćwiczenia**

Uczestnicy zostają podzieleni na małe, trzyosobowe grupy. Podopieczny jest niezwykle gadatliwy i ciągle błędzi w swoich wypowiedziach. Mentor powinien utrzymać rozmowę na właściwym torze i powinni dojść do tego, jak wyglądałaby dla nich optymalna praca, co już posiadają i co powinni jeszcze zrobić, aby uzyskać pożądane efekty.

#### **Tekst instrukcji dla podopiecznych**

1. Utwórz małe grupy składające się z trzech członków. Ustalcie wspólnie role w grupie, tak aby jeden z trzech członków był w pozycji mentora rówieśniczego, drugi w pozycji podopiecznego, a trzeci w pozycji obserwatora.
2. Wybierz rolę.
3. Obserwator udziela informacji zwrotnej zarówno mentorowi, jak i podopiecznemu na temat ich komunikacji. Zarówno mentor, jak i podopieczny przekazują informacje zwrotne dotyczące zarówno pozytywnych, jak i negatywnych doświadczeń.

4. Po 20 minutach zmień pozycje/role i powtarzaj ćwiczenie, aż każdy członek grupy wypróbuje wszystkie pozycje/role.

5. Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładownicą i innymi uczestnikami w dużej grupie.

### Podsumowanie

Ćwiczenie polecane jest do przećwiczenia wiedzy teoretycznej uzyskanej w wyniku samokształcenia i ugruntowania jej w praktyce z pomocą wykładowcy.

## 4.2. Komunikacja międzykulturowa/zarządzanie różnorodnością kulturową

### Ćwiczenie nr 4.2

<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	4. Skuteczna komunikacja i etyka
<b>TOPIC</b>	4.2. Zarządzanie różnorodnością kulturową
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	„Droga centralna”
<b>Cel pedagogiczny</b>	Praca zespołowa
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia dla mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzesła ustawione w kształcie litery U lub w kole z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 18 osób, 6 grup
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, notatki własne, dostęp do Internetu
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Stwórzmy grupy po 3 osoby! Zadaniem grup będzie wyszukanie w Internecie lub na podstawie własnych doświadczeń informacji na temat stylu pracy następujących krajów:

- Japonia
- Turcja
- UK
- Włochy
- Niemcy
- własny kraj, lub kraj dowolnie wybrany

Członkowie małych grup najpierw indywidualnie zbierają szczegółowe informacje, a następnie wspólnie opracowują charakterystykę danego kraju. Przed dużą grupą prezentują zebrane cechy, a uczestnicy opowiadają, czy mają własne doświadczenia. Wspólnie zbierają najróżniejsze cechy i zgadzają się co do tego, że tolerancja i otwartość pomagają w akceptacji, a także co jeszcze może ułatwić płynną współpracę.

#### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

1. Utwórzcie małe grupy dwuosobowe lub trzyosobowe.
2. Wybierz kraj.
3. Dokonaj ogólnego przeglądu mając na uwadze podany czynnik, na podstawie własnych doświadczeń i informacji znalezionych w Internecie.
4. Na koniec omówienie wyników pracy małych grup w jednej dużej grupie.

#### **Podsumowanie**

Ćwiczenie ma na celu zrozumienie znaczenia tolerancji, elastyczności, otwartości i empatii. Wzmacnianie efektów ćwiczenia odbywa się z pomocą wykładowcy.

### 4.3. Problemy etyczne w usługach mentoringu rówieśniczego

#### **Ćwiczenie nr 4.3**

**MODUŁ/ROZDZIAŁ**

4. Skuteczna komunikacja i etyka

**TEMAT**

4.3. Problemy etyczne w usługach mentoringu rówieśniczego

**Tytuł ćwiczenia**

Nasz kodeks

<b>Cel pedagogiczny</b>	Formowanie zespołu podczas rozwiązywania zadania. Uświadomienie sobie potęgi pracy zespołowej.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	120 minut
<b>Ustawienia</b>	Praca w dwóch oddzielnych grupach najlepiej w dwóch różnych pomieszczeniach, dyskusja w dużej grupie
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Odgrywanie ról i praca zespołowa
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Kolorowe papiery, taśma klejąca, karton, arkusz separatora, spinacze, sznurek.

### Opis ćwiczenia

Uczestnicy zostaną podzieleni na dwie grupy.

Jedna grupa przygotowuje kodeks etyczny z punktu pracodawcy, druga grupa z punktu pracowników 50+.

Obie grupy dyskutują, jakie tematy powinien zawierać kodeks. Następnie ustalają priorytety tematów i ustalają strukturę. W kolejnym kroku wyjaśniają każdy z tematów. Następnie przygotowują kodeks z zasobów użytkowych, również w formie fizycznej.

Na koniec omawiają podobieństwa i różnice, a następnie wyciągają wnioski.

### Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

1. Utwórzcie małe grupy.
2. Wybierz rolę.
3. Określenie elementów obowiązkowych, tematów kodeksu!
4. Ustalić strukturę!
5. Opracuj treść każdego z tematów!
6. Przygotuj kodeks!
7. Omów podobieństwa i różnice, a następnie wyciągnij wnioski.

### Podsumowanie

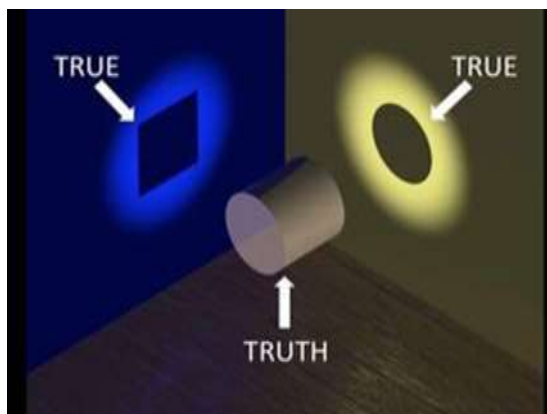
Na podstawie wyników podsumuj teorię o pracy zespołowej. W jaki sposób powstaje zespół. Jakie są korzyści z pracy zespołowej? Czym jest komunikacja, jak pracować w zespole. Najważniejsze jest, aby wszyscy członkowie zespołu rzeczywiście identyfikowali się z celem, aby to był ich wspólny cel,

aby dawali z siebie wszystko, czego wymaga w danym momencie rozwiązanie zadania. Ważne jest, aby zadanie zostało wykonane w sposób satysfakcjonujący wszystkie podmioty.

#### 4.4. Praktyczne wskazówki dla mentorów rówieśniczych

### Ćwiczenie nr 4.4.

<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	4. Skuteczna komunikacja i etyka
<b>TEMAT</b>	4.4. Praktyczne wskazówki dla mentorów rówieśniczych
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Wyrażanie empatii
<b>Cel pedagogiczny</b>	Praca zespołowa
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	120 minut
<b>Ustawienia</b>	Ustawcie krzesła naprzeciwko siebie, w małych grupach.
<b>Wielkość grupy</b>	2 osoby
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach. Odgrywanie ról w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Kolorowe kartki. Markery. Papier do flipchartów. Ten obrazek:



## Opis ćwiczenia

Tworzenie małych grup składających się z 2 osób. Każdy z członków opowiada podobną sytuację, którą zna, np. problemy komunikacyjne lub etyczne. Następnie omawiają, w jaki sposób każdy z punktów widzenia popiera swoją rację. Następnie dyskutują, którą sytuację odegrają przed dużą grupą. Na zakończenie duża grupa omawia tę sytuację.

## Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

1. Utwórzcie małe, dwuosobowe grupy.
2. Pokaż to zdjęcie.
3. Opowiedz swoją historię w małej grupie (każdy uczestnik).
4. W związku z tym zadaniem waszej grupy będzie mapowanie wewnętrznych źródeł mówcy, które pomogły mu poradzić sobie z sytuacją. Na przykład, co działo się w jego umyśle? Co czuł? Co go przekonało? Co mu pomogło?  
W związku z tym zadaniem waszej grupy jest wybranie jednej sytuacji, którą podzielicie się z całą grupą.
5. Następnie duża grupa omówi te sytuacje.

## Podsumowanie

Ćwiczenie podkreśla fakt, że często obie strony mają rację i że mentor powinien umieć rozpatrywać sytuację nie tylko z punktu widzenia użytkownika.

## Pytania końcowe dla uczestników:

- Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?
- Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?
- Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?
- Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

## 5. Działania w ramach mentoringu rówieśniczego

### 5.1. Ustalanie celów

<b>Ćwiczenie nr 5.1.</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	5. Działania w ramach mentoringu rówieśniczego
<b>TEMAT</b>	5.1. Ustalanie celów
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Wyznaczanie celów z wykorzystaniem metody SMART (-E-R)
<b>Cel pedagogiczny</b>	Poznanie praktycznego zastosowania metody SMART (-E-R) do wyznaczania celów
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia dla mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w kształcie litery U lub w kole z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, taśma klejąca
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy są podzieleni na małe, trzyosobowe grupy. Z tych trzech członków jeden uczestnik będzie pełnił rolę mentora, drugi rolę podopiecznego, a trzeci rolę obserwatora. Podopieczny opisuje swoją sytuację, w której potrzebuje pomocy ze strony mentora. Zadaniem mentora i podopiecznego będzie sformułowanie celów mentoringu na określony temat (np. zdobycie lepszych umiejętności na rynku pracy XXI wieku, zbadanie nowych opcji/możliwości zawodowych podopiecznego, samopoznanie, poznanie swojego potencjału i umiejętności itp.) za pomocą metody SMART(-E-R):

**S - SPECIFIC** - konkretnie, aby jak najdokładniej określić cel.

**M - MEASURABLE** - mierzalny, na koniec realizacji celu musisz wiedzieć czy Ci się udało i co osiągnąłeś.

**A - ACHIEVABLE** - osiągalny, zastanów się w jaki sposób chcesz osiągnąć swój cel.

**R - RELEVANT** - realistyczny, wyznaczyć cel, który jest dla Ciebie realny, możliwy do wykonania.

**T - TIME BOUND** - czas ograniczony, wyznacz początek, a także koniec.

**E - EXCITING** – ekscytujący, aby móc cieszyć się każdym krokiem, który prowadzi do osiągnięcia celu.

**R - RECORDED** – utrwalony, czyli podopieczny powinien korzystać z notatnika lub aplikacji mobilnej, w której będzie dokładnie zapisywał kroki, które planuje zrealizować, aby osiągnąć cel.

Przy wyznaczaniu celu wskazane jest, aby mentor rówieśniczy stosował pytania pomocnicze zgodne z materiałem edukacyjnym.

Obserwator monitoruje przebieg rozmowy, zapisuje notatki, wskazuje słabe punkty, które należy rozwinąć. Po 20 minutach następuje zmiana pozycji/roli, tak aby każdy na zmianę zajmował wszystkie pozycje/role w grupie.

Następnie odbędzie się dyskusja z wykładownicą i innymi uczestnikami w dużej grupie, a także omówione zostaną wnioski obserwatorów, które części wyznaczania celów mentoringu metodą SMART (-E-R) stanowiły największe wyzwanie oraz jak mentor rówieśniczy może rozwijać swoje umiejętności w tych obszarach.

### **Tekst instrukcji dla podopiecznych**

1. Utwórz małe grupy składające się z trzech osób. Ustalcie wspólnie role w grupie, tak aby jedna z trzech osób był w pozycji mentora, druga w pozycji podopiecznego, a trzecia w pozycji obserwatora.
2. Wybierz temat tak, aby uczestnik w pozycji podopiecznego mógł opisać swoją sytuację i to, w czym potrzebuje pomocy ze strony mentora rówieśniczego.
3. Ustalenie celów mentoringu rówieśniczego metodą SMART (-E-R) w ciągu 20 minut.
4. Przy wyznaczaniu celów metodą SMART (-E-R) należy stosować pytania zgodne z materiałem edukacyjnym.
5. Po 20 minutach zmień pozycje/role i powtarzaj ćwiczenie, aż każdy członek grupy wypróbuje wszystkie pozycje/role.
6. Zadaniem obserwatora będzie analiza sytuacji, które elementy wyznaczania celów metodą SMART (-E-R) stanowiły największe wyzwanie oraz jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.
7. Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładownicą i innymi uczestnikami w dużej grupie, omówione zostaną wnioski obserwatorów, które elementy wyznaczania celów metodą SMART (-E-R) stanowiły największe wyzwanie i jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.

### **Podsumowanie**

Ćwiczenie polecane jest do przećwiczenia wiedzy teoretycznej uzyskanej w wyniku samokształcenia i ugruntowania jej w praktyce z pomocą wykładownicy.



## 5.2. Indywidualny mentoring rówieśniczy - plan mentoringu

<b>Ćwiczenie nr 5.2</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	5. Działania związane z mentoringiem rówieśniczym
<b>TEMAT</b>	5.2. Indywidualny mentoring rówieśniczy - plan mentoringu
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Przygotowanie planu mentoringu.
<b>Cel pedagogiczny</b>	Poznanie sposobu sporządzania planu mentoringu, wykorzystanie pytań Hooke'a w przygotowaniu planu mentoringu. Uświadomienie sobie znaczenia planu mentoringu.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	120 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w kształcie litery U lub w kole z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, taśma klejąca.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy są podzieleni na małe, trzyosobowe grupy. Z tych trzech członków jeden uczestnik będzie pełnił rolę mentora, drugi rolę podopiecznego, a trzeci rolę obserwatora. Podopieczny opisuje swoją sytuację, w której potrzebuje pomocy ze strony mentora. Zadaniem mentora i podopiecznego będzie przygotowanie planu mentoringu na określony temat (np. zdobycie lepszych umiejętności na rynku pracy XXI wieku, zbadanie nowych opcji/możliwości zawodowych podopiecznego, samopoznanie, poznanie swojego potencjału i możliwości itp.) według poniższej struktury, tak aby wszystkie wymagania zostały uwzględnione:

1. Cele
2. Etapy osiągnięcia wyżej wymienionych celów
3. Częstotliwość spotkań
4. Zaufanie
5. Plan oceny skuteczności relacji
6. Klauzula o rozwiązaniu stosunku pracy

7. Czas trwania

8. Data i podpisy

Przy opracowywaniu planu mentoringu pomiędzy mentorem rówieśniczym a podopiecznym wskazane jest również stosowanie pytań Hooke'a.

Obserwator monitoruje przebieg rozmowy, zapisuje notatki, wskazuje słabe punkty, które można rozwinąć. Po 30 minutach następuje zmiana pozycji/roli, tak aby każdy na zmianę zajmował wszystkie pozycje/role w grupie.

Następnie odbywa się dyskusja grupowa z udziałem wykładowcy i innych uczestników, podczas której omawiane są spostrzeżenia obserwatorów, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie oraz jak mentor rówieśniczy może się rozwijać w tych obszarach.

### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

1. Utwórz małe grupy składające się z trzech członków. Uzgodnijcie wspólnie role w grupie tak, aby jeden z trzech członków był w pozycji mentora rówieśniczego, drugi w pozycji podopiecznego, a trzeci w pozycji obserwatora.
2. Wybierz temat tak, aby uczestnik w pozycji podopiecznego wiedział, jak opisać swoją sytuację i czego potrzebuje do pomocy od mentora rówieśniczego.
3. Stwórz plan mentoringu; przygotuj proponowaną strukturę w ciągu 30 minut.
4. Sporządzając plan mentoringu, wykorzystaj wiedzę teoretyczną i pytania według Hooke'a.
5. Po 30 minutach zmień pozycje/role i powtarzaj ćwiczenie, aż każdy członek grupy wypróbuje wszystkie pozycje/role.
6. Zadaniem obserwatora będzie przeanalizowanie sytuacji, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie i jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.
7. Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładowcą i innymi uczestnikami w dużej grupie, omówione zostaną wnioski obserwatorów, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie i jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.

### **Podsumowanie**

Ćwiczenie polecane jest do przećwiczenia wiedzy teoretycznej uzyskanej w wyniku samokształcenia i ugruntowania jej w praktyce z pomocą wykładowcy.

### 5.3. Działania grupowe w usługach mentoringu rówieśniczego

<b>Ćwiczenie nr 5.3</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	5. Działania w ramach mentoringu rówieśniczego
<b>TEMAT</b>	5.3. Działania grupowe w usługach mentoringu rówieśniczego
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Budowa urządzeń mobilnych / ruchomych
<b>Cel pedagogiczny</b>	Umieć określić role poszczególnych członków zespołu. Formowanie zespołu rozwiązującego zadania. Obserwowanie grupy, analizowanie zachowań poszczególnych członków zespołu. Uświadomienie siły pracy zespołowej.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Praca w dwóch oddzielnych grupach najlepiej w dwóch różnych pomieszczeniach, dyskusja w dużej grupie
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Praca zespołowa
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papiery kolorowe 80g - 6 sztuk i 120g - 6 sztuk, szpikulce, markery, klej, taśma klejąca, nożyczki, karton, spinacze, sznurek.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy zostaną podzieleni na dwie grupy. Zadaniem każdej z grup jest zaprojektowanie produkcji jednego mobilnego/przenośnego sprzętu, złożonego co najmniej z czterech części, przy użyciu dostępnych materiałów, tak aby druga grupa mogła wykonać identyczny model w ciągu 15-20 minut zgodnie z pisemnymi instrukcjami, które zostaną im przekazane. Nazwy sprzętu (samochód, pociąg, samolot, statek, traktor...) nie ujawniają. Na opisanie konstrukcji mają 30 minut i nie mogą użyć rysunku, tylko słów. Każda grupa produkuje sprzęt ruchomy, którego opis został podany. W każdej grupie będzie jeden obserwator, który zapisze, co mówił każdy członek grupy, przyczyniając się tym samym do wyniku.

W dużej grupie, we współpracy z wykładowcą, analizują, jakie cechy współpracy zespołowej wykazali uczestnicy podczas ćwiczenia i jakie fazy przeszli w zakresie rozwoju współpracy zespołowej.

1. Na początku analizuje się, jak im się powiodło, co było wyzwaniem i jak się rozwijali.
2. Następnie analizuje się, kto i w jaki sposób uczestniczył w realizacji zadania (obie części - pisemna propozycja, a następnie budowa urządzeń).
3. Następnie otrzymują od wykładowcy opisy ról zespołowych i starają się określić, kto jest najbliższej jakiej roli i jak się ona przejawiała podczas ćwiczenia, a także normalnie w praktyce.
4. Podsumowując, można też zrobić kwestionariusz ról Belbina i porównać, czy wyniki będą zgodne z ich oszacowaniem.

#### Tekst instrukcji dla uczących się mentoringu rówieśniczego

1. Utwórz dwie grupy.
2. Waszym zadaniem jest zaprojektowanie produkcji jednego ruchomego/przenośnego sprzętu składającego się z co najmniej czterech części przy użyciu dostępnych materiałów tak, aby druga grupa mogła wykonać identyczny model w ciągu 15-20 minut zgodnie z pisemną instrukcją, którą im dostarczycie. Na opisanie propozycji macie 30 minut i nie możecie używać rysunku, tylko słów.
3. W każdej grupie będzie jeden obserwator, który zapisze, co mówił każdy członek grupy, przyczyniając się tym samym do wyniku końcowego.
4. Zadaniem obserwatora będzie przeanalizowanie, jakie cechy współpracy zespołowej wykazali członkowie grupy podczas ćwiczenia i jakie fazy przeszli w zakresie rozwoju współpracy zespołowej.

#### Podsumowanie

Na podstawie wyników podsumuj teorię o pracy zespołowej. W jaki sposób powstaje zespół. Jakie są korzyści z pracy zespołowej? Czym jest komunikacja, jak pracować w zespole. Najważniejsze jest, aby wszyscy członkowie zespołu rzeczywiście identyfikowali się z celem, aby to był ich wspólny cel, aby dawali z siebie wszystko, czego wymaga w danym momencie rozwiązanie zadania. Ważne jest, aby zadanie zostało wykonane w sposób satysfakcjonujący wszystkie podmioty.

#### 5.4. Strategie motywacyjne dla aktywnego starzenia się osób 50+

### Ćwiczenie nr 5.4.

**MODUŁ/ROZDZIAŁ**

5. Działania w ramach mentoringu rówieśniczego

**TEMAT**

5.4. Strategie motywacyjne dla aktywnego starzenia się osób 50+

**Tytuł ćwiczenia**

Moje wewnętrzne nastawienie. Siła idei w motywacji.

<b>Cel pedagogiczny</b>	Radzenie sobie w trudnych sytuacjach dzięki cechom i pomysłom wspierającym, które przynoszą nam przyjemne uczucia i prowadzą do tego, że kontrolujemy swoje zachowanie. Znaczenie naszych wewnętrznych źródeł i ich analiza. Zrozumienie różnicy między motywacją (pochodzi z wewnątrz) a inspiracją (z zewnątrz). Motywacja dla osób powyżej 50 roku życia, wewnętrzne nastawienie.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w formie U z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Wywiad. Praca w małych grupach. Dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Kolorowe kartki. Markery. Papier do flipchartów. Klej.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy wspólnie wysłuchają opowieści wykładowcy o trudnej sytuacji. Następnie uczestnicy zostaną podzieleni na cztery grupy (ok. 3 osoby w jednej grupie). Zadaniem uczestników będzie przypomnienie sobie czegoś trudnego, z czym mieli do czynienia w swoim życiu. Może to być trudna sytuacja w pracy lub w życiu osobistym, o której myśleli, że nie uda im się jej rozwiązać, ale w końcu udało się.

Członkowie grupy wysłuchają każdego i poprzez pytania, które będą zadawać, powinni dowiedzieć się, dzięki czemu, np. jakim cechom i podejściu udało się go rozwiązać. Na przykład: Co działo się w jego głowie? Co czuł? Co go przekonało? Co go zachęciło? Co mu pomogło? Następnie wybierają jedną sytuację, którą dzielą się przed całą grupą. Zapisują cechy charakterystyczne, podejście/myśli, działanie, podróż, ...

Prowadzący wraz z uczestnikami omówi źródła wewnętrzne w sytuacjach, zapisze kolejne pomysły na kartkach, które przykleją na flipcharcie i stworzą - mapę źródeł wewnętrznych.

### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

1. Posłuchaj historii wykładowcy: na przykład mojej pierwszej podróży samochodem do Bratysławy. (Co działo się w jego głowie, czym żył, co robił, co mu pomagało, co go motywowało)?
2. Tworzenie małych grup (ok. 3 osoby w jednej grupie).
3. Opowiedz swoją historię w małej grupie (każdy uczestnik).

4. W związku z tym zadaniem waszej grupy będzie mapowanie wewnętrznych źródeł mówcy, które pomogły mu poradzić sobie z sytuacją. Na przykład, co działo się w jego umyśle? Co czuł? Co go przekonało? Co go stymulowało? Co mu pomogło?
5. Twoim zadaniem jest wpisanie na karty cech charakterystycznych, podejścia/idei, działań, podróży, itp.....
6. W związku z tym zadaniem waszej grupy jest wybranie jednej sytuacji, którą podzielicie się z całą grupą.
7. Wykładowca wraz z Wami omówi źródła wewnętrzne w sytuacjach, zapisze jeszcze inne na kartkach i przyklei na flipcharcie i stworzy - mapę źródeł wewnętrznych.

## Podsumowanie

Motywacja to chęć do działania. Zaczyna się od naszego wewnętrznego nastawienia. Idee i emocje składają się na nasze temperamenty. Wspieranie idei motywuje nas i napędza do właściwych zachowań, które mamy pod kontrolą. Zachęcamy i motywujemy nie tylko siebie, ale również inspirujemy innych. Jako starsi ludzie radziliśmy sobie w różnych trudnych sytuacjach. Teraz nadszedł czas, aby uświadomić sobie, że mamy konkretne wewnętrzne źródła. Mamy swoją motywację do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami (także zmianami), które przynosi życie. Możemy zacząć w naszym umyśle.

## Pytania końcowe dla uczestników

Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?

Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?

Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?

Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?

## 6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej

### 6.1. Narzędzia komunikacji i udostępniania

<b>Ćwiczenie nr 6.1.</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej
<b>TEMAT</b>	6.1. Narzędzia komunikacji i udostępniania
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Doskonalenie umiejętności cyfrowych i uczenia się, korzystania, dzielenia się, selekcją, przetwarzaniem, analizowaniem właściwych informacji
<b>Cel pedagogiczny</b>	Zdobycie wiedzy, jak znaleźć i wykorzystać właściwe informacje
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w kształcie litery U lub w kole z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, taśma klejąca, komputer z dostępem do internetu.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy są podzieleni na małe, trzyosobowe grupy. Z tych trzech członków jeden uczestnik będzie pełnił rolę mentora, drugi rolę podopiecznego, a trzeci rolę obserwatora. Podopieczny opisuje swoją sytuację, w której potrzebuje pomocy ze strony mentora.

Zadaniem mentora rówieśniczego i podopiecznego będzie rozmowa na temat umiejętności cyfrowych poprzez wybór i udostępnianie narzędzi komunikacyjnych.

Świat online zwiększa naszą osobistą odpowiedzialność za odbiór, zarządzanie i dzielenie się informacjami zgodnie z ich autentycznością, źródłem i treścią. Krytyczne myślenie to umiejętność odróżniania faktów od fikcji, formułowania opinii na dany temat lub zagadnienie. Ważne jest również w tym ćwiczeniu nie tyle znalezienie informacji dla podopiecznego, co raczej to, co on robi z informacjami, które znajdzie mentor rówieśniczy.

Obserwator monitoruje przebieg rozmowy, zapisuje notatki, wskazuje słabe punkty, które można rozwinąć. Po 30 minutach następuje zmiana pozycji/roli, tak aby każdy na zmianę zajmował wszystkie pozycje/role w grupie.

Na zakończenie odbywa się podsumowująca dyskusja grupowa z udziałem wykładowcy i innych uczestników, podczas której omawiane są spostrzeżenia obserwatorów, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie oraz jak mentor rówieśniczy może się rozwijać w tych obszarach.

### Tekst instrukcji dla uczących się

1. Utwórz małe grupy składające się z trzech członków. Ustalcie wspólnie role w grupie, tak aby jeden z trzech członków był w pozycji mentora, drugi w pozycji podopiecznego, a trzeci w pozycji obserwatora.
2. Wybierz temat tak, aby uczestnik w pozycji podopiecznego mógł opisać swoją sytuację i to, w czym potrzebuje pomocy ze strony mentora rówieśniczego.
3. Omówienie, w jakim stopniu podopieczny jest w stanie korzystać z technologii (narzędzi sprzętowych i programowych) w sposób skuteczny, efektywny i odpowiedzialny.
4. Omów, jak znaleźć informacje w Internecie i jak krytycznie zrozumieć, gdzie jest to, co prawdziwe, a gdzie fałszywe.
5. Po 30 minutach zmień pozycje/role i powtórz ćwiczenie.
6. Zadaniem obserwatora będzie analiza sytuacji, na ile mentor rówieśniczy potrafił odpowiedzieć na pytania podopiecznego.
7. Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładowcą i innymi uczestnikami w dużej grupie oraz omówienie wniosków obserwatorów.

### Podsumowanie

Ćwiczenie polecane jest do ćwiczenia wiedzy teoretycznej z zakresu kompetencji cyfrowych. Ćwiczenie ukierunkowane jest na krytyczne myślenie o uzyskanych informacjach z Internetu.

## 6.2. Wybór właściwych narzędzi komunikacji i udostępniania

### Ćwiczenie nr 6.2

#### MODUŁ/ROZDZIAŁ

6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej

#### TEMAT

6.2. Wybór właściwych narzędzi komunikacji i udostępniania

#### Tytuł ćwiczenia

Identyfikowanie problemów i wyzwań, wymyślanie możliwych rozwiązań, a następnie ocena najbardziej odpowiednich poprzez dobór właściwych narzędzi komunikacji i udostępniania



<b>Cel pedagogiczny</b>	Poznanie sposobów doboru właściwego narzędzia komunikacji w metodach rozwiązywania problemów. Uświadomienie sobie znaczenia właściwego doboru.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	120 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzesła ustawione w kształcie litery U lub w kole z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Praca w małych grupach, dyskusja w dużej grupie.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, taśma klejąca.
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy są podzieleni na małe, trzyosobowe grupy. Z trzech osób jeden uczestnik będzie pełnił rolę mentora, drugi rolę podopiecznego, a trzeci rolę obserwatora. Podopieczny opisuje swoją sytuację, w której potrzebuje pomocy ze strony mentora.

Zadaniem mentora rówieśniczego i podopiecznego będzie rozmowa na temat właściwego doboru narzędzia do prowadzenia mentoringu online.

1. Mentor rówieśniczy proponuje formy i treści spotkania przygotowawczego online (np. proponowane narzędzia komunikacji online, struktura i treść, harmonogram, sprzęt i materiały).
2. Mentor rówieśniczy wyjaśnia podopiecznemu wyposażenie techniczne potrzebne do mentoringu online, długość sesji, przerwy.
3. Mentor rówieśniczy proponuje i wybiera dalsze właściwe narzędzia komunikacji (współpracy) (synchroniczne i asynchroniczne) metody, techniki.
4. Mentor rówieśniczy omawia metody aktywizacji i motywacji podopiecznego w sieci.
5. Zaproponuj tzw. energetyzery (online), aby zwiększyć energię podczas prowadzenia mentoringu online.
6. Mentor rówieśniczy podaje rozwiązania nieprzewidzianych problemów technicznych podczas mentoringu online.
7. mentor rówieśniczy omawia ostateczną strukturę i produkty mentoringu online (np. odwzorowanie oczekiwań, sposobu komunikacji, zasad panujących w grupie, miejsca na pytania oraz struktury i harmonogramu zajęć).

Obserwator przysłuchuje się przebiegowi rozmowy, robi notatki, wskazuje słabe punkty, które można naprawić. Po 30 minutach następuje zmiana pozycji/roli, tak aby każdy na zmianę zajmował wszystkie pozycje/role w grupie.

Następnie odbędzie się podsumowująca dyskusja grupowa z udziałem wykładowcy i innych uczestników, podczas której omawiane są spostrzeżenia obserwatorów, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie oraz jak mentor rówieśniczy może się rozwijać w tych obszarach.

## Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

1. Utwórz małe grupy składające się z trzech członków. Uzgodnijcie wspólnie role w grupie tak, aby jeden z trzech członków był w pozycji mentora rówieśniczego, drugi w pozycji podopiecznego, a trzeci w pozycji obserwatora.
2. Wybierz temat tak, aby uczestnik w pozycji podopiecznego wiedział, jak opisać swoją sytuację i czego potrzebuje do pomocy od mentora rówieśniczego.
3. Mentor rówieśniczy omawia duży wybór narzędzi komunikacyjnych i udziela porad, jak wybrać odpowiednie narzędzie komunikacyjne poprzez rozwiązanie problemu.
4. Mentor rówieśniczy podaje wady i zalety, wybierając jedno z narzędzi komunikacji
5. Podopieczny musi zadać jak najwięcej pytań, aby być gotowym do rozmowy online.
6. Podążaj za proponowaną strukturą w ciągu 30 minut.
7. Po 30 minutach zmień pozycje/role i powtarzaj ćwiczenie, aż każdy członek grupy wypróbuje wszystkie pozycje/role.
8. Zadaniem obserwatora będzie analiza sytuacji stanowiących największe wyzwanie oraz tego, jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.
9. Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładownicą i innymi uczestnikami w dużej grupie, omówione zostaną wnioski obserwatorów, które części planu mentoringu stanowiły największe wyzwanie i jak mentor rówieśniczy może się w tych obszarach rozwijać.

## Podsumowanie

W ćwiczeniu zaleca się wykorzystanie kilku narzędzi komunikacji, aby poznać zalety i wady każdego narzędzia komunikacji w mentoringu online.

### 6.3. Tworzenie i udostępnianie treści cyfrowych

#### Ćwiczenie nr 6.3

<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej
<b>TEMAT</b>	6.3. Tworzenie i udostępnianie treści cyfrowych
<b>Tytuł ćwiczenia</b>	Nauka radzenia sobie i rozwiązywania problemu
<b>Cel pedagogiczny</b>	Potrafić zidentyfikować i rozwiązać problem przy użyciu metod opowiadania cyfrowych historii.
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	90 minut
<b>Ustawienia</b>	Praca w dwóch oddzielnych grupach najlepiej w dwóch różnych pomieszczeniach, dyskusja w dużej grupie

<b>Wielkość grupy</b>	10 - 12 osób
<b>Metoda</b>	Opowiadanie cyfrowych historii
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Markery, taśma klejąca, karton, spinacze.

### Opis ćwiczenia

Uczestnicy zostaną podzieleni na dwie grupy. Zadaniem każdej grupy jest danie kilku możliwości rozwiązania problemu.

Każda grupa otrzymuje tę samą historię podopiecznego. Pracując w zespole każda z grup ma za zadanie podać kilka przykładów jak rozwiązać problem podopiecznego wykorzystując metodę opowiadanie cyfrowych historii.

### Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych

Przykładowa historia:

*Niedługo będą moje 60 urodziny, ale nie mam żadnego powodu do świętowania. Zostałem zwolniony. Całe życie pracowałem w fabryce BMW. Jestem prostym pracownikiem, ale zawsze lubiłem swoją pracę. Potem przyszła wojna i kryzys energetyczny. Postanowiono zredukować dużą część siły roboczej. To rozumiałe, dlaczego tak się stało, ale co ja teraz zrobię? Jestem od dawna rozwiedziony, nie mam dzieci i sama prowadzę gospodarstwo domowe. Mam wątpliwości, czy są dla mnie jakieś możliwości.*

1. Utwórz dwie grupy.
2. Twoim zadaniem jest rozwiązanie podanego problemu pokazując kilka możliwości. Na opisanie propozycji macie 30 minut.
3. W każdej grupie będzie jeden obserwator, który będzie zapisywał, jak każdy członek grupy wyraził się, przyczyniając się tym samym do wyniku.
4. Zadaniem obserwatora będzie analiza sposobu rozwiązania problemu dotyczącego danej sytuacji.
5. Wnioski obserwatorów zostaną przedyskutowane w całej grupie, jak został rozwiązany dany problem, gdzie były największe wyzwania, jak mentor rówieśniczy może się rozwijać w tych obszarach.

### Podsumowanie

Opowiadanie jest metodą, która pomaga rozwiązywać dane problemy i zadania w sposób zabawowy oraz tworzy konstruktywne i twórcze rozumienie danego zagadnienia.

Pomocna jest wiedza teoretyczna uzyskana w wyniku samokształcenia.

## 6.4. Ochrona danych osobowych - GDPR

<b>Ćwiczenie nr 4</b>	
<b>MODUŁ/ROZDZIAŁ</b>	6. Innowacyjne formy usług mentoringu rówieśniczego w przestrzeni internetowej
<b>TEMAT</b> <b>Tytuł ćwiczenia</b>	6.4. Ochrona danych osobowych - GDPR Wiedza na temat zarządzania ochroną danych osobowych w usługach mentoringu rówieśniczego online
<b>Cel pedagogiczny</b>	Potrafi przekazać wiedzę i umiejętności w zakresie oceny idei, metod i procedur dotyczących danych osobowych i prywatności, bezpieczeństwa danych społecznych, stanu danych osobowych, prywatności i bezpieczeństwa danych społecznych oraz czynników na nie wpływających, potrafi analizować wyzwania związane z bezpieczeństwem danych osobowych oraz potrafi wybrać strategię i taktyki zapewnienia bezpieczeństwa danych osobowych
<b>Grupa docelowa</b>	Przyszli trenerzy szkolenia mentorów rówieśniczych
<b>Czas trwania (minuty)</b>	60 minut
<b>Ustawienia</b>	Krzeseła ustawione w formie U z możliwością tworzenia małych grup.
<b>Wielkość grupy</b>	12 - 16 osób
<b>Metoda</b>	Dyskusja.
<b>Narzędzia / Przyrządy</b>	Papier, długopis, flipchart, notatki własne, dostęp do Internetu
<b>Opis ćwiczenia</b>	

Uczestnicy zostaną podzieleni na dwie grupy. Zadaniem każdej z grup jest omówienie następujących tematów:

- świadomość konieczności ochrony danych i praw;
- świadomość konieczności stosowania zasad ochrony danych osobowych prywatności w Internecie i mediach online, podstaw ochrony danych osobowych i pracy zdalnej oraz etyki bezpieczeństwa informacji i prywatności;
- ogólne rozporządzenie o ochronie danych Unii Europejskiej;
- świadomość, aby zachować współzależną ochronę rówieśniczą, która wymaga trzech hierarchicznych kroków, "the 3Rs": uświadomić sobie, rozpoznać, szanować (ang. realise, recognize, respect)
- etyka i zasady umów społecznych, które są niezbędne zarówno dla mentora rówieśniczego, jak i podopiecznego.

Zadaniem uczestników będzie rozwiązanie kilku sytuacji z GDPR.

Członkowie grupy wysłuchają wszystkich i poprzez pytania i dyskusję powinni zrozumieć znaczenie GDPR w mentoringu online.

### **Tekst instrukcji dla uczących się mentorów rówieśniczych**

Dyskusja na następujące tematy:

1. Dlaczego ochrona danych jest potrzebna?
2. Czy ochrona danych osobowych: to prawo?
3. Co rozumiemy pod pojęciem danych osobowych?
4. Zrozumienie 6 zasad ochrony danych w GDPR
5. Zrozumienie ram etycznych dla zawodów związanych z doradztwem
6. Zrozumienie danych wrażliwych

Zadanie polega na wybraniu jednej sytuacji, którą podzielisz się z całą grupą zgodnie z GDPR.

Na koniec odbędzie się dyskusja z wykładowcą i innymi uczestnikami w dużej grupie.

### **Podsumowanie**

Ćwiczenie polecane jest do przećwiczenia wiedzy teoretycznej i omówienia kilku sytuacji zgodnie z GDPR.

### **Pytania końcowe dla uczestników:**

Czego nauczyłem się podczas sesji online i twarzą w twarz?

Co zabieram ze sobą do własnej praktyki mentoringu rówieśniczego?

Jaki ma wpływ na mój obecny i przyszły sposób prowadzenia mentoringu rówieśniczego?

Jaki krok mogę podjąć jutro, bazując na tym, czego nauczyłem się w tym module?