



Vormingscentrum

**HIVSET**

**USPOSABLJANJE MENTORJEV**

3.del

# **SPODBUJANJE**

## MENTORSKE VEŠČINE

# Zakaj ste tukaj

1. Moj šef je dejal, da moram slediti temu tečaju.
2. Mislim, da moram to storiti.
3. Sledim temu tečaju, ker je pomembno za moje delo.
4. Ker mi je tema všeč.

Posnami „cikelj razvoja metulja“

Kaj lahko storite kot mentor za spodbujanje študentov?

# Kaj je motivacija?

= volja za doseg cilja

= Pripravljenost prizadevati si

= Energija, ki jo želi nekdo investirati

# Teorija samoopredelitve

Tri psihološke potrebe - za kompetenco, povezavo in avtonomijo - so bistvene za razumevanje, kaj in zakaj cilja.

Vsi ljudje imajo iste tri potrebe!

# Kompetenca

Potreba po kompetencah pomeni željo po nadzoru in obvladovanju okolja in rezultatov.

Želimo vedeti, kako se bodo stvari zgodile in kakšni so rezultati naših dejanj.

# Avtonomija

Potreba po samostojnosti/avtonomiji se nanaša na potrebo po povzročiteljih in delu v harmoniji z našim integriranim jazom. Deci in Ryan sta izjavila, da sta avtonomna ne pomeni neodvisnosti. To pomeni, da imamo občutek svobodne volje, ko delamo nekaj ali delamo iz lastnih interesov in vrednot.



Potreba po sorodnosti/povezanosti se ukvarja z željo po »povezovanju, povezovanju in izkušnji skrbi za druge ljudi«. Naše aktivnosti in dnevne aktivnosti vključujejo druge ljudi in s tem iščemo občutek pripadnosti.

- Naredite seznam treh potreb z možnimi motivacijskimi tehnikami.
- Brainstorm v skupinah dveh!
- Spreminjanje izkušenj: pomislite na pripravnika, ki ni bil več motiviran.
- Povej nam zgodbo!
- Poskusite najti rešitev za plenarno zasedanje.

# Kako spodbujati?

- Pripravnik = odgovoren
- Povratne informacije
- Odražanje
- Aktivno poslušanje
- Zastavi si cilje

- Postavitev ciljev po metodi SMART

- Smart!

- S
    - M
    - A
    - R
    - T

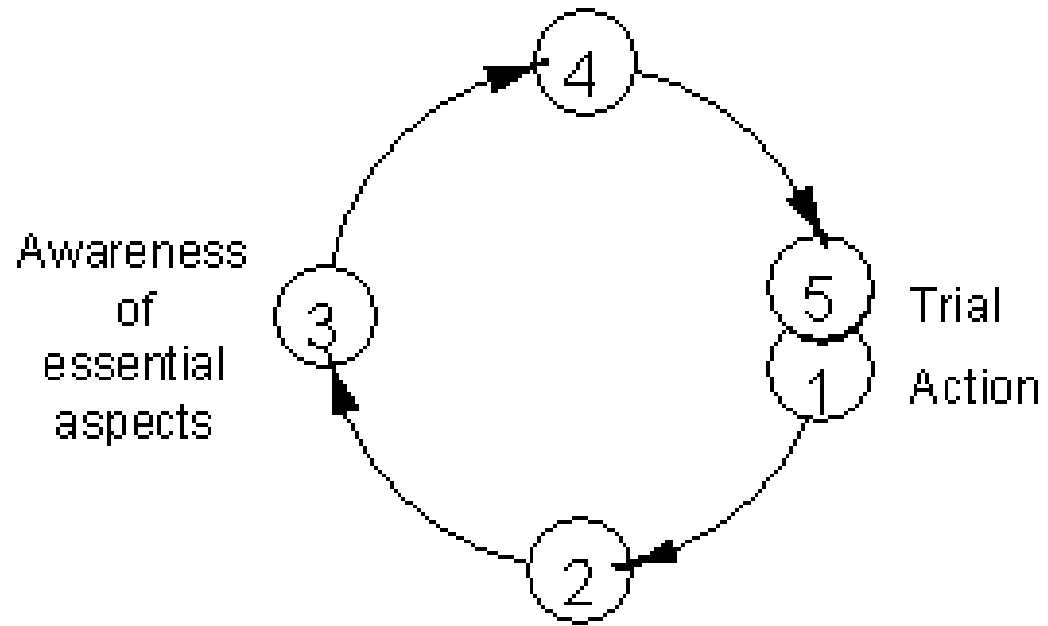
- Exercise

# Refleksija

## MENTORSKE VEŠČINE

# Refleksivni krog Korthagen

Creating alternative methods of action



Looking back on the action

## DEJAVNOST

To lahko storite z uporabo metode STARR: Situacija - Naloga -  
Ukrep - rezultat - razmislek

Kakšna je bila dejanska situacija?

Kaj sem moral storiti v tej situaciji?

Kakšno akcijo sem dejansko sprejela?

Kakšen je bil rezultat tega ukrepa?

## Pogled nazaj

1. Kaj sem videl ?

2. Kaj sem čutil?

3. Kaj sem storil?

4. Kaj sem mislil?

O čem sem razmišljal?

5. Kaj so želeli drugi

6. Kaj so čutili drugi?

7. Kaj so mislili drugi?



## OZNAČEVANJE BISTVENIH VIDIKOV

Kaj to pomeni?

Kakšen je problem (ali pozitivno odkritje)?

Kaj je povzročilo vse to? Kaj vključuje?

## Alternativne metode

Katere alternativne metode vidim (rešitve ali načine uporabe tega, kar sem odkril)?

Kakšne so njihove prednosti in slabosti?

Kaj se bom spomnil za naslednjič?

## Preizkus

Kaj želim doseči?

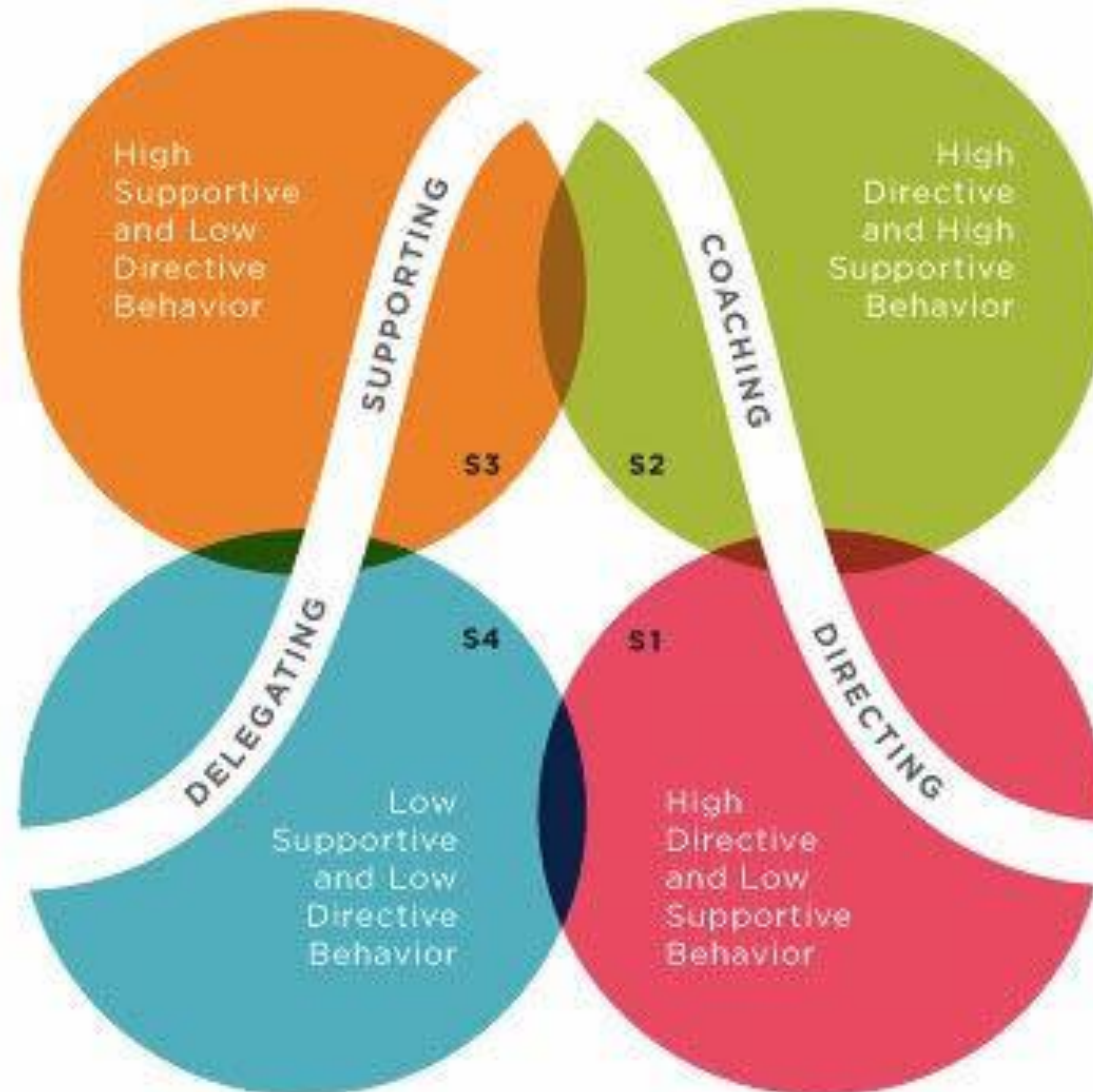
Na kaj naj pazim?

Kaj želim poskusiti?

# **SITUACIJSKO VODENJE**

## MENTORSKE VEŠČINE

# Situacijsko vodenje



- **S1: Režija** - je značilna enosmerna komunikacija, v kateri vodja opredeljuje vloge posameznika ali skupine in določa, kaj, kako, zakaj, kdaj in kje opraviti nalogo;
- **S2: Treniranje** - medtem ko vodja še vedno zagotavlja smer, on ali ona zdaj uporablja dvosmerno komunikacijo in zagotavlja socialno-čustveno podporo, ki bo posamezniku ali skupini vplivala na nakup v proces;

- **S3: Podpora** - to je način skupnega odločanja o vidikih, kako se naloga doseže, vodja pa zagotavlja manjše obnašanje nalog, hkrati pa ohranja visoko vedenje odnosa;
- **S4: Delegiranje** - vodja je še vedno vpleten v odločitve; Vendar pa je bil postopek in odgovornost prenesen na posameznika ali skupino. Vodja ostane vključen v spremljanje napredka.

- Stopnje zrelosti so specifične za posamezne naloge. Oseba je na splošno sposobna, prepričana in motivirana pri svojem delu, vendar bi še vedno imela stopnjo zrelosti, če bi se od njega zahtevala opraviti nalogo, ki zahteva spretnosti, ki jih nimajo.
- Poznavanje vodenja je zelo pomembno



# OEFENING



# Vprašanja? Dileme?