

Apmācību kurss – treniņš „Mentoring”

Kursa mērķis: sagatavot kursa dalībniekus – vidējā līmeņa vadītājus mentora pienākumu veikšanai

Grupas lielums, stundu skaits: līdz 12 cilvēkiem, kopā 15 akadēmiskās stundas sadalītas 3 sesijās (akadēmiskā stunda 45 minūtes)

Lai sasniegtu mērķi, piedāvājam apmācību procesu organizēt **trīs apmācību sesijās** (viena kursantu grupa piedalās visās sesijās), lai kursa dalībniekiem būtu iespēja iegūt ne tikai teorētiskās zināšanas par mentoringu, bet arī iegūt pieredzi, praktizējot mentora pienākumus.

- **Pirmā tikšanās reize** – pirmā darba sesija: 5 akadēmiskās stundas.

Šīs sesijas mērķis ir iedot dalībniekiem nepieciešamās teorētiskās zināšanas mentora lomas veikšanai.

Starp pirmo un otro darba sesiju laiks 3 – 4 nedēļas, kuru laikā kursa dalībnieki veic mājas darbu, iegūstot praktisku pieredzi mentoringā.

- **Otrā tikšanās reize** – darba sesija: 5 akadēmiskās stundas.

Otrās darba sesijas mērķis ir sniegt iespēju dalībniekiem izrunāt un izprast prakses laikā piedzīvoto un papildināt teorētiskās zināšanas par mentorēšanas būtību un praksi. Mērķis ir dot vietu un laiku dalībniekiem dalīties pieredzē par prakses laikā piedzīvoto, apzināties to, kas veicās, un kas vēl jāpilnveido.

Pēc otrās darba sesijas seko mājas darbs jau ar personīgajiem attīstības mērķiem.

- **Trešā tikšanās reize** – darba sesija: 5 akadēmiskās darba stundas.

Trešās sesijas mērķis: dalībnieki nostiprina jauniegūtās zināšanas un prasmes mentoringa kontekstā, ir pieaugusi dalībnieku personīgā pārlicība par sevi mentora lomā.

Noslēgumā - jautājumu un refleksijas aplis.

Mentoringa apmācību teorētiskā daļa ir 30% no kopējā apmācību apjoma.

Veiksmīga mentoringa pamatā ir drošas un uzticēšanās pilnas attiecības starp mentoru un mentorējamo. Šādas attiecības izriet no mentora personības īpašībām, zināšanām, prasmēm un attieksmes. Teorētiskā sadaļa fokusēta uz šo – personīgo īpašību, zināšanu prasmju un attieksmes pilnveidošanu.

- Mentoringa un tā panākumu būtība
- Mentora loma un atbildība
- Laba mentora īpašības un kompetences
- Ko dara, ko nedara labs mentors
- Humānistiskā pieeja mentoringā
- Mentoringa stili
- Mentoringa kontrakta noslēgšana
- Skaidru un sasniedzamu mērķu nosprašana
- Mentoringa procesa vadīšana
- Mentoringa sarunas struktūras un metodes, jautājumu tehnikas
- Atgriezeniskās saites sniegšana un pārfrāzēšana
- Aktīvā klausīšanās
- Pašrefleksijas prasmes un nozīme
- Aizsardzības mehānismu un paralēlo procesu nozīme mentoringa attiecībās
- Personību atšķirības un kā tās ietekmē mentoringa procesu.
- Mentoringa procesa noslēgšana

Ja šis piedāvājums Jūs ir ieinteresējis,
sazinieties ar Daigu Ozoliņu, mob. t.: 26556212
Ievu Rozenbergu, mob.t.: 26180098
daiga.ozolina@balticbright.lv
www.balticbright.lv

Mentoringa apmācību programmā lielāko uzsvāru piedāvājam likt uz mentoringa prasmju apgūšanu, tādēļ **praktiskās nodarbības** veido 70% no kopējā apmācību apjoma.

- Pašrefleksijas trenēšana – izaugsmes instruments mentora kompetenču pilnveidošanai un efektīvu attiecību nodrošināšanai
- Praktisko situāciju (mājas darbā) analīze
- Mentoringa stilu izvēle atbilstoši situācijai (iedrošināšana, virzīšana uz mērķi, atbalstīšana u.c.)
- Trenēšanās pielietot mentoringa sarunu metodes
- Trenēšanās sniegt skaidru un iedvesmojošu atgriezenisko saiti
- Aktīvās klausīšanās prasmju pilnveidošana
- Trenēt prasmi uzdot atvērtos jautājumus
- Savu robežu un atbildību apzināšanās - trenēšana
- „Upura aplis” un kā palīdzēt mentorējamam no tā izkļūt
- Trenēšanās pieņemt atšķirīgo otrā

Visa apmācību procesā gaitā regulāri tiek veikti pašrefleksijas uzdevumi, kuru laikā kursanti profesionāla pasniedzēja vadībā var apzināties un izvērtēt savas personīgās īpašības un prasmes, un izvirzīt tālākās attīstības vajadzības.

Īpašu uzmanību tam tiek pievērsta otrajā tikšanās reizē, kad vadītāji nosaka individuālos attīstības mērķus, ar ko strādās mājas darba ietvaros otrās un trešās sesijas starplaiķā.

Apmācību metodes: praktiski individuāli un grupu uzdevumi, pašrefleksija, atgriezeniskās saites sniegšana, situāciju analīze, lomu spēles, mājas darbu veikšana, personīgās pieredzes mentoringā izvērtēšana, kas ļaus apzināties savas stiprās puses mentora darbā, kā arī jomas, kas būtu vēl pilnveidojamas.

Cena: pēc vienošanās

Pasniedzēja – trenere **Betija Putniņa** kopš 2010. gada darbojas kā supervizors un personīgās un profesionālās izaugsmes treneris – koučs, piedāvājot gan individuālās konsultācijas, gan grupu supervīzijas. Betija konsultē organizācijas jautājumos, kas saistīti ar psihometrisko instrumentu/testu izmantošanu līderu un komandu attīstībā, kā arī vada interaktīvus treniņus, lai palīdzētu darbiniekiem apzināties savu iekšējo potenciālu un unikalitāti, kā arī veicinātu komandās efektīvu sadarbību, pozitīvu motivāciju un atvērtu komunikāciju. Pasniedzējai ir ilggadēja pieredze vadītāju atlasē, kompetenču novērtēšanā un attīstībā. Rīgas Starptautiskā ekonomikas un biznesa administrācijas augstskolā vada lekciju kursus: „*Employee strategic resourcing and recruitment*” un „*Personal development - Coaching, Supervision and Mentoring*”.



Pasniedzēja ir specializējusies šādās jomās - personības potenciāla atraisīšana, līdera prasmju attīstība, kā arī emocionālās inteliģences spēju pilnveidošana vadītājiem.

Izglītība un kvalifikācija. Organizāciju attīstības, starpkultūru supervīzijas un koučinga profesionālā kvalifikācija (Tallinas Universitātes Vācijas Komunikācijas un Supervīzijas institūts „*Der Rote Faden*”, 2013). Maģistra grāds psiholoģijā (Latvijas Universitāte, 2004) un bakalaura grāds pedagoģijā (Rīgas Pedagoģijas un izglītības vadības augstskola, 2000).

Sertificēta Skulptūras metodes pielietošanā supervīzijā, kā arī *SHL* un *Lumina Learning* novērtēšanas un attīstības instrumentu izmantošanā.

Ja šis piedāvājums Jūs ir ieinteresējis,
sazinieties ar Daigu Ozoliņu, mob. t.: 26556212
Ievu Rozenbergu, mob.t.: 26180098
daiga.ozolina@balticbright.lv
www.balticbright.lv