



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 3– Mentorisanje i podučavanje

Modul 5 – Liderstvo

Metoda – Mentorisanje i obuka

Fokus na meke veštine

Ova metoda razvija liderske sposobnosti kroz personalizovanu podršku i refleksivni dijalog. Mentorisanje i obuke jačaju samopouzdanje, postavljanje ciljeva, slušanje i sposobnost vođenja ili osnaživanja drugih.

Ishodi učenja

Učesnici će moći da:

- Razlikuju mentorisanje i obuke i razumeju njihove uloge u razvoju liderstva.
- Demonstriraju aktivno slušanje i konstruktivne povratne informacije u dijalogu zasnovanom na podršci.
- Postave i reflektuju svoje lične ili profesionalne ciljeve koristeći alate za mentorisanje/koučing.
- Grade odnose zasnovane na poverenju i podstiču rast drugih kroz strukturisane razgovore podrške.

Ciljna grupa

- Starost: 25–50 godina
- Pol: svi
- Nivo obrazovanja: Srednje do visoko obrazovanje (EQF 4–6)
- Status: zaposleni, u procesu promene karijere ili angažovani u zajednici/nevladinim organizacijama
- Ranjive grupe: osobe iz ruralnih ili ekonomski ugroženih sredina, migranti, odrasli sa ograničenim pristupom liderskom obrazovanju

Ova metoda je namenjena odraslima koji žele dublju samosvest i praktičan razvoj liderskih veština kroz vođeni razgovor. Posebno je korisna za one koji nemaju uzore ili samopouzdanje, jer pruža prostor za jasnoću, osnaživanje i refleksivno razmišljanje.

Opis metode

Mentorisanje i obuka uključuju strukturisane, podsticjane razgovore jedan-na-jedan ili u malim grupama. Mentor ili trener olakšava refleksiju, postavlja snažna pitanja i pomaže učenicima da postave realistične ciljeve. Ova metoda poboljšava emocionalnu inteligenciju, strateško razmišljanje i relacijsko liderstvo. Može se koristiti među vršnjacima ili u formalnim/neformalnim kontekstima obrazovanja odraslih.



Uputstva za implementaciju

- **Vremenski okvir:** 60–90 minuta po sesiji; može se realizovati kao jednokratni ili kontinuirani proces
- **Broj učesnika:** 6–12 (u parovima ili trojkama)
- **Potrebni materijali:** Kartice sa pitanjima za obuku/mentorisanje, šabloni za postavljanje ciljeva, sveske, obrasci za povratnu informaciju
- **Prostor:** Mirna prostorija sa rasporedom stolica za parove ili privatnim uglovima za razgovore jedan-na-jedan

Implementacija u 5 koraka

Korak 1 – Uvod u mentorisanje i koučing

Kratko objasnite šta je mentorisanje i obuka, ističući razliku: mentori pružaju smernice na osnovu iskustva, treneri pomažu da se odgovori pronađu kroz postavljanje pitanja. Podelite primere kada su ove metode korisne u liderstvu.

Korak 2 – Formiranje parova i izbor uloga

Učesnici formiraju parove. U svakom paru jedna osoba preuzima ulogu mentora/trenera, druga učenika. Jasne uloge podržavaju strukturu i fokus.

Korak 3 – Vođeni razgovor

Koristite kartice sa pitanjima za obuku/mentorisanje (npr. „Koji cilj odlažeš već neko vreme?“ ili „Kakva podrška ti je potrebna da napreduješ?“). Mentor/trener aktivno sluša, postavlja otvorena pitanja i izbegava davanje rešenja. Podstičite korišćenje tišine i sumiranja.

Korak 4 – Promena uloga i ponavljanje

Učesnici menjaju uloge i ponavljaju proces sa novim ili kontinuiranim temama za refleksiju. Ovo gradi empatiju, aktivno slušanje i liderstvo kroz podršku.

Korak 5 – Grupna refleksija i ključni uvidi

Ponovo se okupite i podelite: Šta sam naučio o sebi? Šta mi je dalo osećaj da sam saslušan ili osnažen? Kako mogu koristiti ove tehnike u svom liderskom putu?

Praktični saveti

- Ponudite pitanja za one koji su novi u treningu – izbegavajte „popravljanje“ i fokusirajte se na istraživanje.
- Jasno definišite poverljivost i emocionalnu sigurnost – učesnici treba da se osećaju bezbedno da dele bez osude.
- Za manje iskusne učesnike, modelujte uživo petominutni trening razgovor pre početka aktivnosti.



Pitanja za refleksiju

1. Kako se osećalo kada ste zaista bili saslušani bez prekidanja ili osude?
2. Koji uvidi ili emocije su se pojavile tokom razgovora?
3. Kako možete primeniti principe mentorskog ili koučing pristupa u svojoj svakodnevnoj liderskoj praksi?

Praktični opis metode

Mentorisanje i trening za razvoj liderstva

Refleksivna metoda za samosvest, osnaživanje i interpersonalno liderstvo

Na šta se fokusira:

- Aktivno slušanje i empatija
- Postavljanje ciljeva i lični razvoj
- Refleksivni dijalog i izgradnja poverenja
- Osnaživanje drugih kroz podršku

Za koga je namenjeno:

- Odrasli 25–55 godina
- Zaposleni, nezaposleni ili u tranziciji
- Idealno za ljude sa ograničenim pristupom profesionalnim mrežama podrške
- Svi polovi, uključujući odrasle sa smanjenim mogućnostima

Vreme trajanja sesije: 60–90 minuta (može se ponoviti za dublji efekat)

Veličina grupe: 6–12 učesnika (parovi ili trojke)

Potrebno:

- Mirna i udobna prostorija
- Kartice sa trening pitanjima
- Reflektivni listovi ili dnevници
- Šabloni za postavljanje ciljeva

Ključni koraci:

1. Uvod: Šta je mentorisanje/obuka?
2. Formiranje parova i dodela uloga
3. Prvi razgovor (vođena refleksija)



4. Promena uloga i ponavljanje
5. Diskusija u grupi

Zašto funkcioniše:

- Podstiče samoliderstvo
- Gradi poverenje i samopouzdanje u odnosima
- Promoviše duboko slušanje i ciljano razmišljanje
- Lako se prilagođava različitim nivoima učenja

Praktični savet:

Koristite pripremljena pitanja i normalizujte tišinu – deo je duboke refleksije.