

We4Change: Fetele și femeile se conectează pentru schimbarea climatică și de mediu

We4Change Changemakers Eveniment Curriculum
Atelier Mentorat pentru schimbare



Autor:
Empow'Her, France
2022



Această lucrare este licențiată sub licența Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Pentru a vizualiza o copie a acestei licențe, vizitați <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Disclaimer: Acest document este publicat în cadrul proiectului "Girls and Women Connecting for Environmental Change", finanțat prin programul Erasmus Plus al Uniunii Europene. Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru realizarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru orice utilizare care ar putea fi făcută de informațiile conținute în această publicație.

 Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene

Conținut:

Cine sunt mentorii și antrenorii?.....	4
Care va fi rolul lor în timpul evenimentelor W4C?.....	4
De ce organizăm această sesiune?	5
Cum este concepută sesiunea?.....	5
Conținutul sesiunii	7
Resurse:	14

Dragi mentori,

Suntem bucuroși să vă prezentăm modulul "**Mentorat pentru schimbare**"!

După cum veți observa pe planificarea evenimentelor We4Change, în ziua 2, 4 ore vor fi dedicate lucrului pe proiecte cu antrenori și mentori. Vor fi în jur de 5 coachi și mentori pe evenimente, care vor fi însărcinați să ghideze grupurile în dezvoltarea ideii lor și să le pregătească pentru prezentarea în fața juriului.

Cine sunt mentorii și antrenorii?

Mentorii și antrenorii vor fi profesioniști din medii diferite. În calitate de organizator al evenimentului, va fi responsabilitatea dumneavoastră să identificați și să recrutați acești antrenori și mentori. Aceștia pot fi diferiți de la un eveniment la altul, în funcție de subiect.

Aceștia pot fi experți pe tema evenimentului sau în alt domeniu, pot fi antrenori profesioniști, antreprenori sau orice profesionist cu experiență dispus să îi sprijine pe participanți în această călătorie!

Trebuie să rețineți că toți antrenorii și mentorii vor interveni în mod voluntar și că nu se va planifica nicio remunerație în cadrul proiectului.

Care va fi rolul lor în timpul evenimentelor W4C?

Mentorii și antrenorii vor interveni în cea de-a doua zi, pentru activitatea de proiect. Înainte de intervenția lor, participanții vor fi fost instruiți pentru a-și dezvolta abilitățile digitale, pentru a înțelege mai bine subiectul evenimentului legat de schimbările climatice și pentru a compune grupuri în urma unei sesiuni de design thinking.

Prin urmare, această sesiune de lucru pe proiect va fi ultimul moment dedicat în totalitate dezvoltării ideilor, înainte de prezentarea juriului și închiderea evenimentului.

Pe parcursul acestor 4 ore, antrenorii și mentorii vor trece de la un grup la altul având în vedere 5 obiective :Better understand the participants' ideas and encourage them to deepen their thoughts

- Ajutați-i să lucreze în grup
- Să-i liniștiți și să le dați încredere în dezvoltarea acestui proiect

- să îi ghideze în dezvoltarea și următoarele etape ale acestui proiect
- Pregătiți-i pentru prezentarea în fața juriului

De ce organizăm această sesiune?

Această sesiune este esențială pentru a le oferi mentorilor și antrenorilor context, sfaturi și instrumente și pentru a-i pregăti să intervină în timpul evenimentelor.

Mai concret, obiectivele noastre prin această sesiune sunt :

- O mai bună prezentare a proiectului We4Change și a evenimentelor We4Change changemakers
- Spuneți-le totul despre rolul lor în timpul evenimentelor
- Să le oferiți sfaturi și instrumente pentru a le ghida pe fete în cel mai bun mod posibil
- Permiteți-le să se cunoască între ele înainte de evenimente
- Răspundeți la toate întrebările lor înainte de evenimente

Cum este concepută sesiunea?

Sesiunea este planificată să dureze 2h20, dar ar fi de preferat să programați o întâlnire de 2h30 pentru a avea timp să răspundeți la toate întrebările și pentru a profita la maximum de schimb (și toată lumea va fi fericită să termine mai devreme!).

Este concepută să fie destul de ușoară din punct de vedere al învățării și cu adevărat interactivă: audiența este formată din profesioniști care se angajează în mod voluntar, așa că scopul nostru este ca aceștia să se simtă bine.

Sesiunea este împărțită în două părți principale:

1 - Descoperiți mai bine evenimentele We4Change changemakers și înțelegeți mai bine rolul lor.

2 - Să primească sfaturi și instrumente pentru a ghida participanții în cel mai bun mod posibil

Sesiunea este concepută pentru a fi organizată online, pentru a fi cât mai convenabilă pentru mentori și pentru a ne asigura că toți vor putea participa. Nu este necesar niciun material specific, cu excepția unui computer, a unei conexiuni bune la internet și a unui cont Zoom.

- Înainte de ședință: asigurați-vă că distribuiți data, ora și link-ul Zoom tuturor participanților și că vă faceți timp să le confirmați participarea.
- Punct de atenție: dacă audiența dvs. este internațională, asigurați-vă că țineți cont de fusul orar al tuturor și precizați-l pe al dvs. (de exemplu: WET, CET, EET etc.).

Conținutul sesiunii

Diapozitiv 1: Bun venit și mulțumiri tuturor, prezentați-vă și prezentați ordinea de zi de astăzi (5 minute)

- O mai bună prezentare a proiectului We4Change și a evenimentelor We4Change changemakers
- Spuneți-le totul despre rolul lor în timpul evenimentelor
- Să le oferiți sfaturi și instrumente pentru a le ghida pe fete în cel mai bun mod posibil
- Permiteți-le să se cunoască între ele înainte de evenimente
- Răspundeți la toate întrebările lor înainte de evenimente

Diapozitivele 2 - 5: Despre W4C (10 minute)

- General Prezentarea generală a proiectului
- Accent pe evenimentele W4C Changemakers
- Accent pe planificarea evenimentelor și când vor trebui să intervină ca mentori

Diapozitivele 6-10: Rolul dumneavoastră ca mentor și coach (45 de minute)

- 20 minutes 20 de minute pentru a sparge gheața: sesiunea este concepută pentru aproximativ 15 participanți. Fiecare dintre ei va trebui să-și schimbe numele Zoom cu numele real și cu superputerea sa (de exemplu : "maestru în calculatoare", "schimbător", etc.). Apoi, faceți o scurtă rundă de masă (inițiată de dvs.) în timpul căreia vă veți împărtăși numele, superputerea și principalul lucru pe care ați dori să-l transmiteți fetelor și femeilor care participă la evenimente

NB: dacă grupul este mai mare de 15 persoane, creați camere de discuții de câte 10 persoane fiecare)

- 15 minute pentru a-și explica rolul de mentor cu cele 5 obiective și pentru a recontextualiza (când va fi în timpul evenimentului, ce vor fi făcut fetele înainte de acest moment cu ele). Asigurați-vă că vă faceți timp pentru a răspunde la toate întrebările lor.
- 5 minute de schimb de informații: După părerea lor, care sunt caracteristicile unei bune mentorate? Pot da cuvinte cheie, calități, pot vorbi despre ceea ce trebuie să aibă o relație între un mentor și un mentorat, etc.
- 5 minute pentru a explica instrumentele și sfaturile cheie pe care le vom împărtăși cu ei astăzi: Cum să găsiți postura potrivită? Cum să

ascultați cu atenție? Cum să parafrizezi și să punem întrebări în mod eficient?

- Bineînțeles, toate aceste instrumente și sfaturi sunt subiective și deschise la discuții! Încurajați-i să își împărtășească gândurile și reacțiile în cadrul chat-ului și asigurați-vă că le luați în considerare în timpul prezentării.

5 MINUTE DE PAUZĂ

Diapozitivul 12-13: Găsiți postura corectă (5 minute)

Edgar Abordarea lui Edgar Schein cu privire la interacțiunile în timp ce ajutam este un prim pas interesant în acest subiect: ce postură ar trebui să adopt în timp ce îl îndrum pe participant, pentru a-l lăsa să se exprime liber și să-și exprime ideile?

E. Schein a identificat 3 poziții diferite; fiecare abordare pare potrivită în situații diferite:

- Expert:

Expertul este adus pentru a îndeplini o sarcină specifică sau pentru a rezolva o problemă specifică. Expertul este necesar atunci când menteele a diagnosticat și identificat singur problema și are nevoie de ajutor pentru a implementa o soluție.

- Doctor:

Într-un mod similar cu expertul, dar are puteri suplimentare de diagnosticare. În aceste situații, mentee-ul vine la consultant cu simptome, fără să știe ce le provoacă.

- Consultantul de proces:

În loc să încerce să ofere o soluție sau să diagnosticheze din exterior problema, acesta pune în schimb responsabilitatea pe seama mentee-ului însuși. Mentorii sunt cei care cunosc mai bine ideea și problema pe care ar dori să o rezolve în acest context și pot avea o idee mult mai bună despre ceea ce va funcționa sau nu va funcționa.

Spre deosebire de modelele de ajutor de tip "expert" sau "doctor", beneficiarul continuă să fie stăpân pe proces și nu îl descarcă pe cel care îl ajută. Problema este a beneficiarului; consultantul doar îl ajută să găsească o soluție viabilă.

Diapozitivul 14 (10 minute): În acest moment, puteți lua un moment cu ei pentru a discuta această teorie: ce gânduri au? Adoptă uneori o anumită postură? Care cred ei că este cea mai bună postură de adoptat?

Pentru a face acest lucru, puteți împărți grupul în grupuri de câte 3-4 persoane timp de 5 minute și apoi să aveți un schimb colectiv de 5 minute în sala principală.

Concluzie: Potrivit lui Schein, cea mai bună postură în procesul de consultanță este una. Aceasta împuternicește persoana urmărită, deoarece este implicată în procesul de identificare a problemei și a soluției. În viitor, aceasta îi va permite mentee-ului să facă față mai bine dificultăților. Pentru a adopta această postură, consultantul de proces trebuie să accepte faptul că decizia finală va fi luată de către mentee și ar trebui să practice ascultarea activă (a se vedea punctul următor).

E. Biografia lui Schein

Edgar Schein este profesor emerit al Societății Sloan Fellows și profesor emerit la MIT Sloan School of Management.

Schein investighează cultura organizațională, consultarea proceselor, procesul de cercetare, dinamica carierei, precum și învățarea și schimbarea organizației. În *Career Anchors*, ediția a treia (Wiley, 2006), el arată cum își pot diagnostica indivizii propriile nevoi de carieră și cum pot managerii să diagnosticheze viitorul locurilor de muncă. Cercetările sale privind cultura arată cum influențează cultura națională, organizațională și ocupațională performanța organizațională (*Organizational Culture and Leadership*, ediția a patra, 2010). În *Process Consultation Revisited* (1999) și *Helping* (2009), el analizează modul în care consultanții lucrează asupra problemelor din sistemele umane și dinamica procesului de ajutorare. Schein a scris două studii de caz culturale - "Strategic Pragmatism: The Culture of Singapore's Economic Development Board" (MIT Press, 1996) și "DEC is Dead; Long Live DEC" (Berett-Kohler, 2003). Ghidul său *Corporate Culture Survival Guide*, ediția a doua (Jossey-Bass, 2009) le spune managerilor cum să abordeze problemele culturale din organizațiile lor.

Schein are o diplomă de licență de la Universitatea din Chicago, o licență și un master în psihologie socială de la Universitatea Stanford și un doctorat în psihologie socială de la Universitatea Harvard.

Resurse:

[Edgar H. Schein | MIT Sloan](#)

[Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](#)

[How You Can help - Process Consultation – deparkes](#)

[Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](#)

[Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](#)

Diapozitivele 15-16: Ascultați cu atenție (7 minute)

Pentru a putea adopta această postură de consultant de proces, este esențial să regândim modul în care ne ascultăm unii pe alții și modul în care mentorii vor asculta ideile participanților.

Otto Scharmer sintetizează 4 niveluri de ascultare:

- Descărcare: Aceasta este cea mai elementară și obișnuită formă de ascultare. Este foarte directă și, de obicei, apare doar atunci când individul este familiarizat cu ceea ce aude/se spune și, prin urmare, ascultă doar pentru a confirma ceea ce știe deja sau opinia sa curentă, care probabil nu se va schimba. Tot ceea ce ascultă este proiectat pe preconcepții ale situației și reflectă mai degrabă trecutul decât momentul prezent.
- Ascultarea factuală: Aceasta este următoarea etapă, care presupune ascultarea cu o minte complet deschisă și fără prezumții sau judecăți prealabile. Persoanele care utilizează ascultarea factuală sunt atente la idei și date noi și acceptă orice diferențe față de ceea ce știu deja. Rezultatul este că opiniile sau punctele lor de vedere asupra unei situații pot fi modificate de noile informații care le sunt acum disponibile. Acest lucru este bun pentru oamenii de știință sau pentru persoanele aflate într-o situație de analiză, dar nu este încă potrivit pentru cei care trebuie să fie mai vizionari, cum ar fi liderii.
- Ascultarea empatică: Ascultarea empatică necesită un nivel de ascultare și mai profund și are nevoie ca persoana în cauză să aibă un anumit nivel de inteligență emoțională. Aceasta este capacitatea de a se conecta cu adevărat cu persoana care este ascultată și de a vedea lumea, situația, subiectul sau opinia așa cum o face aceasta, prin ochii ei, și îi oferă o conexiune emoțională cu interlocutorul. Acest lucru îi

oferă ascultătorului perspective alternative care îl pot ajuta să își sculpteze și să își definească procesul decizional.

- Ascultarea generativă: Acesta este cel mai înalt nivel de ascultare, cel mai informativ, și este o abilitate foarte importantă pe care liderii trebuie să o învețe. Aceasta presupune ca individul să obțină o conexiune cu cel mai bun viitor pe care îl poate avea; un viitor emergent și în curs de dezvoltare, sau viitoruri posibile. Acest lucru are ca rezultat ulterior o schimbare profundă și un sentiment cu adevărat profund de cunoaștere. Acest lucru poate fi folosit pentru a prevedea dezvoltarea individuală și poate fi folosit, de asemenea, pentru a proiecta și planifica schimbările organizaționale.

Biografia lui Otto Scharmer

Otto Scharmer este lector senior la MIT Sloan School of Management și cofondator al Presencing Institute. El prezidează programul MIT IDEAS pentru inovare intersectorială și a introdus conceptul de "presencing" - a învăța din viitorul emergent - în cărțile sale de succes Theory U și Presence (aceasta din urmă scrisă împreună cu Peter Senge și alții). Cea mai recentă carte a sa, The Essentials of Theory U, rezumă principiile și aplicațiile de bază ale schimbării sistemelor bazate pe conștientizare.

[Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer](#)

Resurse:

[Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](#)

[Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](#)

Diapozitivul 17 (15 minute) : În săli de discuții și în grupuri de câte doi. Fiecare participant va trebui să vorbească timp de 5 minute la rând fără a fi întrerupt de partenerul său, care va asculta activ. Și invers.

Ei pot răspunde, de exemplu, la următoarea întrebare: De ce ați dori să fiți mentor?

Înapoi în sala principală, la finalul exercițiului, încurajați-i să își împărtășească gândurile despre această teorie. Le sună cunoscut? Cum se auto-reflectează asupra acesteia? Au experimentat deja ascultarea generativă? Înțeleg ei diferența față de empatie?

Diapozitivele 18 - 19: Cum să folosiți aceste instrumente pentru a încuraja munca în grup (5 minute)

Aceste elemente pot fi, de asemenea, relevante pentru a le transmite participantelor, pentru a le ajuta să colaboreze și pentru a preveni ca unele dintre fete să se simtă excluse sau intimidată. Scopul nostru este ca ele să se simtă bine, să se simtă confortabil, să creeze legături și să își dezvolte încrederea în sine.

Noi am evidențiat 3 puncte de atenție, dar le puteți invita și pe mentori să vorbească dacă identifică altele.

- Unii participanți sunt intimidați de grup și nu se simt suficient de încrezători pentru a-și împărtăși gândurile;
- unii participanți nu ascultă sau nu țin cont de ideile celorlalți;
- Unii participanți se simt copleșiți de formare și nu își vor menține interesul în urma evenimentului.

În funcție de aceste puncte de atenție, există 3 reguli de aur de care trebuie să țineți cont în timpul evenimentelor și în cadrul grupului:

- Toți membrii din cadrul grupurilor trebuie să se asculte reciproc, astfel încât fiecare să se simtă suficient de încrezător pentru a-și exprima opinia
- Membrii din cadrul grupurilor ar trebui să reacționeze cu amabilitate și deschidere la ideile și sugestiile celorlalți
- În calitate de mentor, asigurați-vă că îi includeți pe toți și că apreciați ideile fiecăruia

Diapozitivele 20 - 21 : De ce parafrizarea ? (5 minute)

At În acest punct al sesiunii, am discutat:

- Ce postură să adopti ca mentor?
- Cum să ascultăm cu atenție ideile mentee-ului și să încurajăm colaborarea și bunăvoința în cadrul grupurilor?

În final, iată câteva sfaturi și instrumente care să îi ajute pe participanți să își aprofundeze gândurile în dezvoltarea ideilor lor, să precizeze și să identifice următorii pași pentru ca aceștia să prezinte un proiect clar în fața juriului.

Parafrază

Parafrazarea poate fi un instrument util pentru:

- Să vă asigurați că ați înțeles bine ideea persoanei îndrumate și să permiteți o mai bună înțelegere și din partea restului grupului;
- să evidențieze ideea beneficiarului și să îi dea încredere în cadrul grupului;
- Încurajați-l pe mentorat să își aprofundeze gândirea prin clarificarea gândurilor sale.

Pentru a face acest lucru, mentorii nu trebuie să ezite să repete sau să rezume ideile.

Resurse:

[Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](#)
[2.6 3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](#)

Diapozitivul 22: Întrebări (5 minute)

Instrumentul 5W2H poate fi folosit de mentori pentru a aprofunda ideea mentee-ului, pentru a identifica următorii pași și o viziune pe care să o împărtășească cu juriul.

Acest exercițiu ar putea, de asemenea, să îi încurajeze pe mentorat să continue să lucreze împreună la proiect și după evenimente, deoarece vor fi identificat deja etapele următoare.

Diapozitiv 23: Întrebări puternice (15 minute)

Un alt instrument este "interogarea puternică": dincolo de întrebarea la care încercați să răspundeți se poate ascunde o altă întrebare, cea la care doriți să răspundeți cu adevărat.

Încercați să exersați în grupuri de 2: Unul dintre cei doi începe prin a pune o întrebare deschisă la care încearcă să răspundă (poate fi legată de muncă sau despre familie, personală, despre echilibrul vieții, familie etc.).

Partenerul va parafraza apoi întrebarea într-o altă întrebare deschisă, iar cel care a pus primul întrebarea va face același lucru. Parafrazând întrebarea, acest lucru ar trebui să conducă la întrebarea puternică: care este adevărata întrebare la care doriți să răspundeți?

Diapozitivul 24: Concluzie (10 minute)

5 minute pentru ca ei să își împărtășească gândurile despre sesiunea de astăzi și despre evenimentele care vor urma.

5 minute pentru a împărtăși pașii următori și accesul la resurse:

- Această prezentare
- Bibliografia sesiunii de astăzi pentru a aprofunda conceptele
- contactele celorlalți
- Conținutul evenimentului
- Instrumente privind modul de a face o prezentare bună

Resurse:

Despre We4Change:

- [DLI and Partners Launch WE4Change Project – Digital Leadership Institute \(dlii.org\)](https://dlii.org/)
- All educational resources can be found at: <http://we4change.eu/educational-resources/>

Edgar Schein:

- [Edgar H. Schein | MIT Sloan](https://mitsloan.mit.edu/edgar-schein)
- [Are You the Expert, the Doctor, or the Process Guy? | Leader's Beacon : Knowledge is Power \(leadersbeacon.com\)](https://leadersbeacon.com/knowledge-is-power)
- [How You Can help - Process Consultation – deparques](https://deparques.com/how-you-can-help-process-consultation)
- [Exploring The Consultant's Helping Role – Results Map®](https://resultsmap.com/exploring-the-consultant-s-helping-role)
- [Helping: How to Offer, Give, and Receive Help: Edgar H. Schein: 8601400277584: Amazon.com: Books](https://www.amazon.com/Helping-How-to-Offer-Give-and-Receive-Help-Edgar-H-Schein/dp/8601400277584)

Otto Scharmers:

- [Dr. C. Otto Scharmer | Otto Scharmer](https://www.ottoscharmer.com/dr-c-otto-scharmer)
- [Otto Scharmer's 4 Levels of Listening: Be a Better Listener - The World of Work Project](https://www.ottoscharmer.com/otto-scharmer-s-4-levels-of-listening-be-a-better-listener-the-world-of-work-project)
- [Four Levels of Listening \(businessballs.com\)](https://www.businessballs.com/four-levels-of-listening)

Parafrazând:

[Useful Communications Skills - How to Paraphrase and Summarize - Coaching and Action Learning \(managementhelp.org\)](#)

- [2.6 3 Types of Paraphrases.pdf \(idahotc.com\)](#)

Cum să pregătești un pitch bun?

- [The Pitch Canvas | Upmetrics](#)
- [Storytelling for female game-changers | Udemey](#)
- [The Art off Effective Storytelling in Pitch Decks | Best Pitch Deck Examples | Pitch Deck Templates | SlideUpLift](#)