

Mentor (učiteľov) do vrecka

(Mgr. Dávid Králik)

Prijímajme seba i druhých s pokorou a bez súdenia, či hodnotenia. Lebo kto som ja, aby som seba, či druhých súdil?

Dávi;D Králik

Túto metodiku, ktorá je pravdepodobne najneodbornejšia na celom svete ak nie náhodou v celom vesmíre, venujem mojej neži BarBare, vďaka ktorej som dnes tým, kým som.

Naším dvom dcéram Viki a Veve, ktoré mi neraz zachránili život v mojich rozprávkach.

Mojim rodičom, ktorých mám stále radšej.

Mojim sestrám, s ktorými sme sa znova našli, bratovi, ktorého som ani hľadať nemusel a jeho mamke, ktorá vždy pomohla, keď som potreboval.

Kolegom z LEAF, bez ktorých by som ani zďaleka nebol takým mentorom, akým som.

Kolegom z Felixu ale aj zo všetkých ostatných škôl, bez ktorých by som nebol takým učiteľom, akým som.

Mojim kamarátom, lebo ma prijímajú so všetkými chybami, ktorých mi bolo dopriatych neúrekom.

Mojim žiakom, ktorí dávajú mentoringu zmysel.

A Všehomírovi, ktorý dáva zmysel všetkému aj vo chvíli, keď mne nedáva zmysel nič...

Obsah

Úvod.....	6
1. Kto je mentor	7
2. Čo je školský mentoring	8
3. Fázy mentoringu	9
3.1. Zoznámenie.....	9
3.2. Stanovenie cieľa	9
3.3. Práca na dosiahnutí cieľa	10
3.4 Ukončenie mentoringu	11
4. Štruktúra mentoring rozhovoru	13
4.1 Učiteľ (5 min).....	13
4.2 Mentor (5 min).....	13
4.3 Spolu (25 min)	15
4.3.1 Zákazka.....	15
4.3.2 Rozbubranie (Preskúmanie témy).....	15
4.3.3 Lievik	16
4.3.4 Akcia (Konkrétne kroky).....	17
4.4 Učiteľ (5 min).....	17
4.4.1 Konkrétne otázky	17
4.4.2 Škáľovanie	17
4.4.3 Dixit	18
4.4.4 Film.....	18
4.4.5 + a –.....	18
4.4.6 Zmeň, prestaň, pokračuj	19
5. 5P	21
5.1 P-arafrázovanie	21
5.2 P-osudzovaNIE	21
5.3 P-ozornosť.....	22
5.4 P-ráca s tichom.....	22
5.5 P-odnietenie rozprávania.....	23
5.5.1 Otázky dobré.....	23
5.5.2 Otázky menej dobré.....	23
6. Techniky	24

6.1 Čarovná otázka.....	24
6.2 Škáľovanie	24
6.3 Solution Focus Approach - Prístup zameraný na riešenie.....	25
7. Poznámky pod čiarou pre starších a pokročilých.....	26
7.1 Radiť, či neradiť, to je otázka!.....	26
7.1.1 Otázky, vďaka ktorým si učiteľ nájde vlastné riešenie.....	26
7.1.2 Priama rada	26
7.2 Zrkadlenie.....	27
7.3. Vnútoraná hra mentoringu	27
7.4. Metakomunikácia	28
7.5 Ukážka mentoring rozhovoru	28
Záver	36

Úvod

Pred desiatimi rokmi som v rámci národného projektu KomPrax stretol jedného úžasného mladíka, ktorý mal vtedy šesťnásť a volal sa Jaro Dodok. Dodnes si pamätám jeho odpoveď na moju otázku, ako je možné, že niekto tak mladý dokáže zorganizovať také paradnosti. „Vek je len číslo!“ zahlásil a veta, ktorú som si dovtedy spájal s večne mladými seniormi, nadobudla celkom iný význam. Od tých čias Jaro podrástol, nemyslím do výšky, ako skôr do zručností a schopností a naplno rozvinul svoj potenciál. Asi pred dvoma rokmi ma oslovil s ponukou spolupráce v rámci jedného projektu, zameraného na „pašovanie“ prvkov neformálneho vzdelávania do vzdelávania formálneho. Koncept ma oslovil a prijal som. Po istom čase, v ktorom sme prvky neformálneho vzdelávania učili učiteľov počas školení, najskôr prezenčných, po príchode korony, dištančných, prišiel nápad, ponúknuť učiteľom, zapojeným v projekte, mentoring.

Ušlo sa mi päť paradných učiteľov, s každým z nich sme pracovali na inej zákazke, podľa ich vlastného výberu. Keď naše spoločné mentoring DOBROdružstvo skončilo, vyjadrili s touto formou pomoci veľkú spokojnosť a zo strany OZ TEAMU prišla ponuka, napísať pár riadkov o tom, ako takúto formu pomoci poskytovať. V tejto metodike ponúkam laickým spôsobom vysvetlené základy mentoringu pre tých, ktorí by s mentoringom radi začali.

Po prečítaní a vyskúšaní tejto metodiky z vás nebude mentoringový Leonardo da Vinci, ale som si celkom istý, že zvládnete odmentorovať učiteľa a pokojne ho previesť jeho vyučovacou hodinou. A ak máte talent a pridáte 10 000 odmentorovaných hodín, aj da Vinci z vás skôr, či neskôr vyrastie.

Prajem vám mnoho krásnych a silných momentov, o ktoré v mentoringu nikdy nie je núdza!

Dávi;D



1. Kto je mentor

Definícií mentora nájdete veľa, no podľa mňa bude stačiť, ak si zapamätáte, že ide zvyčajne o skúseného človeka, ktorý sprevádza menej skúseného kolegu v jeho profesijnom i osobnostnom raste. Kládne mu veľa zvedavých otázok, občas (nie príliš často ;o) pridá aj zopár zaujímavých odpovedí. Dáva mentorovanému (alebo ak chcete, menteemu) vyváženú spätnú väzbu, podporuje ho, motivuje, povzbudzuje, zdieľa mu svoje pozorovania a postrehy, pomáha mu stanoviť si cieľ, zadefinovať kroky na dosiahnutie tohto cieľa a samozrejme ho sprevádza na ceste k vytýčenému cieľu.

Mentor je empatický, spoľahlivý, pokojný, rozhladený, zvedavý, pokorný, skúsený priateľský a láskyplný sprievodca. Na rozdiel od kouča, mentor môže občas poradiť a pri kladení otázok pracuje nie len so zdrojmi mentorovaného, ale aj s vlastnou skúsenosťou (s vlastnými zdrojmi). Pozor, nemýľme si mentoring s manipuláciou! V mentoringu by nemalo ísť o hru „Ja poznám konkrétne riešenie a dovediem ťa k nemu, akoby náhodou“. Ak mentor vyhodnotí, že pozná univerzálne vhodné riešenie, môže, na rozdiel od kouča, toto riešenie menteemu priamo ponúknuť. Ak sa rozhodne klásť otázky, znamená to, že je pripravený spoločne s menteem hľadať JEHO VLASTNÉ riešenie. Na toto, prosím, nezabúdajme!

Moja obľúbená definícia mentora je cez rozprávkové postavy. Mentor je verným sprievodcom ako Sam z Pána prsteňov, zvedavým optimistom ako rybka Dori z Hľadá sa Nemo, odborníkom naslovovzatým ako tatko Šmolko, človekom, ktorý dokáže uveriť aj šiestim neuveriteľným veciam už pred raňajkami ako Alica v krajine zázrakov a v neposlednom rade nedokonalým ľudským a autentickým priateľom ako Shrek. (Zdroj: Manažment školy, apríl 2016, www.raabe.sk).

Na jednom zo školení o mentoringu, prišiel jeden z účastníkov s krásnou paralelou, tak ešte tú dám a pôjdeme ďalej. Mentor je vraj ako horský sprievodca, ktorý sa spolu s lezeniachtivým človekom rozhliadne po okolitých horách, pomôže mu identifikovať, ktorý kopec preňho aktuálne dáva najväčší zmysel a potom mu ho pomôže bezpečne zdolať.

2. Čo je školský mentoring

Školský mentoring je proces, v ktorom mentor navštívi učiteľa na hodine, pozoruje ju (nezasahuje), po jej skončení dá učiteľovi vyváženú a kvalitnú spätnú väzbu a pomôže mu stanoviť si cieľ. Následne dobre položenými otázkami, prípadne radami a usmerneniami pomáha učiteľovi stanoviť si jednotlivé kroky k dosiahnutiu cieľa. Mentoring trvá niekoľko mesiacov, ide teda o dlhodobý proces, kedy mentor pravidelne učiteľa navštevuje na hodinách a pomáha mu reflektovať úspešnosť jednotlivých krokov, poprípade ich korigovať a meniť, ak je to potrebné.

**Mentoring je možný aj bez návštev hodín, v takom prípade z neho odpadá časť, v ktorej dáva mentor učiteľovi spätnú väzbu na pozretú hodinu.*

3. Fázy mentoringu

3.1. Zoznámenie

V mojom obľúbenom filme Ako vytrhnúť veľrybe stoličku sa horolezec Ľuboš divil, keď mu Vašek hovoril, že sa otec nemohol na skale spoľahnúť na kolegov. Vraj nie je možné, aby šiel s niekým hore, ak mu neveril. Presne tak je tomu i v mentoringu. Ak idem kolektívu učiteľov prednášať, nepotrebujeme si nejako prehnane budovať vzťah a dôveru. Buď im to, čo vravím, dáva zmysel, alebo nie. Ak však vstupujem k niekomu do triedy, čo je istým spôsobom jeho osobný priestor a za istých okolností môžem preňho predstavovať ohrozenie, nie je možné, aby som tam vstúpil ako neznáma osoba, ako agent bez preverenja. Takže, než začnete pravidelne navštevovať hodiny a spoločne rozoberať, čo sa tam vyDARilo a čo sa nevyDARilo zoznámte sa, spoznajte sa, zistite, kto je váš parťák a odkryte karty, aby on zistil, kým ste vy. Vytvoríte tým bezpečné prostredie, ktoré je predpokladom k skutočnému rastu. Detí i dospelých.

3.2. Stanovenie cieľa

V druhom obľúbenom filme Alica v krajine zázrakov, Alica v istom momente prosí mačku o radu, kadiaľ sa má vybrať. Tá jej, namiesto odpovede, položí otázku, kam sa chce dostať, aký má cieľ, pričom dodá, že ak cieľ nie je jasný, nemá zmysel radiť, kadiaľ ísť. Ak človek nemá cieľ, ako môže posúdiť, či má zmysel krok týmto, alebo tamtým smerom?

V rámci projektu Show your talent som prvé stretnutie venoval okrem zoznámenia aj spoločnému zamysleniu, čo vlastne učiteľ chce, kam sa chce dostať, aký má cieľ. V tomto momente som vnímal veľmi silnú potrebu ostať len sprievodcom, teda nenadiktovať učiteľovi, čo je jeho cieľ, ale veľa sa ho pýtať a skúmať jeho potreby a túžby. Mojim cieľom v danom rozhovore, bolo udržať sa na uzde. Keďže ciele, ktoré si stanovili „moji“ piati učitelia, boli úplne odlišné a niektoré z nich úplne mimo môj záber, domnievam sa, že som uspel.

V spojitosti so stanovením cieľa sa často spomína SMART (poprípade SMARTER) model. Zjednodušene sa dá povedať, že treba vedieť, čo presne chcem, ako to presne má vyzeráť, ako zmeriam, nakoľko som cieľ zasiahol a kedy to budem merať.

Skúsím uviesť príklad:

„Na konci mentoringu (v máji) chcem, aby všetci moji študenti dokázali na konci každého preberaného celku napísať test minimálne na 50%.“

*Môj skromný postreh – Často sa stretávam s tým, že si pletieme cieľ a kroky.

Aj tu skúsím uviesť príklad:

„Na konci mentoringu chcem, aby sme každú hodinu zakončovali 5 minútovým zhrnutím učiva.“ Tento cieľ je síce časovo presný, dokonca je presne merateľný, no ide skôr o krok, než o cieľ. Ak by som chcel naozaj pomenovať cieľ, musím si položiť otázku: „Čo chcem prostredníctvom 5 minútového zhrnutia na konci každej hodiny dosiahnuť u svojich študentov?“ A odpoveď na túto otázku bude zároveň cieľom, zatiaľ čo 5 minútové zhrnutie, bude len krokom k tomu cieľu.

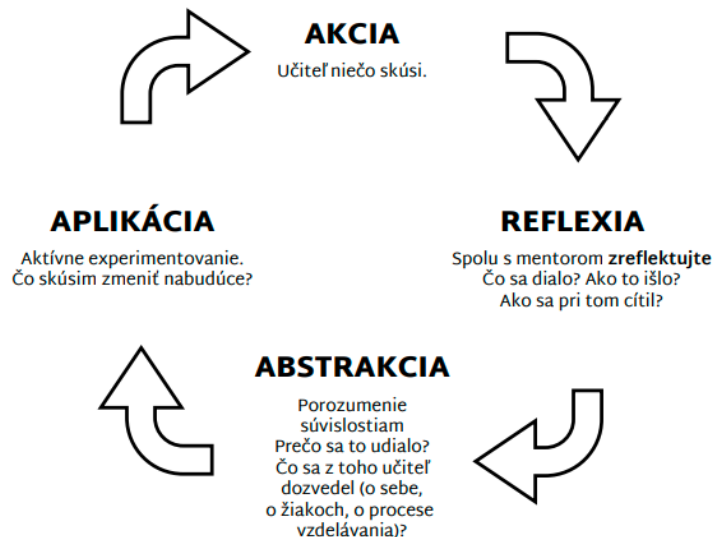
*Nechcem cteného čitateľa príliš pliesť, no ja v mentoringu používam termín veľký a malý cieľ. Veľký cieľ je niečo, čo si dohodne mentor s učiteľom celkom na začiatku. Zákazka, ktorá má byť pravdou povedzme po ročnom programe (vrchol veže). Malý cieľ je jedným schodíkom na ceste k vrcholu. Každý jednotlivý mentoring si vlastne dáva učiteľ za pomoci mentora minivýzvu (malý cieľ), ktorá je relevantná smerom k dosiahnutiu veľkého cieľa.

3.3. Práca na dosiahnutí cieľa

Poznáte film „Na hromnice o den více“? Pointou je, že sa chlapík dostane do časovej slučky a zakaždým sa prebudí v ten istý deň ráno. Dostáva príležitosť opakovaným zlyhaním a reflektovaním rásť a zlepšovať sa. Postupne sa z neho stáva stále lepší človek. A keď dosiahne cieľ, prebudí sa na ďalší deň. Táto tretia fáza je najdlhšia a tvorí „telo“ celého mentoringu. Mentor a učiteľ sa pravidelne stretávajú a či už s pozeraním hodín a následným reflektovaním, alebo len s reflektovaním jednotlivých krokov, kráčajú spoločne k vytýčenému cieľu. Štruktúre tohto rozhovoru ako aj tomu, ako ho viesť a aké otázky klásť, sa budeme venovať v samostatných kapitolách. Tu si len vo všeobecnosti vysvetlíme, čo si pod touto treťou časťou predstavíť.

Ak už sme zoznámení a máme vytýčený cieľ, nastáva čas systematickej práce. Schematicky túto tretiu časť najlepšie vyjadruje Kolbov cyklus.

Cyklus učenia (D. Kolb)



(Zdroj: Manažment školy, apríl 2016, www.raabe.sk)

AKCIA predstavuje nejaký dohodnutý krok (pokús), niečo, čo učiteľ vyskúša spraviť, niečo, čo by jeho i jeho žiakov malo o kúsok posunúť k vytýčenému cieľu. REFLEXIA je spoločné obzretie počas mentoring stretnutia. Nasleduje ABSTRAKCIA, kde mentor pomáha mentorovanému porozumieť, čo fungovalo a čo nie a čím to mohlo byť spôsobené. APLIKÁCIA znamená, že na základe predošlej skúsenosti si učiteľ za pomoci mentorových otázok a občas i rád, vymyslí ďalší krok (ďalšiu akciu). Dôležité je, aby si krok premyslel do detailu a aby mu bolo celkom jasné, čo presne, ako presne a kedy presne to uskutoční. Nasleduje nová AKCIA a všetko sa zopakuje. Celkom ako v tom filme 😊

Pointu tejto tretej časti mentoringu úplne presne vyjadril Samuel Beckett:

„Skúsili ste to? Zlyhali ste? Nevadí. Skúste to znova. Zlyhajte znova. Zlyhajte lepšie.“

3.4 Ukončenie mentoringu

Pridám aj štvrtý film a tým bude Kúzelná opatrovatel'ka. Tá prišla a zotrvala, kým vo výchove nespĺnila dohodnutý kontrakt. Akonáhle už deti vedeli po sebe upratať, najesť sa a neviem ešte čo, odišla. Rovnako je tomu aj v mentoringu. Mentoring kontrakt sa zvyčajne uzatvára na isté časové obdobie, poprípade sa dohodne vopred aj počet mentoring stretnutí. Na poslednom stretnutí mentor s učiteľom spoločne reflektujú dosiahnutie cieľa (alebo jeho čiastočné dosiahnutie) i kroky, ktoré na svojej ceste k cieľu učiteľ podnikol. Niektorí učители si zvyknú na

tomto stretnutí okrem oslavy dosiahnutých výsledkov stanoviť ďalšie méty, na ktorých budú pracovať po odchode mentora.

4. Štruktúra mentoring rozhovoru

Mentoring rozhovor trvá štandardne približne 40-45 minút a prebieha v 4 krokoch:

1/Učiteľ

2/Mentor

3/Spolu (Zákazka/Rozbubranie/Lievik, Akcia)

4/Učiteľ

4.1 Učiteľ (5 min)

Prichádzame z hodiny a prvé slovo patrí učiteľovi. Mentor ho vyzve k pozdieľaniu pocitov, respektíve sa ho spýta, s čím prichádza z hodiny:

-Tak, ako si sa mal/a?, Ako to šlo?, S čím prichádzaš z dnešnej hodiny?, Čo bol pre teba najsilnejší moment hodiny?, Čo by si povedal/a o tejto hodine niekomu, kto ju nevidel?

Ak bola hodina veľmi nevydarená a učiteľ z nej prichádza ako zbitý pes, poprípade ide o učiteľa, ktorý je vo všeobecnosti prehnane sebakritický, môžete zvoliť otázky, ktoré mu neumožnia „plakať“:

-Za čo by si sa na dnešnej hodine ocenil/a?, Pochváľ sa!, Na čo si dnes hrdý/á?, Keby si mal/a urobiť minútovú video upútavku na tvoju dnešnú hodinu, ktorú minútu by si v nej použil/a?

**Občas už v tomto momente odznie otázka: „Čo by si nabudúce spravil/a inak? Čo by si zlepšil/a?“ Osobne si myslím, že táto otázka patrí do mentoringu o čosi neskôr (v tretej časti) a do tejto prvej časti ju neodporúčam.*

4.2 Mentor (5 min)

Druhá časť rozhovoru „patrí“ mentorovi. Cieľom tejto časti je, aby dostal učiteľ vyvážený feedback (spätnú väzbu), pohľad nezaujatého pozorovateľa zo zadnej lavice, je to príležitosť pre učiteľa, pozrieť sa do zrkadla.

Feedback by mal byť vyvážený (obsahuje pozitíva aj negatíva), stručný, jasný, zrozumiteľný, konkrétny, nehodnotiaci, dávaný ako dar s úctou a láskou smerom k učiteľovi.

Odporúčam použiť klasický feedback PLUSY a MÍNUSY. Nie je to žiadna raketová veda, mentor jednoducho vymenuje niekoľko plusov a niekoľko mínusov. Ešte spomeniem dve alternatívne formy tohto typu feedbacku. Prvou je, že PLUSY ponecháme a MÍNUSY nahradíme slovným spojením PRIESTOR NA ZLEPŠENIE. Druhou alternatívou je, že PLUSY nahradíme slovom OCEŇUJEM a MÍNUSY slovným spojením OCENIL BY SOM. Tieto dve obmeny sú menej konfrontačné a poskytujú optimistickejší pohľad na negatíva.

Spätná väzba (feedback), ktorú dá mentor učiteľovi po hodine, môže vyzeráť napríklad takto:

+ zadanie do skupinovej práce si mal dobre pripravené a nemusel si nič dovysvetlovať počas samotnej aktivity

+ výborne si spolu so žiakmi na konci hodiny upratal poznatky a bolo jasné, čo si žiaci majú odniesť

+ prejavoval si žiakom úctu, napríklad, keď si poďakoval za pozbieranie zošitov, alebo keď si poprosil, aby niekto prečítal zadanie

- počas skupinovej práce si často zasahoval do práce niektorých žiakov, čím sa znižovala ich angažovanosť a aktivita

- zadanie prípravy na ďalšiu hodinu (d.ú.) prišlo zároveň so zvonením (zlý časový manažment)

- časť žiakov skončila skôr ako vypršal limit a nudili sa

**Občas vo feedbacku odznie už aj riešenie vo forme priamej rady: „Priestor na zlepšenie vidím v tom, aby si deti rozdelil/a do menších skupiniek“ Takáto priama rada, podľa mňa, do feedbacku nepatrí. Môžem povedať: „Počas diskusie v skupine sa dostala k slovu len polovica detí“, alebo „Počas diskusie v skupine bol priveľký hluk a deti sa prekrikovali“. Nepomenujem riešenie, len negatívny jav, ktorý učiteľ môže a nemusí riešiť. To, ako ho bude riešiť, je na ňom.*

***V rámci jednej supervízie som dostal otázku: „Ale čo keď ma nebude učiteľ poslúchať? Čo ak bude môj feedback ignorovať?“ K tomuto by som rád povedal, že učiteľ nemusí feedback prijať. Je to ako keď sa pozriete do zrkadla a vidíte, že som strapatý. Ja sa rozhodnem, či sa chcem česať, alebo nie. Možno sa mi tá strapatosť páči, možno sa mi nepáči, ale nemám chuť ju aktuálne riešiť, možno by som ju aj mal chuť riešiť, no momentálne mám zlomenú ruku a potrebujem najskôr vyriešiť zlomeninu na chirurgii a až následne kozmetickú vadu v podobe účesu. Čo tým chcem povedať? Ja, ako mentor, alebo zrkadlo, som zodpovedný za to, aby som dal čo najvernejší obraz. No to, či učiteľ niečo z toho, čo mu ja v zrkadle ukážem, bude riešiť, alebo nie, to je len a len na*

ňom. A ja sa rozhodne ako mentor neurazím, ani keď si z môjho feedbacku (spätnej väzby) nevezme zhola nič.

****ALE - Častou chybou pri dávaní feedbacku je miešanie pozitív a negatív. „Fantasticky si zareagoval, keď sa deti spýtali, či môžu použiť iný postup, ALE zabudol si sa tomu povenovať v záverečnej reflexii.“ V spätnej väzbe je dôležité, aby si z nej učiteľ odniesol čo najviac. Preto je lepšie, aby sme najskôr vymenovali jedno, potom druhé. Ja začínam pozitívami a následne vymenujem negatíva. Občas sa však stretávam s názorom, že zakončenie negatívami nie je úplne ideálne. V biznise sa za týmto účelom používa tzv. Hamburger. Začnem pozitívami, potom poviem negatívami a nakoniec pridám ešte nejaké pozitíva. Osobne preferujem názor, že ak feedback dávam s úctou a láskou, nie je nutné zakončovať pozitívne, lebo negatíva pomenované s úctou a láskou, nie sú nebezpečné.*

4.3 Spolu (25 min)

4.3.1 Zákazka

Ak sme v predchádzajúcej časti spomínali, že si mentor nerobí nič z toho, ak sa učiteľ rozhodne neprijať niektoré negatíva, je na mieste otázka, čo teda bude mentor s učiteľom v rámci mentoringu riešiť. O tom, čo budú riešiť, nerozhoduje nik iný, ako učiteľ. Ja zvyčajne tretiu časť mentoring rozhovoru začínam otázkou:

„Tak, už si niečo povedal ty, aj ja som ti dal svoj pohľad. Vieš, aký sme si na začiatku mentoringu stanovili veľký cieľ. O čom sa chceme dnes zhovárať?“ Ono, môže dokonca nastať situácia, že učiteľ síce skúšal nejaké dohodnuté kroky z minula, ale dnes sa mu na hodine pobili žiaci a on si potrebuje premyslieť, ako na to bude reagovať, ako celú situáciu uzavrie, poprípade, ako by mal zareagovať, ak sa mu to stane nabudúce. Ak má učiteľ vnútorné presvedčenie, že potrebuje riešiť aktuálny požiar, nemal by ho mentor tlačiť do niečoho iného. Len si to podržať na pamäti a keď sa všetko vráti do normálu, tak sa k „odparkovaným“ témam vrátiť.

Ďalšou možnosťou, ako začať tretiu časť Spolu, je:

„Tu sú kroky, ktoré sme si na minulom stretnutí dohodli. Ako to dopadlo?“ Z výsledku reflexie predošlých krokov a zváženia, nakoľko sme sa priblížili k pôvodne stanovenému cieľu, možno potom prejsť k tomu, o čom sa budeme zhovárať, čo bude dnešná zákazka, kontrakt.

4.3.2 Rozbubranie (Preskúmanie témy)

Túto časť volám rozbubranie 😊 Neviem presne, čo to znamená, ale predstavujem si to, ako keď nalejete do drezu saponát a pustíte plným prúdom vodu 😊 Začne to peniť a tá pena rastie a je

našuchorená. Presne týmto spôsobom kladiete otázky, občas aj zdanlivo od témy, každopádne, otázky kladíme bez akejkoľvek snahy hľadať konkrétne kroky, konkrétne riešenie. Ja dokonca sám sebe zakazujem položiť v tejto časti otázku: „Čo teda spravíš nabudúce?“.

Predstavte si, že máme učiteľa, ktorý sa trápi s tým, že počas skupinovej práce je aktívna sotva polovica triedy.

Príklady otázok do rozbubrania:

-Jedná sa zakaždým o tých istých žiakov?, Čo motivuje tvojich žiakov k práci vo všeobecnosti?, Čo motivuje teba?, Ako vyzerá skupinová práca teba a kolegov?, Kedy si pasívny počas skupinovej práce?, Prečo by mali byť tvoji žiaci v skupinovej práci aktívni, čo im to dá?, Ak si zažil hodinu, kde boli aktívni všetci, alebo veľká väčšina, priblíž mi kontext, Kto je tvoj obľúbený knižný/filmový hrdina? Ako by on odučil hodinu so skupinovou prácou?, Aký je rozdiel v skupinovej a individuálnej práci? Ktorá dixit karta ti pripomína aktuálnu skupinovú prácu tvojich žiakov? Prečo práve táto karta? Akú najlepšiu vec si videl počas skupinovej práce svojich žiakov? Čo aktuálne počas skupinovej práce funguje a čo nie? Ktorý film, alebo knižný príbeh najlepšie vystihuje pointu skupinovej práce? V čom?...

4.3.3 Lievik

Keď už sme riadne rozbubrali a napenili a učiteľ si zvedomil, čo všetko vyskúšal, čo už fungovalo a čo nefungovalo, ako sa v tom cítil, ako sa cítili žiaci, v čom je dobrý, čo je preňho dôležité, dokonca už má prvé nápady, čo by nabudúce podnikol, je najvyššie čas, zúžiť rozhovor. Sme zlatokopovia na rieke, ktorí nabrali plnú misku piesku so zlatými zrnkami. Hor sa povyberať tie zrnká, predsa nepôjdeme od rieky s ťažkými vedrami piesku :D Cieľom je vybrať všetko, čo je relevantné z hľadiska stanoveného cieľa a začať uvažovať, čo ďalej. Ako bude vyzeráť ďalšia AKCIA, ďalší krok, smerujúci k veľkému cieľu, stanovenému na začiatku našej spoločnej cesty. Niekedy učiteľ sám od seba začne kreovať ďalší krok, čo spraví a ako. V takom prípade ho mentor už len „trápi doplňujúcimi otázkami, vďaka ktorým si učiteľ ujasní, čo presne spraví, ako to spraví a kedy (ako to vyzerá v takom prípade, nájdete celkom na konci tejto metodiky, kde je ukážka celého mentoring rozhovoru). Ak však učiteľ nezačne prirodzene sám hľadať ďalšie kroky, môže ho mentor trochu „postrčiť“.

Príklady „postrkávacích“ otázok do lievika:

Z toho, čo sme tu všetko pomenovali, máš nejaký nápad, čo skúsiť nabudúce? Aký bude tvoj ďalší krok? Čo skúsiš najbližšie? Čo skúsiš spraviť najbližšie inak oproti tvojmu dnešnému pokusu o skupinovú prácu? Čo by si mohol urobiť inak? Čo by si mohol povedať inak? Ktorú časť hodiny so skupinovú prácou chceš „vytuniť“?

4.3.4 Akcia (Konkrétne kroky)

Najskôr sme si stanovili zákazku, následne sme rozbubrali, potom sme vliali do lievika, zúžili a teraz si ujasnime, čo presne učiteľ spraví, kedy to spraví a ako to spraví. Tu je dôležité, aby bolo učiteľovi nad slnko, mesiac, mliečnu dráhu jasnejšie, čo presne spraví, ako a kedy.

Príklad:

Učiteľ po rozbubraní a zúžení navrhuje: „Dobudúcna zlepším zadanie tým, že ho spresním, lebo práve kvôli nepresnosti decká nenaplnili moje očakávania.“ Na prvý pohľad sa zdá všetko jasné, lenže takto zadaný ďalší krok (malý cieľ) si koleduje o neúspech. Vôbec totiž nie je jasné, čo učiteľ spraví. Takže mentor kladie otázky: *V čom bude zadanie iné, ako bolo na poslednej hodine? Budeš ho čítať, alebo hovoriť z hlavy? Budeš ho premietiť, alebo ho vytlačíš pre žiakov? Koľko času bude trvať zadanie? Aký rozsah bude mať? Ako si overíš porozumenie? Kedy presne, na ktorej hodine, skúsiš „upgrade“ zadanie? Koľkokrát to vyskúšaš, kým sa opäť stretne na mentoringu?*

A učiteľ povie: Zadanie budem mať napísané v 5 jasných krokoch na papieri. Zároveň s tým, ako ho budem čítať, budem ho premietiť na tabuli. Zadanie bude obsahovať informáciu o čase na prácu - 10 min. a tiež o čase na prezentáciu - 1 min., jasne pomenujem moje očakávanie, že všetci žiaci sú počas zapojení do práce na výstupe a kritériá hodnotenia. Kritériom bude 10 vybraných slov, ktoré budú správne napísané. Zadanie im poviem v jednej minúte. Potom poprosím jedného žiaka, aby zopakoval, ako porozumel on, čo majú robiť a potom ešte dám priestor na otázky. Takéto zadanie skúsím v stredu na dejepise (tretia hodina u šiestakov).

4.4 Učiteľ (5 min)

V tejto časti si mentor pýta spätnú väzbu, aby vedel, v čom dnes, ako mentor, uspel a kde zlyhal.

4.4.1 Konkrétne otázky

Mentor sa pýta cielene na veci, ktoré ho zaujímajú a môžu mu pomôcť pri jeho mentorskom raste (napr.): *„Čo si z rozhovoru odnášaš? Ktorá časť, myšlienka, informácia, nápad ťa najviac zaujal? V ktorej časti rozhovoru si sa cítil najlepšie a čím to bolo? V ktorej časti si sa cítil zle a prečo? Čo ti dnes najviac pomohlo objaviť riešenie? Čo mám robiť nabudúce rovnako a čo mám zmeniť? Čo pridať? Čo ubrať?“*

4.4.2 Škáľovanie

Mentor požiada učiteľa: *„Predstav si škálu 1-10, kde 1 znamená celé zle a 10 znamená super, mega, ukulele. Akým číslom by si ohodnotil/a moje mentorovanie?“*

Učiteľ povie (napríklad): „7“

Mentor povie: *„Vďaka čomu je to sedmička? Čo všetko som robil dobre? Skús aspoň 3 veci.“*

Učiteľ povie: „Odchádzam s konkrétnym nápadom, čo vyskúšam na najbližšej hodine. Dal si mi super spätnú väzbu, boli v nej aj veci, ktoré som si vôbec neuvedomil. Uvedomil som si, že vlastne aj ja občas robím presne to isté, ako moji žiaci. Len oni to robia na hodine a ja na porade.“

Mentor povie: *„Povedz, prosím, aspoň jednu vec, čo by sa muselo stať, aby to bola nabudúce osmička.“*

Učiteľ povie: „V niektorých chvíľach som mal pocit, že ty už máš v hlave riešenie a nechceš mi ho povedať. Necítil som sa v tom dobre. Osmička by to bola v prípade, že ak budeš mať riešenie, ponúkneš mi ho.“

**Mentorovi je po takejto spätnej väzbe celkom jasné, v čom uspel, aj to, v čom sa môže zlepšiť.*

4.4.3 Dixit

Mentor rozloží pred učiteľom dixit karty a požiada ho, aby vybral jednu, alebo viac kariet, ktoré najlepšie znázorňujú/vystihujú dnešný mentoring. Následne požiada učiteľa, aby povedal, prečo vybral práve túto kartu.

4.4.4 Film

Mentor: *„Predstav si, že si filmárom a mal by si vybrať z dnešného mentoringu naj scény do pár minútového trajleru, ktorý by oslovil ľudí, ktorí tu dnes neboli. Čo by si tam určite z nášho dnešného rozhovoru dal? A naopak, ak by si mal vystrihnúť najmenej podarené scény, lebo miesto 45 minútového filmu, čo je celý náš dnešný mentoring, dostaneš v TV len 15 minút. Čo by si vystrihol?“*

4.4.5 + a –

Mentor požiada učiteľa, aby vymenoval niekoľko plusov/pozitív dnešného mentoringu. Následne ho požiada o mínusy/negatíva/priestor na zlepšenie. Dôležité je, aby sa pozitíva a negatíva nemiešali, aby bol feedback vyvážený a tiež, aby bol dostatočne konkrétny.

Príklad dobrého feedbacku (dobrej spätnej väzby):

PLUSY

- + kládol si super otázky, vynikajúca bola otázka, kde si sa pýtal, kedy vyrušujem na poradách
- + z rozhovoru odchádzam s konkrétnym nápadom, dopodrobna rozobraným, ktorý určite vyskúšam

+ celý ten rozhovor bol o mne a o tom, ako veci vidím ja

MÍNUSY

- niekedy si dodatočne otázku vysvetľoval a spresňoval a ja som sa v tom strácal a nerozumel som
- na začiatku, keď si ma vyzval, aby som pozdieľal zážitky z hodiny, si mi kládol veľa otázok, no bolo cítiť, že ide o naučené „oficiálne“ otázky a ja som necítil skutočný záujem
- občas ma rušilo rýchle tempo reči

4.4.6 Zmeň, prestaň, pokračuj

Mentor: „*Skúsiš mi, prosím, povedať jednu vec, ktorú by som mal do budúcnosti zmeniť*“ (do mentoringu patrila, ale bolo by treba ju robiť inak), *jednu vec, s ktorou mám prestať* (do mentoringu nepatrila a učiteľovi vadila) *a jednu vec, s ktorou mám určite pokračovať*“ (v mentoringu bola super a treba ju zachovať)

Na záver časti o feedbacku si ešte dovoľím jeden zhrňujúci obrázok, v ktorom nájdete všetky kľúčové parametre feedbacku:

	F	F aktický
n	E	E hodnotiaci
n	E	E útočný
veci	D	D obré aj zlé obsahujúci
	B	B ez emócií
j	A	A sný, stručný, výstižný
ch	C	C ený
	K	K onštruktívny

(Všetky tieto typy spätnej väzby/feedbacku sú použiteľné i pre učiteľa, ktorý si chce pýtať spätnú väzbu na hodinu od žiakov)

*V prípade, že mentor nevidel hodinu, vynecháva sa druhá časť. Začne učiteľ, porozpráva, čo sú jeho aktuálne témy a výzvy v triede. Mentor na základe tohto pozdieľania a tiež veľkého cieľa,

pomôže učiteľovi, aby si pomenoval malý cieľ. Nasleduje rozbubranie, zúženie a lievik, z ktorého vypadnú konkrétne kroky. Na záver spätná väzba.

V rámci mentoring rozhovoru (najmä v tretej časti, kde s učiteľom rozoberáme ním zvolenú tému) uplatňujem týchto 5 Princípov, zjednodušene budeme hovoriť o 5P:

P-arafrázovanie

P-osudzovanie

P-ozornosť

P-ráca s tichom

P-odnietenie rozprávania

5.1 P-arafrázovanie

Pod parafrázovaním rozumieme to, že mentor zopakuje učiteľovu odpoveď svojimi vlastnými slovami. Začať môže: *„Ak správne rozumiem, vravíš, že...“ alebo „Rozumiem dobre, že...“ alebo „Myslíš tým, že...“*

Napadá mi hneď niekoľko dôvodov, prečo parafrázovať. Prvým je, že sa prostredníctvom parafrázovania mentor uistí, či skutočne správne porozumel, čo mu učiteľ hovoril. Druhým je, že pri parafrázovaní dostáva učiteľ príležitosť počuť svoje vlastné slová z úst niekoho iného. Verte, alebo neverte, občas sa stane, že učiteľ po vypočutí parafrázovania vlastných slov, zvolá: „No počkaj, ale toto som vôbec nechcel povedať, toto si vôbec nemyslím, takto to vôbec nevnímam!“ Do tretice tu je ešte jedna funkcia parafrázovania a tou je odrazový mostík. Ak sa napríklad mentor stratí v rozhovore, zasekne sa, parafrázovanie mu môže pomôcť naskočiť späť do hry.

5.2 P-osudzovanie

Občas sa stane, že mentor či už verbálne, alebo neverbálne onálepkuje učiteľa. Posudzovanie neraz spôsobí, že sa učiteľ postaví do obrany a mentoring bude neúčinný. Zaujímavým posudzovaním je tzv. nepodarené parafrázovanie. Učiteľ povie: „Nedarí sa mi zadať zrozumiteľné inštrukcie.“ A mentor zaklincuje: „Aha, rozumiem správne, že si slabý v dávaní inštrukcií?“ Mentor namiesto činnosti hovoril o učiteľovi, ktorý „je slabý...“

V tomto bode ešte spomeniem situáciu, kedy sa onálepkuje samotný učiteľ. Povie: „Ja tie zadanie neviem spraviť, som úplne nemožný!“ Ak mentor takéto samoónalepkovanie identifikuje, mal by sa pokúsiť učiteľa odnálepkovať prostredníctvom pozmeneného parafrázovania. *„Aha, len či*

tomu správne rozumiem, potrebujeme sa spoločne pozrieť na zadania?“ Odnálepkoval som učiteľa, už neriešime, že on nevie spraviť zadania, ani to, že je nemožný.

5.3 P-ozornosť

Plná pozornosť v mentoringu neznamena len počúvať, ale vnímať učiteľa všetkými zmyslami. Byť naňho úplne napojený, rozumieť mu, aj keď nič nehovorí. Vnímať, ako sa má, čo vyžaruje, ako reaguje na rôzne otázky.

Ak dovoľíte, v tomto bode stíchnem a budem spolu s vami s úžasom POZORne čítať, ako je to s tou SKUTOČNOU POZORNOSŤOU..

“Momo dokázala počúvať tak, že hlúpeho napadali znenazdania veľmi múdre myšlienky. Nie snáď, že by niečo povedala alebo sa na niečo spýtala, čo by ho samo na takéto myšlienky privedlo. Nie, Momo len sedela na svojom mieste a načúvala. Počúvala tak pozorne, ako pozorne načúvať je vôbec možné, a s tak veľkú účasťou, aká je vôbec mysliteľná. Pozerala sa pri tom na toho, kto hovoril, veľkými temnými očami, a ten, na koho sa tak pozerala, cítil, ako mu zrazu prichádzajú myšlienky, o ktorých by ho ani vo sne nenapadlo, že je podobných schopný.

Momo vedela druhých tak počúvať, že bezradný a nerozhodný zrazu úplne presne vedel, čo chce. Alebo tak, že sa ostýchavý zbavil naraz nesmelosti a pocítil odvahu. Alebo tak, že nešťastný a utláčaný znovu nadobudol dôveru a znovu sa vedel radovať. A keď si niekto myslel, že je celý jeho život chybný a nemá vôbec žiadny zmysel a že on sám je iba jeden z miliónov, čiastočka, na ktorej vôbec nezáleží a ktorú možno nahradiť rovnako rýchlo ako riad v kuchyni – a keď išiel a všetko to rozprával malému dievčatku Momo, zrazu mu z nejakého záhadného dôvodu bolo jasné, a to už pri tom, keď mu z úst ešte splývali jeho vlastné slová, že sa poriadne mýli a že on, taký, aký je, existuje medzi všetkými ľuďmi len raz, jediný raz, a to že je dôvod, prečo je práve svojím vlastným spôsobom pre svet dôležitý.

Áno, tak dokázala Momo načúvať druhému! “

(Dievčatko Momo a stratený čas – Michael Ende)

5.4 P-ráca s tichom

Občas sa v mentoringu stáva, že mentor položí otázku, ktorá mu už pri kladení pripadá nepodarená. Začne ju modifikovať, dopĺňať, vysvetľovať. Alebo položí otázku a keď učiteľ neodpovie hneď, má tendenciu rýchlo začať niečo hovoriť, položí ďalšiu otázku, vysvetľuje tú predošlú, pýta sa, či mu učiteľ rozumel. Práca s tichom v praxi znamená: Položím otázku a mlčím. Ak raz mentor položil otázku, na ťahu je učiteľ. Ten buď odpovie, alebo povie „neviem“. Ale po položenej otázke zo strany mentora, začína vždy hovoriť učiteľ!

5.5 P-odnietenie rozprávania

Niet lepšej cesty na podnietenie rozprávania, než dobre položená otázka. Príklady konkrétnych otázok sme uviedli v časti, zaoberajúcej sa štruktúrou mentoring rozhovoru. Tak už len zopár tipov.

5.5.1 Otázky dobré

- Kladte veľa otvorených a zvedavých otázok.
- Ak položíte otázku a učiteľ odpovie na niečo iné, položte otázku opäť.
- Ak učiteľ hovorí veľa o faktoch, spýtajte sa ho na emócie (a naopak), ak hovorí veľa o sebe, spýtajte sa ho na žiakov (a naopak), ak hovorí veľa o jednej konkrétnej situácii, spýtajte sa ho, čo sa mu v tejto veci deje všeobecne (a naopak).
- Dopytujte sa do hĺbky. Ak príde odpoveď, položte ďalšiu otázku, ktorou reagujete na predošlú odpoveď
- Budte zvedaví
- Budte hraví
- Budte uvoľnení
- Budte ako Malý Princ ;o)

5.5.2 Otázky menej dobré

- Zatvorené otázky: Niekoľko zavretých otázok po sebe a z rozhovoru je výsluch.
- Nezačínajte otázku slovami „Myslíš si...“, lebo je dosť pravdepodobné, že túto otázku kladiete, lebo vy si to myslíte a podvedome manipulujete učiteľa, aby si to myslel tiež.
- Nezačínajte otázku slovami „Mohol by si skúsiť...“, lebo je dosť pravdepodobné, že mu nekladiete otázku, ale máte v hlave riešenie a týmto spôsobom mu toto riešenie „nenápadne“ podsúvate.
- Nekladte príliš zložité a zašmodrchané otázky.
- Pokiaľ dostanete odpoveď na otázku, nekladte tú istú otázku znovu a to ani v prípade, že sa vám odpoveď nepáči a kládli ste otázku s cieľom dostať inú odpoveď.

6.1 Čarovná otázka

R. Covey hovorí o tom, že ak sa do čohokoľvek púšťaš, začni s myšlienkou na koniec. Čarovná otázka je koučingový nástroj, ktorý v duchu tohto odporúčania umožní učiteľovi nahliadnuť do želanej budúcnosti. Čarovnú otázku možno použiť buď vtedy, keď si učiteľ nedokáže stanoviť cieľ, alebo vtedy, keď mentor videl príliš málo priestoru na zlepšenie/negatív a učiteľ nevie, čo by mal v mentoringu vlastne riešiť, poprípade v situácii, kedy už má učiteľ zvolenú tému (problém), ktorú chce riešiť a mentor chce, aby si učiteľ najskôr veľmi jasne predstavil želaný finálny stav.

Techniku mentor uvedie približne takto: „*Predstav si, že sa v noci stal zázrak a ďalší deň je v tvojej triede všetko ideálne. Popíš, čo vidíš, cítiš, robíš, zažíváš a tiež, čo po zázraku vidia, cítia, robia, zažívajú tvoji žiaci. Začni slovami: Vstupujem do triedy... Pri rozprávaní používaj prítomný čas, popisuj ideálnu realitu (teda nie sci-fi film), nepoužívaj zápor, ani podmieňovací spôsob.*“

Príklad správne formulovanej čarovnej otázky zo strany učiteľa:

„*Vchádzam do triedy. Mám dobrú náladu, ktorá sa ešte zlepší, keď vidím mojich žiakov, ako v malých skupinkách vášnivo diskutujú. V triede je vrava ako v reštaurácii. Decká ma vidia a obkolesia ma. Vykročím na koberec. Decká vedia, že začíname práve tam, predbehnú ma a v okamihu sedia v kruhu. Začne hovoriť jeden a všetci pozorne počúvajú. Ďalší nadviaže až vo chvíli, keď predošlý dohovoriť a odovzdá druhému slovo...*“

Príklad nesprávne formulovanej odpovede na čarovnú otázku zo strany učiteľa:

„*Vchádzam do triedy. **Mal by som** dobrú náladu, ktorá sa ešte zlepší, keď vidím mojich žiakov, ktorí **nekričia a nebijú sa**. Decká ma vidia a obkolesia ma. Vykročím na koberec. Decká vedia, že začíname práve tam, predbehnú ma a v okamihu sedia v kruhu. Začne hovoriť jeden a skoro všetci pozorne počúvajú. **Zámerné hovorím skoro všetci, lebo toto všetci nikdy nedokážu...***“

6.2 Škáľovanie

Techniku škáľovania sme popísali ako jednu z možných foriem feedbacku. Túto techniku však možno použiť aj v iných častiach mentoring rozhovoru. Napríklad v momente, keď si učiteľ stanoví tému, ktorú chce mentoringom riešiť (na začiatku tretej časti rozhovoru) a mentor ho požiada, aby si túto tému najskôr oškáľoval.

Príklad:

Učiteľ si zvolil ako svoju tému „skupinovú prácu“. Mentor ho požiada, aby na škále 1-10, kde 1 znamená neviem ohľadom skupinovej práce temer nič a 10, som v nej profík, označil číslo, na ktorom sa aktuálne nachádza. Učiteľ povie 4. Mentor sa pýta, čo už učiteľ dokáže, vďaka čomu je to číslo 4. Keď učiteľ popíše všetko, čo dokáže (hovorí o pozitívach), mentor sa pýta, ako bude vyzeráť číslo 5. V čom bude učiteľ v oblasti skupinovej práce lepší, ak bude na päťke.

6.3 Solution Focus Approach - Prístup zameraný na riešenie

V koučingu existuje smer, ktorý je zameraný na riešenie, teda nie na rozpitvanie problému. Vznikol v terapii, v USA v 70. rokoch, a jeho zakladatelia sú Steve de Shazer a Insoo Kim Berg.

Pointou je, že sa koučovaný nezameriava na analýzu pokazeného a nefunkčného, ale preskúmava, ako by to vyzeralo keby problém neexistoval. V tomto prípade potom kladieme len otázky, ktoré pomáhajú zvedomiť želanú budúcnosť, preskúmavať malé znaky toho čo zo "želanej budúcnosti" už funguje a zvedomujeme všetky zdroje, kvality a vlastnosti, na ktorých môže koučovaný stavať. Najznámejšia koučingová otázka, ktorá vznikla v prístupe zameranom na riešenie, je Čarovná otázka (Mgr. Viera Lasáková).

**Čarovná otázka je podrobnejšie popísaná a vysvetlená v predchádzajúcej kapitole.*

Príklady otázok:

Na čo si vo svojom živote najviac hrdý? Čo ťa hreje pri srdci? Čo na tebe oceňujú tvoji žiaci? Prečo ťa majú ľudia radi? Čo si na tebe vážia druhí? Kto bude benefitovať z toho, ak zvládneš túto výzvu? Komu sa najviac poďakuješ, ak ju vyriešiš? Vďaka čomu veríš, že to dokážeš vyriešiť? Čo ti pomáha zvládať náročné situácie? Čo ti prinesie vyriešenie tejto situácie? Čo ešte? Čo budeš robiť inak, keď bude situácia vyriešená? Čo budú robiť inak tvoji žiaci, keď bude situácia vyriešená podľa tvojich predstáv?...

(Viac otázok nájdete v prílohe na konci tejto metodiky)

Všimnite si, že žiadna z otázok nie je kladená spôsobom: Čo nefunguje? Čo robíš zle? Kde udelali soudruzia z NDR chybu? ;o) Tieto na riešenie zamerané otázky určite odporúčam vkladať do bežných mentoring rozhovorov. Konkrétne do tretej časti, keď budete mať už jasne zadanú úlohu, o čom sa budete baviť a čo by chcel mať učiteľ na výstupe.

7.1 Radiť, či neradiť, to je otázka!

Keďže mentoring má v mnohých oblastiach veľmi blízko ku koučingu, využívajú sa v ňom dokonca totožné techniky a dobrá otázka je považovaná za svätý grál, dostávam často otázku, či mentor môže radiť. Na rozdiel od kouča, môže. Mentor rozumie situácii, zo svojej podstaty je odborníkom na danú oblasť a s veľkou pravdepodobnosťou pozná jedno, alebo viac dobrých riešení. Tento status quo mu dáva dva nástroje rozvoja. Prvým sú otázky, ktoré pramenia z mentorovho poznania. V týchto otázkach sa mentor opiera o svoje zdroje. Pozor, nemanipuluje a ani sa nesnaží krkolomne a blahosklonne priviesť učiteľa k triviálnemu riešeniu, ktoré má celý čas v hlave. Len pomáha učiteľovi (menteemu) nájsť jeho vlastnú cestu pomocou otázok, podkutých skúsenosťou.

Pre lepšie porozumenie uvediem príklad:

Učiteľ skúša na hodine skupinovú prácu a časť detí nepracuje a vyrušuje. Skúsený mentor vie, čo sú možné príčiny. Ako mentor môžem zvoliť 2 cesty. Buď privediem učiteľa k jeho vlastnému riešeniu, alebo mu ponúknem priamu radu, ktorá vyplýva z mojej skúsenosti.

7.1.1 Otázky, vďaka ktorým si učiteľ nájde vlastné riešenie

Samozrejme, ak si učiteľ príde na riešenie sám, bude to silnejšie, lebo je to jeho vlastné riešenie. Mentor kladie otázky, ktorými pomôže učiteľovi, aby ich preskúmal a zvedomil si, čo je príčina.

Napríklad:

„Aké pravidlá máte nastavené v triede? Aké pravidlá máte stanovené na prácu v skupinovej práci? Ktoré hodnoty sú dôležité pre tímovú spoluprácu? Aké zručnosti sú potrebné na tímovú spoluprácu? Aké zadanie si dal/a žiakom pred začiatkom? V ktorej časti zadania je stanovené zapojenie žiakov? V ktorej časti je zachytený požadovaný výsledok práce? V ktorej časti požadovaný priebeh/proces?“...

7.1.2 Priama rada

Mentor, na rozdiel od kouča, môže ponúknuť aj vlastnú skúsenosť a radu. Zvyčajne je preferované uistiť sa, že učiteľ radu skutočne chce. *„Ak chceš, mám jeden nápad, ktorý mne fungoval...Môžem ti pozdieľať jeden nápad, ktorý sa týka tejto témy?... Mám k tejto téme jednu super aktivitu, ak chceš, môžem ti ju predstaviť.. Ak zadanie budeš zakaždým opakovať, učíš deti,*

že nemusia pri prvej inštrukcii počúvať. Ja v učení poskytnem žiakom zadanie len raz a oni potom pozorne počúvajú už pri prvom pokuse.“

7.2 Zrkadlenie

Zrkadlenie je zvláštny jav, pri ktorom mentor podvedome opakuje chyby učiteľa. Obdobný jav opísal americký psychoterapeut Yalom, ktorý sa v terapii zameriava na „tu a teraz“, pretože tvrdí, že problémy, ktoré klient má s okolitým svetom sa prejavajú aj vo vzťahu s psychoterapeutom či s ostatnými klientmi v skupine (In AKROS, moderné vzdelávacie moduly, 2019)

Ako zrkadleniu rozumieme v mentoringu? Ak učiteľ počas hodiny zaberá priveľa priestoru a nenecháva priestor žiakom, zrkadlenie sa prejaví tým, že mentor zaberá príliš veľa priestoru v mentoringu a nenecháva priestor učiteľovi. Zažil som aj pri totálne introvertnom mentorovi. Ak pripustíme, že mentor by mal byť v istom ohľade „role model“ pre učiteľa, zrkadlenie je to posledné, čo učiteľ potrebuje. Preto je dobré si pred mentoringom zvedomiť mínusy z hodiny a sústrediť sa, aby som ja, ako mentor, v týchto jeho mínusoch počas mentoringu uspel. V závere mentoringu je potom fajn osloviť to a spýtať sa priamo mentorovaného učiteľa, ako sa mne, mentorovi, darilo uspieť v spomínaných mínusoch a aké benefity priniesol tento môj úspech jemu (tu a teraz).

7.3. Vnútoraná hra mentoringu

Pod názvom Vnútoraná hra tenisu vyšla knižka, určená predovšetkým pre športových trénerov a koučov. Mňa v knižke zaujala pasáž, opisujúca prvé a druhé ja. Zatiaľ čo prvé, vedomé ja, riadené rozumom, chváli a kritizuje, dáva príkazy a hodnotí, druhé, intuitívne ja, sa spolieha na to, že telo samé vie, čo má spraviť a nepotrebuje k tomu príkaz mozgu. Vyžaduje to stav uvoľnenej koncentrácie. Ten možno dosiahnuť tým, že sa sústreďujem na konkrétne slová. V knižke opisovali, aby sa hráč nesústredoval na výhru a prehru, ale na výplet rakety, či šev tenisovej loptičky.

Mentor, ktorý už čo to odmentoroval, môže skúšať dosiahnuť stav uvoľnenej koncentrácie, ktorá odstaví kritické prvé ja a nechá všetko na druhom, intuitívnom ja. Toto druhé ja možno poznáte aj pod názvom „flow“, kedy človek ide na vlnu a všetko „fičí“ samo. V tomto stave mentor nementoruje, ale necháva mentoring, aby sa dial. Všetko, čo v tomto stave mentor povie, alebo urobí, je intuitívnou reakciou bez zapojenia rozumu. Skrátka každá bunka jeho tela vie v správnom okamihu, čo spraviť. Takýto typ dokonalej reakcie nikdy nedosiahnete rozumovým rozhodnutím „Teraz sa hodí škáľovanie, použijem ho. Teraz zas otvorená otázka, preformulujem zatvorenú, ktorú mám v hlave...“ Takéto inštrukcie sú ťažkopádne a než prídu z mozgu do rečových orgánov, už je tá pravá chvíľa ta het. Naopak, ak mentor spraví škálu, či čarovnú otázku intuitívne a deje sa to samo od seba, prichádza to zvyčajne práve včas. Ani priskoro, ani prineskoro. Presne ako čarodejník Gandalf.

7.4. Metakomunikácia

Metakomunikovať v mentoringu znamená, že mentor vystúpi z role mentora a popíše, čo pozoruje, Akoby urobil krok nabok a ocitol sa v hľadisku. „*Hm, teraz vidím, že mi nejako došli otázky!*“ alebo „*Vidím, že si sa zamračil, keď som položil túto otázku, čím to je?*“ alebo „*Ako kladiem otázky, odpovedáš stručne, jedným slovom. Čím to je?*“ Typické pre metakomunikáciu je, že prestanem klásť otázky ako mentor a skôr popisujem proces, ktorý sa deje tu a teraz, buď mne (mentorovi), alebo nám (mentorovi i učiteľovi). Často môžem pomocou metakomunikácie ošetriť nejaké nedorozumenie, alebo odhaliť nejaký podvedomý blok. V neposlednom rade mi metakomunikácia pomáha zvládnuť zaseknutie a neschopnosť nájsť ďalšiu otázku. Vďaka metakomunikácii mám možnosť si pokojne vypýtať čas, lebo moje otázky si vzali deň voľna 😊

7.5 Ukážka mentoring rozhovoru

Táto metodika sa schyľuje k záveru a vy si možno vravíte, no tak fajn, nasúkal tu toho piate cez deviate, ale čo ja teraz s tým? Ako vlastne vyzerá toto všetko v mentoring rozhovore? Nuž, rád vám sem hodím ukážku mentoring rozhovoru, v ktorej všetku doterajšiu teóriu prevediem do odterajšej praxe 😊 Nech sa vám páči...

1/Učiteľ

Mentor: Tak ako bolo?

Učiteľ: Nič moc, vôbec mi to dnes nevyšlo.

Mentor: Hmmmm, asi by som sa mal teraz spýtať, čo ti nevyšlo. (Smiech). Ale mňa by zaujímalo, čo ti vyšlo, tak daj zo 3 veci, za ktoré by si sa dnes pochválil.

Učiteľ: (ticho)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: (Opatrne začína hovoriť.) Noooo, mal som pripravené inštrukcie na papieri, ako sme sa minule dohodli. Tiež som mal časový plán na hodinu. A na konci hodiny som si vypýtal spätnú väzbu.

Mentor: Fíha, to znie super. Napadá ti ešte niečo:

Učiteľ: Deťom sa hodina páčila.

2/Mentor

Mentor: Teraz ja?

Učiteľ: Hm.

Mentor: Tak idem na to. Nech sa páči, tu je môj feedback. (Mentor hovorí s úctou a láskou.) Ako pozitíva vidím...

- + Bolo skvelé, že si na začiatku jasne zadefinoval cieľ, lebo decká vedeli, na čo sa sústrediť
- + Výborný časový manažment, hodina začala aj skončila v stanovenom čase
- + Parádna práca s chybou, keď Jožko povedal nesprávnu odpoveď, zvolal si „Toto je veľmi užitočná chyba“ a následne si nechal deti, aby uvažovali, prečo.

Priestor na zlepšenie, alebo mínusy...

- Počas skupinovej práce bola asi štvrtina žiakov, ktorí nepracovali.
- Prezentácie výstupov boli zle načasované, posledné dve skupiny už museli odprezentovať z rýchlika a trieda už im nevenovala pozornosť
- V záverečnom feedbacku si položil veľmi širokú otázku „Ako ste sa mali na hodine“ a odpovede, ktoré prišli, boli málo prospešné pre tvoj rozvoj „Mal som sa dobre“.

3/Spolu

a)Zákazka:

Mentor: Niečo si povedal ty, niečo ja, niečo je možno len v tvojej hlave. Pripomínam, že našim veľkým cieľom je zvládnutie skupinovej práce, k tomuto cieľu smerujeme. Z toho, čo sme dnes otvorili, alebo aj z toho, čo nie, o čom sa budeme baviť? Čo je dnešná zákazka, čo chceme riešiť?

Učiteľ: Hm, mňa zaujal ten tretí mínus, teda prezentovanie po skončení skupinovej práce. Toto vnímam totiž už dlhšie a tak, ako to vyzeralo na tejto hodine to vyzerá väčšinou.

Mentor: Rozumiem správne, že našou dnešnou témou je „Zvládnutie záverečných prezentácií tak, aby mali všetci žiaci rovnako vhodné podmienky na odprezentovanie“?

Učiteľ: Nooo, ak si pod tým môžeme predstaviť, že sa nebudeme musieť v závere prezentácii hnať a všetci ostatní spolužiaci budú prezentujúcich počúvať, tak áno.

b)Rozbubranie:

Mentor: Prečo je pre teba dôležité, aby bol záver v tom duchu?

Učiteľ: Lebo tou prezentáciou preberáme vlastne nové učivo.

Mentor: Ešte niečo?

Učiteľ: Nooooo a príde mi to neúcta voči tým prezentujúcim. A keď tak nad tým rozmýšľam, tak vlastne aj istá životná zručnosť. Že vlastne zvládnem sústredene počúvať a vnímať prednášajúceho. To by sa deckám mohlo hodiť, keď sa budú učiť na vysokej škole, alebo na nejakých konferenciách.

Mentor: Aha, len sa uistím, či rozumiem správne, že sú tri hlavné dôvody. Za prvé, deti si tým počúvaním osvojujú, alebo utvrdzujú aktuálne učivo, za druhé, osvojujú si hodnotu úctu a za tretie, trénujú si zručnosť aktívne počúvanie, ktorá sa im zíde v budúcnosti. Ešte niečo?

Učiteľ: (ticho)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: Už mi nič nenapadá.

Mentor: Čo si robil počas záverečných prezentácií ty?

Učiteľ: (prekvapene zažmurká, otázka ho zjavne prekvapila) Ja? Noooo, ja som najskôr sledoval a potom som vlastne musel stále upozorňovať tých, ktorí vyrušovali.

Mentor: (priateľsky sa usmeje a s LÁSKOU pošťuchne učiteľa) Dalo by sa teda povedať, že vlastne vyrušovali prezentujúcich žiaci a učiteľ?

Učiteľ: (smeje sa) Vlastne áno.

Mentor: Aká časť žiakov vyrušovala?

Učiteľ: (rozmyšľa)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: (rozmyšľa)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: Asi tak dve tretiny?

Mentor: Aha, tak ak správne rozumiem, tretina žiakov pozorne sledovala a počúvala záverečné prezentácie spolužiakov. Čím to bolo?

Učiteľ: (ticho)

Mentor: (má chuť opraviť svoju otázku, lebo má pocit, že učiteľ nerozumie, ale nakoľko pozná zásady mentorstva a práce s tichom, nevysvetľuje, neobmieňa otázku, nenahrádza ju inou, lepšou, len mlčí a čaká)

Učiteľ: To neviem. Myslím, že to mohlo byť tým, že sú poslušnejšie, alebo sú to kamoši tých prezentujúcich. Ale nie som si istý.

Mentor: Na čo by ti mohlo byť prospešné, ak by si to vedel?

Učiteľ: Mohol by som skúsiť podobne „upratať“ aj ostatných.

Mentor: Kedy vyrušuješ ty, napríklad na porade?

Učiteľ: (Vypleští oči a je zjavne zaskočený) Ja?!? No, ja asi vtedy, keď ma to nebaví. Alebo keď to je dlhé. Alebo...alebo keď to nemá zmysel, že sa trebárs bavíme na porade o nejakej téme a mám pocit, že sa točíme stále dokola a každú pol hodinu sa vlastne vrátíme späť a niekto povie to, čo už povedal niekto pred tou pol hodinou.

Mentor: Ktorú vlastnosť na tebe obdivujú tvoji kolegovia?

Učiteľ: (Už sa ani nesnaží skryť svoj údiv, len polohlasom opakuje mentorovu otázku) Ktorú vlastnosť na mne obdivujú moji kolegovia? Že robím veci naplno a vždy som dobre pripravený.

Mentor: (Na chvíľu sa zamyslel nad svojimi darmi a mentálne sa „odpojil“ od učiteľa. Tým stratil koncentráciu, „zletel z vlny“, na ktorej sa doteraz viezol. Nenapadá mu otázka, preto metakomunikuje) Teraz mi trochu odbehli myšlienky, tak si vezmem chvíľku time out, než položím ďalšiu otázku.

Učiteľ: (Usmeje sa, dokonca sa mu ulaví, lebo si uvedomí, že aj mentor je len človek a ticho čaká)

Mentor: Hm, stále nič, otázky si zjavne vzali dovču. (Zasmeje sa a rozhodne sa pre použitie barličky v podobe parafrázovania posledného počutého. Čo občas pomáha ako odrazový mostík, keď sa mentor zasekne. Zahľadí sa do svojich poznámok, prečíta si posledné odrážky a začne). Na moju otázku, čo na tebe oceňujú tvoji kolegovia si odpovedal, že tvoje nasadenie, vravel si, že ideš do vecí naplno a tiež tvoju prípravu.

Učiteľ: (prikývne)

Mentor: Povedz mi viac o tvojej príprave na hodinu, ktorú práve rozoberáme? (mentor je späť v hre)

Učiteľ: Najskôr som si pozrel, čo bude témou. Potom som si zadefinoval, čo si majú decká odniesť z hodiny. Následne som sa rozhodol pre skupinovú prácu s zvolil som si typ výstupu. No a nakoniec som si to hodil do odrážok na papier, pričom som si spravil aj taký „lightový“ časový plán.

Mentor: Waw, pridávam sa k tvojim kolegom. Toto je riadna pecka. Ako vyzeralo to zadanie, ktoré si spomínal?

Učiteľ: Rozdal som im dejepisný text a dostali za úlohu pripraviť plagát, ktorým čo najvernejšie vyjadria obsah textu. Plagát potom odprezentujú spolužiakom. Zadal som im čas na prácu, teraz

si nespomínam, ale tuším to bolo pätnásť minút a požiadal som ich o reštauračný hlas. To je to, čo sme sa bavili na minulom mentoringu a funguje to parádne. Aby sa vzájomne nerušili, majú v skupine spolu hovoriť tak, ako by boli v reštaurácii. Čiže, oni sa počujú, ale z inej skupiny počujú len nejaký ševel, ale nerozumejú, o čom v inej skupine hovoria.

Mentor: Ešte mi napadá, spomínal si pätnásť minút na prácu. Koľko mala trvať prezentácia?

Učiteľ: To sme nemali zadané.

Mentor: A koľko času si mal vo svojom časovom pláne na prezentovanie?

Učiteľ: Desať minút. Na štyridsaťpäť minútovej hodine si viac nemôžem dovoliť.

Mentor: Koľko bolo skupín?

Učiteľ: Aha, už viem, kam tým smeruješ?

Mentor: Kam?

c)Lievik:

Učiteľ: Mal som päť skupín po štyroch žiakoch na skupinu. Ak povedzme prvá skupina prezentovala dlhšie než dve minúty, automaticky neostalo dosť času pre niekoho ďalšieho. Musím im v zadaní obmedziť aj čas na prezentáciu.

Mentor: Koľko budú mať na odprezentovanie plagátu?

Učiteľ: Najskôr som chcel povedať dve minúty, ale podľa mňa by sme to aj tak nestihli, lebo sú tam nejaké presuny, tak dám minútu a pol.

Mentor: Kedy im povieš, že budú mať presne minútu a pol na odprezentovanie?

Učiteľ: (rozmyšľa) Pridám to do zadania pred začiatkom práce.

Mentor: Vravel si, že je pre teba dôležité, aby počas záverečného prezentovania bola pri všetkých prezentáciách plná pozornosť ostatných a tiež, že sa nemusí počas nich nik hnať. Uviedol si, že je to dôležité jednak kvôli hodnotám ako úcta, taktiež preto, lebo sa pri tom decká vlastne učia a tiež, že tým získavajú zručnosť aktívneho počúvania do neskoršieho života. Keď si mi vravel zadanie, nič z tých troch vecí si tam neuviedol, kedy sa žiaci dozvedeli o týchto „dôvodoch“, prečo naozaj v závere aktívne počúvať?

Učiteľ: (ticho)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: Nikdy! Myslíš, že by som im to mal povedať?

Mentor: Myslíš, že by si im to mal povedať?

Učiteľ: (smiech) Určite, môže im to pomôcť, lebo budú rozumieť, prečo to robia.

d) Akcia (Konkrétne kroky)

Mentor: Vyzerá to, že máš nejaké nápady, tak si ich podme upratať.

Učiteľ: Určite upravím zadanie do skupinovej práce.

Mentor: Ako?

Učiteľ: Pridám tam čas 1,5 min na prezentáciu jednej skupiny.

Mentor: Čo spravíš, ak tvoje stopky budú ukazovať, že minúta a pol ubehla a skupina bude ešte stále prezentovať?

Učiteľ: (zarazene rozmýšľa) Zastavím ich a dám slovo ďalšej skupine. (zamyslí sa a dodáva) Ale aj to, že ich takto „tvrd“ zastavím, jasne poviem v zadaní, aby s tým decká počítali.

Mentor: Ešte niečo?

Učiteľ: Ešte im v rámci cieľa hodiny poviem, prečo je dôležité, aby počas záverečnej reflexie aktívne počúvali.

Mentor: Prečo to je dôležité?

Učiteľ: (smiech) Lebo je to prejav úcty, tiež preto, že im to môže v budúcnosti pomôcť v rámci učenia sa a pomôže im to aj v tom, aby na budúcu hodinu, až im dám písomku, ovládali učivo.

Mentor: Kedy im toto povieš?

Učiteľ: Zároveň so zadaním... A pripomeniem im to aj tesne pred začiatkom prezentácií.

Mentor: To zadanie budeš mať napísané, alebo to dáš z hlavy?

Učiteľ: Budem ho mať napísané a prečítam im ho.

Mentor: Dáš zadanie len ústne, alebo aj písomne?

Učiteľ: (ticho)

Mentor: (ticho)

Učiteľ: Dám im ho len ústne.

Mentor: Prečo? (Otázku „prečo“ kladie mentor so záujmom a zvedavosťou, v žiadnom prípade z tónu hlasu a z položenej otázky neznie nespokojnosť, alebo spochybňovanie učiteľa.)

Učiteľ: Napadá mi, že ak by som im dal okrem ústneho aj písomné zadanie, nabudúce by už ústne zadanie nepočúvali, lebo by vedeli, že čo nezachytia, prečítajú si. Ale som OK s tým, že si budú robiť zo zadania poznámky oni sami.

Mentor: Fíha, to znie premyslene. Kedy vyskúšaš ďalšiu skupinovú prácu s takto upraveným zadáním?

Učiteľ: Tento týždeň musím písať štvrtročnú písomku, tak to nedáme, ale budúci utorok na tretej hodine.

Mentor: Je ešte niečo, čím by som ti mohol byť v našej dnešnej téme nápomocný?

Učiteľ: Nie, myslím, že je mi úplne jasné, čo spravím, ako a aj kedy (smiech)

4/Učiteľ

Mentor: Na záver by som ťa rád poprosil o spätnú väzbu.

Učiteľ: Bolo to super, ďakujem!

Mentor: (Uvedomuje si, že mu táto spätná väzba nič nedáva a že ak by ju prijal, vlastne by zrkadlil chybu, ktorú pomenoval medzi učiteľovými mínusmi. Ale aj keby nešlo o ZRKADLENIE, tak či tak, potrebuje porozumieť, v čom uspel a čo má nabudúce spraviť inak.) Ak by si bol filmár a mal by si vyrobiť upútavku na tento náš mentoring, pričom v tej upútavke by boli TOP momenty z nášho pokecu, čo by si tam dal?

Učiteľ: Všetko!

Mentor: Lenže upútavky bývajú krátke, takže musíme vybrať len nejakú TOPku.

Učiteľ: Ty si hrozný! (smiech) No dobre, pre mňa úplná TOPka bola otázka, keď si sa spýtal, kedy vyrušujem na poradách. To ma totálne zaskočilo a zároveň som si uvedomil, že sa to deje v dôsledku nedobrého manažmentu porady. A pridal by som ešte jeden moment, môžem?

Mentor: Sem s ním.

Učiteľ: Konfrontáciu s časom. Keď si mi nasvietil reflektorom desaťminútovú dotáciu a päť skupín. To bolo ako šupa medzi oči. Odrazu mi všetko dávalo zmysel. A jasné, aj ten šťuchanec, že vlastne niečo očakávam, ale decká o tom nevedia.

Mentor: Ďakujem. Nuž ale, filmári často natočia hodiny a hodiny materiálu a potom niektoré scény vôbec nepoužijú, lebo sa nehodia do finálneho filmu. Čo vystrihneš ty?

Učiteľ: ČOOOOOOO? Ty si hrozne tvrdohlavý, veď som ti vravel, že všetko bolo super!

Mentor: (Ticho prikývne a usmieva sa popod fúzy očakávajúc informáciu, v čom dnes zlyhal)

Učiteľ: No dobre, napadá mi jedna vec. Keď si sa ma pýtal, prečo je podľa mňa dôležité, aby ten záver prebehol pokojnejšie a s väčšou pozornosťou, nepoznal si moju odpoveď a tam podľa mňa

bolo super, že si položil otázku. Ale keď si sa pýtal na čas, vedel si, že zistím, že riešením je stanoviť si presný čas a ten dať do zadania. Asi by som vystrihol otázky, týkajúce sa toho času a miesto nich by som tam vložil jednu vetou info - Skráť čas a jasne ho zadefinuj!

Mentor: Ďakujem, len sa uistím. To, čo vravíš je, ak budem mať nabudúce pevné presvedčenie, že poznám dobré riešenie, mám ti ho rovno povedať?

Učiteľ: Presne tak!

Mentor: Ďakujem za feedback i za dnešok!

Učiteľ: Ja tebe ďakujem!

Záver

Táto metodika vzišla z projektu „OZ TEAM“, kde som mal tú česť mentorovať piatich skvelých učiteľov. S každým z nich som mal kontrakt na štyri stretnutia a poviem vám, tí ľudia robili zázraky 😊. Pri písaní tejto metodiky som vychádzal nie len z týchto stretnutí, ale aj z mnohých predošlých, ktoré som zažil za ostatných deväť rokov. Mám za sebou dlhú mentoring cestu, plnú pádov i zlyhaní, ale aj osláv a úžasu, čo všetko je vďaka mentoringu možné.

Toto nie je vedecká, ba ani odborne písaná publikácia. Skôr laicky a ľudsky popísané základy mentoringu, tak ako ich aktuálne vidím, cítim, žijem. Snažil som sa pridať kopec konkrétnych otázok, ktoré možno v mentoringu položiť a dokonca i dialógov, ktoré možno viesť.

Nie, táto metodika z vás nespraví mentora, ale verím, že vám môže ukázať, kadiaľ vykročiť a aké prvé kroky spraviť, ak ste sa rozhodli pre mentoring cestu.

Ak sa rozhodnete na túto cestu vykročiť, mám na vás jednu prosbu. Budte k sebe zhovievaví a láskaví...

Ps: Nič z toho, čo som napísal v tejto metodike, nie je pravda! Všetko je to len a len moja pravda, ktorej aktuálne verím a funguje mi. Ak hľadáte objektívnu pravdu o mentoringu, musíte sa spýtať niekoho iného, lebo ja ju nepoznám.

Carpe diem 😊

Dávi;D 

Príloha (Otázky solutions surfers)

<p>Čo skutočne rád robíš? Čo ťa naplňuje?</p> <p>What do you enjoy doing?</p>	<p>Čo na tebe oceňuje tvoja rodina, tvoji priatelia?</p> <p>What do your family and friends appreciate about you?</p>	<p>Čo ešte?</p> <p>What else?</p>	<p>Podľa čoho spoznáš že bola táto konverzácia pre teba užitočná?</p> <p>How will you recognize this conversation was useful for you?</p>
<p>Predpokladajme že tvoje starosti sa pominú a vyriešia sa spôsobom ako si želáš.</p> <p>Čo budeš potom robiť inak?</p> <p>Suppose, at some point from now things turn out to be solved in a very good way for you.</p> <p>What will you do differently then?</p>	<p>Ktoré pozitívne zmeny prinesie dosiahnutie tvojho cieľa?</p> <p>What might be the positive consequences when you reach your goal?</p>	<p>Čo ti dáva dôveru že tvoj cieľ je dosiahnuteľný?</p> <p>What gives you confidence that your goal is achievable?</p>	<p>Ktoré tvoje osobnostné kvality ti pomáhajú dosiahnuť želaný výsledok?</p> <p>What personal qualities will help you achieve your desired outcome?</p>
<p>Ktorú najlepšiu vec si doteraz dokázal?</p> <p>What was the best you did up to now?</p>	<p>Ktorý tvoj doterajší úspech oceňujú na tebe ostatní?</p> <p>What would others say is the best you did up to now?</p>	<p>Čo ti fungovalo pri riešení podobných situácií v minulosti?</p> <p>What worked best when you solved a similar situation in the past?</p>	<p>Čo by si odporučil svojim priateľom keď sa ocitnú v podobnej situácii?</p> <p>What would you advise a friend who was having this situation?</p>
<p>Ak sa na to pozrieš z nadhľadu, čo už funguje, resp. sa doteraz podarilo?</p> <p>When you look at the big picture, what is already working quite well?</p>	<p>Ako sleduješ svoj vlastný rast, resp. progres?</p> <p>How are you going to keep track of your own progress?</p>	<p>Skús si predstaviť že sa ti podarila zmena. Aké benefity ti to prinesie?</p> <p>Just imagine you have made progress. What benefits will that bring for you?</p>	<p>Kto ďalší bude z toho benefitovať? A ako?</p> <p>Who else will benefit? And how?</p>
<p>Aký prvý signál ti napovie že nastala zmena želaným smerom?</p> <p>What would be an indication of one step of progress?</p>	<p>Kedy bude ten správny čas pre teba uskutočniť prvý krok?</p> <p>When will be a good time for you to take a first step?</p>	<p>Komu by si sa chcel poďakovať, keď dosiahneš svoj cieľ? A za čo?</p> <p>Who would you want to thank when you achieve your goal?</p> <p>For what?</p>	<p>Čo si odnášaš z našej dnešnej konverzácie?</p> <p>What do you take with you from our conversation today?</p>
<p>Čo ti dodáva energiu?</p> <p>What gives you an energy boost?</p>	<p>Predstav si že si vo svojej najlepšej forme. Čo na tebe ostatní ľudia spozorujú?</p> <p>Suppose you are really at your best. What will other people recognize in you?</p>	<p>Ktoré presvedčenie o tebe (resp. tvojej situácii) ti dáva dôveru že to zvládneš?</p> <p>What do you know about yourself (or your situation) that reassures you that you can deal with this?</p>	<p>Čo v súvislosti s tvou situáciou sa ti už podarilo dosiahnuť?</p> <p>What did you already manage to achieve in relation to your situation?</p>