

MODUL 3A

MATERIÁL PRO ŠKOLITELE KURZU

Základní školicí materiál Asociace občanských poraden



Projekt Program rozvoje a školení poradců
je financován programem EU PHARE.



Březen 2002

MATERIÁL PRO ŠKOLITELE KURZU

Záměr tohoto studijního materiálu

Tento materiál se chce věnovat úloze a jednání školitele kurzu. Chce školitelům kurzů poskytnout informace, o kterých mohou přemýšlet při přípravě účasti na školicím kurzu pro školené.

Máte znalosti a zkušenosti, na kterých můžete stavět. V tomto materiálu najdete možnost práce na různých tématech, některá z nich pro vás mohou být nová. Jiná mohou být dobře známá a práce s nim může jak potvrdit, tak rozvinout dovednosti, které již máte. Ať si již s sebou přinášíte jakékoli znalosti a zkušenosti, budete schopni si vybrat ty části tohoto materiálu, které přispějí k naplnění vašich vlastních potřeb studia a rozvoje.

Obsah tohoto studijního materiálu představuje pouze uvedení do problematiky. Očekává se, že rozvoj dovedností tak, aby naplnily vaše potřeby, probíhá v kurzu věnovaném praktickým dovednostem.

Pokud potřebujete jakoukoli pomoc při práci se studijním materiálem, konzultujte prosím svého oblastního školicího pracovníka.

Cíle

Poté, co projdete tento studijní materiál, budete schopni:

- * rozpoznat své vlastní hodnoty týkající se úlohy a významu školení.
- * určit rysy a potřeby dospělých školených a jejich rozdílné způsoby učení.
- * rozpoznat facilitační dovednosti při vedení studijních skupin.
- * určit konkrétní pravidla pro zpětnou vazbu a její rysy.
- * určit konkrétní rysy dovedností při vyzývání (challenge).
- * přijmout proces umožnění učení ve skupině, který se týká obsahu a studijních metod.
- * uvědomit si otázky spojené:
 - s prací se spoluškolicem
 - se způsoby společné práce ve skupině (především otázka diskrétnosti)
 - s uzavřením smlouvy se skupinou
- * určit některé představy odpovídající principům a postupům vyhodnocení studia.

OBSAH

1. Hodnoty školitele

Úloha školitele

Sebepoznání školitele

Přístup školitele

2. Školení

Co školení přináší

Potřeby dospělých školených

Studijní styly

3. Facilitační dovednosti

Aspekty facilitace

Facilitační chování

Dovednosti

Obtíže, které mohou vyvstat

Facilitace odpovědí

4. Poskytování a přijímání zpětné vazby**5. Vyzývání****6. Postupy a metody**

Skupinové učení

Obsah skupinového učení

Studijní metody

Skupinová cvičení

Vedení diskusí

7. Práce se spoluškolicem

Způsoby společné práce ve skupině

Smlouva se studijní skupinou

8. Vyhodnocení

ÚVOD

Tento studijní materiál je rozvržen na čtyři hlavní části:

- * Vlastní úloha školitele, hodnoty a styl
- * Školení, jejich potřeby a styly
- * Dovednosti potřebné k umožnění učení
- * Postupy učení a vyhodnocení

Na začátku jde o zaměření na vás jako na školitele, pak na školené. Při přemýšlení o školených je zde rozsáhlá část věnována preferovaným učebním stylům, které jsou jak pro vás, tak pro vaši studijní skupinu.

Pak postoupíme k zamyšlení nad vztahem mezi školitelem a školenými, napřed tím, že se podíváme na facilitaci chování a dovedností. Jsou zde objasněny poskytování a přijímání zpětné vazby a dovednosti při vyzývání. Je zde oddíl o problémech, které mohou vyvstat, a o reakcích na takovéto situace. Je důležité si všimnout, že stejné reakce jsou vhodné i tehdy, pokud skupina pracuje dobře.

Druhé zkoumání vztahů je zaměřeno na rozbor skupinového učení a studijních metod, především na proces skupinových cvičení.

Jsou uvedena i další témata týkající se postupů; práce se spoluškolicí, způsoby společné práce se zvláštním zaměřením na diskretnost a uzavírání smlouvy se studijní skupinou.

Poslední oddíl o vyhodnocování rozebírá, co je vyhodnocení a proč, principy vyhodnocování a kdo vyhodnocuje.

Projití tohoto materiálu vyžaduje hodně čtení a různá cvičení, která byste měli udělat. Zřejmě se vám bude lépe pracovat, pokud budete procházet vždy jednu část vcelku.

ROVNOCENNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE ŠKOLENÍ

AOP má přístup rovnocenných příležitostí a od všech školitelů se očekává, že budou pracovat způsobem, který bude tento přístup prosazovat.

Pro školitele, kteří jsou zapojení ve vedení kurzů to znamená:

A) PŘED ŠKOLENÍM

- * **Publicita** * Měla by povzbudit postižené lidi, aby sdělili, pokud mají nějaké požadavky.
- * **Místo** * Školitelé by měli poskytnout informace svému oblastnímu školicímu pracovníkovi, pokud místo nějakým způsobem nevyhovuje.
- * **Čas** * Školitelé by měli dodržet čas, který byl oznámen, tj. nekončit dříve nebo nezkracovat polední přestávky. Změny času mohou být velmi nepříjemné pro lidi, kteří nejsou pohybliví a musejí si předem zajistit dopravu.

B) BĚHEM ŠKOLENÍ

* **Jména** * Školitelé by se měli snažit naučit jméno každého člověka v kurzu (Lidé, jejichž jména se školiteli špatně vyslovují, někdy nejsou v kurzu oslovení. Školitelům může pomoci, když získají seznam jmen před kurzem nebo používají během kurzu dobře viditelné jmenovky.)

* **Materiál** * Neměl by posilovat stereotypy, např. lékaři by vždy neměli být muži; manažeři by neměli vždy být bílí; postižení lidé by neměli být vždy zpodobňováni jako „tak stateční“ nebo „tak radostní“.

* Měl by být napsán jednoduchým jazykem, kterému budou účastníci dobře rozumět. Vyhněte se málo známým slovům a vysvětlete terminologii.

* Měl by být jasný a vytištěný dostatečně velkým písmem, aby ho viděli i lidé se zhoršeným zrakem.

* Neměl by být na tmavém papíře, protože to zhoršuje viditelnost a je obtížné ho kopírovat.

* **Aktivity** * Školitelé musejí vyzvat jakékoli poznámky ukazující necitlivost vůči rase, pohlaví, sexualitě, třídě či jinému tématu.

* Diskrétnost na kurzu neposkytuje účastníkům oprávnění překračovat přístup rovnocenných příležitostí.

* Školitelé by měli všechny povzbudit (ne nutit) k zapojení se s taktem a citlivostí.

* **Jazyk** * Je možné používat termín „černý“ jako politický termín. Ale ne všichni lidé, kteří nejsou bílí, si přejí být nazýváni černí. Školitelé by si měli být vědomi, že se termíny mění a že jedinci by měli mít možnost sami si určit, jak se budou označovat.

* Termín etnická minorita se dá nahradit termínem etnická skupina. (Etnicita odkazuje na mnohé věci, nemusí to být nutně minorita.)

* Lesbičky a gayové by měli být označováni těmito výrazy a ne termínem „homosexuálové“ pro obě skupiny.

* Školitelé by měli používat termíny jako „postižení lidé“, „lidé s problémy učení“ atd.

* Školitelé by si měli dávat pozor na přílišné užívání slova „černý“ zlehčujícím způsobem, jako je „černý puntík, černý fond“ atd.

* Ženy by neměly být oslovovány jako „děvčata“ nebo „dámy“, ani muži jako „hoši“.

* **Předpoklady** * Neočekávejte, že jakýkoli člověk je mluvčím skupiny, ke které patří.

* Školitelé by si měli být vědomi stereotypních předpokladů, např. všichni černí lidé pocházejí z ciziny, každý v kurzu je heterosexuál.

* Vyhněte se odkazování na jednu konkrétní skupinu jako na příklad neodpovídajícího chování.

***Individuální požadavky *** Na počátku školení se účastníků zeptejte, zda mají nějaké individuální požadavky a zajistěte, aby měli pocit, že je mohou projevit, pokud je to důležité.

* Buďte si vědomi toho, že účastníci mohou mít skrytá postižení. Snažte se si toho být vědomi, může to být příčinou chování ve skupině – např. rozhovor ve skupině u někoho, kdo nepřečte tabuli.

POTÉ

Tento návodný seznam by měl být používán jako základ pro další rozvoj a uvědomění si způsobů, jakými se mohou zvýšit rovnocenné příležitosti pro školené v kurzu. Protože se myšlenky a jazyk neustále mění, musí s nimi školitel držet krok. Ale „správný“ jazyk není náhradou za opravdovou úctu vůči jednotlivým rozdílům lidí.

1: HODNOTY ŠKOLITELE

Tato část o hodnotách školitele obsahuje text k přečtení a přemýšlení a praktická cvičení.

V závislosti na tom, pro kolik cvičení se rozhodnete a jak dlouho se jimi budete zabývat, bude se čas, který potřebujeme na tuto část, lišit. Je možné, že to bude asi tak hodina. Prosím, dejte si dost času na práci se cvičeními v části B.

A. ÚLOHA ŠKOLITELE

CVIČENÍ

Na začátku vypište několik aktivních sloves, která byste použili pro popsání vaší úlohy školitele.

Když uděláte svůj seznam, porovnejte ho s naším.

NÁŠ SEZNAM

- * Poučít
- * Poskytnout znalosti nebo dovednosti
- * Ukazovat, vést nebo směřovat
- * Pomoci druhým získat poznání nebo dovednosti

Váš seznam může být jiný. Omezili jsme svůj seznam na tato slovesa, která ukazují, že existuje určitý soubor poznatků, které máte a které si přejete předávat dál. Mohli byste zahrnout slova s odlišným významem, ke kterým se vrátíme.

Popsání úlohy tímto způsobem naznačuje, že školitel má to, co školený potřebuje vědět. Také to naznačuje, že být školitelem je především zajistit, že vše, co si myslíme, že by se školený měl dozvědět, je v kurzu obsaženo. Za tím leží další předpoklad, že to, co je sdělováno, se lidé naučí nebo vsřebají. Často je velkým zdrojem uspokojení školitelů to, že zvládli pokrýt

všechna témata, kterými se plánovali zabývat. To, co se lidé naučili, je až druhé v pořadí důležitosti. Zdá se, jako by důraz byl na tom, co školitel ví a je schopen představit.

Další nevýhodou tohoto chápání úlohy školitele je:

- * neví, co se lidé ve skutečnosti naučili.
- * nevšímá si toho, co školení již vědí nebo co již umějí.
- * předpokládá, že všichni školení ve skupině mají stejné potřeby.
- * předpokládá, že všichni školení mohou obsáhnout stejné množství učiva stejnou rychlostí.

Není žádným překvapením, že někteří školení po projití takovým školením mluví o „poruše trávení“ a bolestech s tím spojených.

JINÝ PŘÍSTUP

Můžeme změnit důraz. Můžeme se zaměřit na to, jak je školenému umožněno se učit. Tento přístup ukazuje, že místo abychom byli odpovědní za předání balíčku znalostí, který může nebo nemusí být osvojen, umožníme druhým, aby z nich byli žáci, aby si našli způsob zjišťování informací, kladení otázek a zkoumání sami. Primárním zájmem je vytvoření procesu v učení.

Fráze, kterou budeme v tomto materiálu používat, je „facilitace učení“, a úloha školitele bude často popsána jako úloha „facilitátora“.

Tento přístup je postaven na představách zahrnujících ty:

- * které vycházejí z mnohaletého výzkumu studia dospělých.
- * které odpovídají našemu přístupu ve zmocňování klientů, aby řešili své problémy tak, že rozvinou své vlastní zdroje.
- * které se zaměří na potřebu být schopen zhodnotit, co se lidé naučili, ne na to, co školitelé „zvládli“.

Když facilitujeme:

- * umožňujeme, aby probíhalo učení způsobem, který aktivně zapojuje celého člověka.
- * umožňujeme druhým vést své vlastní učení.
- * školený je odpovědný za své vlastní učení.

Facilitátor se snaží vytvářet procesy, které umožní to, aby probíhalo učení.

Facilitační vztah by nám měl být lehce srozumitelný. Na chvíli se zamyslete nad vztahem mezi poradcem a klientem.

- * Jaké jsou hodnoty, které podepírají vztah?
- * Jaké jsou cíle vztahu?

Poté, co jste sami vytvořili odpovědi na uvedené otázky, porovnejte je s našimi.

NAŠE ODPOVĚDI

- * Hodnotami jsou úcta, empatie a opravdovost.
- * Cílem je umožnit klientům řídit své vlastní situace v životě trochu nebo mnohem lépe.

Podívejme se na ně podrobněji.

HODNOTY

ÚCTA

Jako školitel si vážíte a ceníte školených, jejich pocitů a názorů. Přijímáte to, že mají svou vlastní cenu a že mají svá vlastní stanoviska a hodnoty, které se mohou lišit od těch vašich. Díky této úctě důvěřujete školeným, že jsou schopni sami myslet a dělat věci, zkoušet věci a experimentovat.

EMPATIE

Jako školitel si vytváříte citlivé uvědomování si toho, jaké je učení pro školeného. Stejně jako se snažíte vidět situaci z pohledu klienta, když pracujete v poradně, jako školitel se snažíte rozumět tomu, jaké je učení pro školené.

OPRAVDOVOST

Jako školitel nejste jinou osobou. Jste v úloze školitele. Ve vašem vztahu se školenými není nový „nátěr, nebo fasáda“. Jste sami sebou, se svými vlastními pocity, myšlenkami a vnímáním.

Můžete chtít vyjádřit své vlastní pocity zájmu nebo dokonce hněvu, nadšení nebo jeho nedostatek, zájem nebo odpor, potěšení nebo smutek, bez toho, že by to bylo osobní nebo že by to posuzovalo druhé. Vyjádření vlastních pocitů z toho, co se děje ve školené skupině, je součástí toho, že jste skutečným člověkem.

CÍLE

Zaměření na školené je vaším základním zájmem jako facilitátora učení, zaměření na to, co se chtějí naučit, témata, která je zajímají, problémy, které si přejí zvládat, a zamyšlení nad tím, jak je můžete zmocnit, aby našli a používali zdroje, které jim umožní se učit, a později zvažovat, jak jim můžete pomoci zhodnotit jejich vlastní postup a postavit nové cíle v učení.

B. SEBEPOZNÁNÍ ŠKOLITELE

V této lekci vás zveme k práci prostřednictvím některých cvičení, která vám pomohou vytvořit si lepší vědomí sebe sama. Cílem těchto cvičení je vás zmocnit, pokud to chcete, abyste se přiblížili k postojům, které jsou otevřenější, než můžete mít nyní. Být otevřený s ohledem na své postoje, být si lépe vědomi sami sebe a být otevřený k možnostem rozvoje a změny znamená, že je pravděpodobnější, že vstoupíme do facilitačního vztahu.

Z toho, co jsme řekli o facilitačním vztahu, uvidíte, že být facilitátorem studia zahrnuje schopnost zvládat nejistotu, rizika, nepředvídatelné výstupy, zaměření na potřeby druhých, pochybnosti, uvědomování si dovedností ostatních a postupy.

CVIČENÍ: VLASTNÍ POPIS

Toto cvičení má dvě různé formy. Můžete projít obě, pokud budete chtít. První nabízí seznam otázek, které vám pomohou popsat sebe a vaše pocity z věcí, jako je nejistota, riziko, důvěřování rozhodnutím druhých atd.

Druhé cvičení po vás chce, abyste si udělali vlastní obrázek a napsali, co si myslíte o úloze facilitátora.

a) Otázky k vlastnímu popisu

Odpovídejte v rozsahu mezi „hodně“ a „vůbec“.

- * Do jaké míry vlastním své pocity? např. Říkám věci v první osobě: „Já jsem rozzlobený/á...“, místo v druhé osobě „Ty mě zlobíš“?
- * Jak jsem otevřený/á ve vyjádření vlastních myšlenek a pocitů?
- * Jak spolehlivý/á a důvěryhodný/á jsem?
- * Jak moc věřím tomu, že druzí lidé jsou v zásadě důvěryhodní?
- * Jak moc jsem ochoten/a riskovat s druhými lidmi?
- * Jak dobře se cítím, když nemám věci pod kontrolou?
- * Jak pružný/á jsem? (pružný spontánní; přísný; nesmělý)
- * Jak moc jsem schopen/a „být v kůži toho druhého“?
- * Jak ochotně přijímám rozhodování druhých?
- * Jaké mám dovednosti v naslouchání a kladení otázek?
- * Kolik důležitosti přikládám práci prostřednictvím postupu? (např. Zkoumání – stanovování cílů – plánování akce)?
- * Jak efektivně reaguji na zpětnou vazbu, pozitivní a negativní?
- * Jak lehké je pro mě vytvářet osobní vztahy?

Přemýšlejte o odpovědích na tyto otázky. Mohu vám poskytnout určité náznaky toho, jak se ve facilitačním vztahu můžete cítit.

b) Osobní obrázek

Přemýšlejte o sobě tak, jak by vás mohl vypodobnit někdo, kdo vás dobře zná. Vaše prohlášení, která obrázek vytvářejí, by měla být formulována jako „ona“ nebo „on“.

Obrázek by se měl skládat z prohlášení o vašich:

- * postojích
- * hodnotách
- * silných stránkách
- * omezeních
- * překážkách

Nyní se můžete znovu podívat na obrázek o sobě a zamyslet se nad tím, jak byste se cítil/a ve facilitačním vztahu, ve kterém:

- * musíte zvládat nejistotu a riziko
- * musíte být zaměřený/á na potřeby druhých
- * musíte zvládat postupy s použitím odpovídajících dovedností

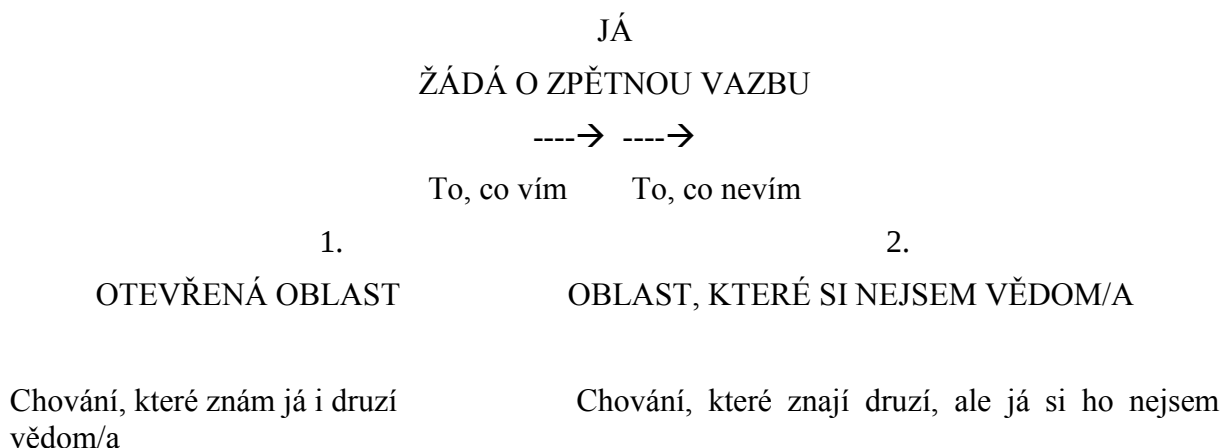
Můžete se podívat na obrázek později a zamyslet se, zda zde jsou nebo by mohly být nějaké změny.

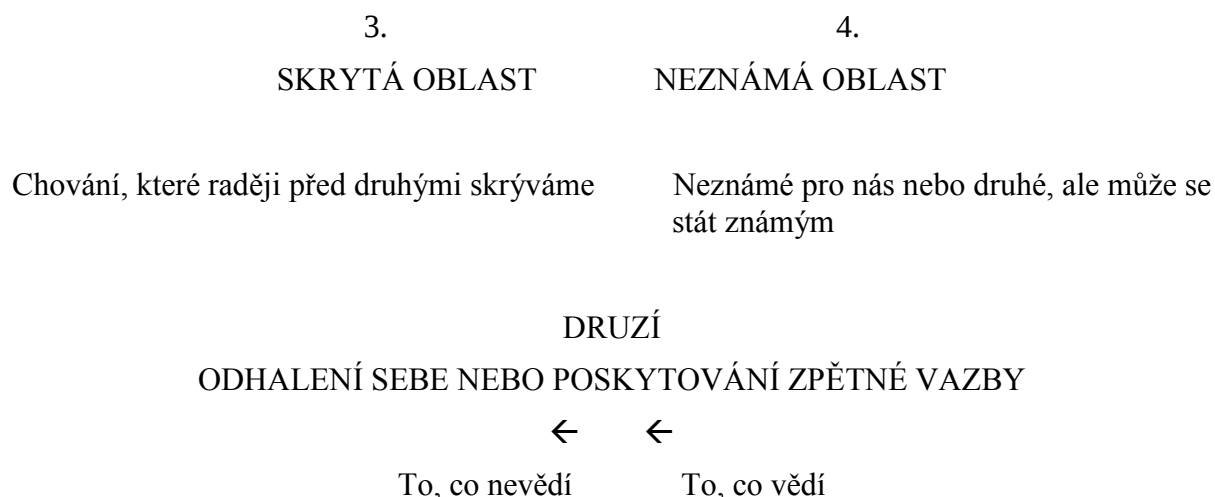
VYTVOŘENÍ VĚTŠÍHO SEBEUVĚDOMĚNÍ

Dobrý nástroj pro vytvoření větší otevřenosti vůči sobě je JOHARI okno.

Tento nástroj nebo model představuje okno, skrze které plyne komunikace, když poskytujeme a přijímáme informace o sobě.

JOHARI OKNO





Tento diagram představuje naše vlastní sebeuvědomění. Čtyři „okna“ představují:

* vertikálně to, co víme a nevíme o sobě

* horizontálně to, co druzí vědí a nevědí o nás

Můžeme se rozhodnout, že o sobě budeme sdílet víc prostřednictvím vlastního odhalení, a tak zvýšíme to, co vědí druzí. Můžeme požádat druhé o zpětnou vazbu a tak zvýšit to, co víme o sobě.

Může zde také zůstat neznámá oblast, ale jak si vytváříme vlastní sebepoznání, tak ta se zmenšuje.

První „tabulka“, otevřená oblast, představuje to, co víme o sobě a co je také známo druhým. Tato oblast se může rozšiřovat tak, jak roste důvěra mezi námi a druhými, kdy dochází ke sdělování více osobních informací.

Druhá „tabulka“, oblast, které si nejsme vědomi/a, obsahuje poznání o nás samých, kterého si nejsme vědomi, ale může být zjevné druhým. Stále o sobě sdělujeme informace, které druzí sbírají, i když si toho nejsme vědomi.

Zde můžeme zvýšit sebepoznání pouze zpětnou vazbou od druhých.

Třetí „tabulka“, skrytá oblast, představuje věci, které o sobě víme a skrýváme je. Může to být proto, že se bojíme, jak budou druzí reagovat, nebo proto, že v druhých nevidíme oporu, nebo proto, že očekáváme negativní posouzení. Také se můžeme rozhodnout podržet si některé informace pro sebe, pokud můžeme mít větší kontrolu nad druhými v tom, když to děláme.

Čtvrtá „tabulka“ obsahuje to, co ani my ani druzí nevědí. Něco může být mimo naše vědomí a možná si toho nebudeme vědomi nikdy, něco může být pouze mimo oblast uvědomování si věcí jak v nás tak v druhých a může se zveřejnit sebeodhalením a zpětnou vazbou od druhých.

Čím více otevřeme poznání o sobě a čím více jsme otevření vůči zpětné vazbě od druhých, tím větší se stává „otevřená tabulka“ a zmenšuje se to, čeho si nejsme vědomi, skryté a nepoznané. Toto cvičení vám může pomoci změnit velikosti vašich čtyř „tabulek“.

CVIČENÍ

Můžete si napsat do první tabulky ty aspekty, o kterých si myslíte, že jsou otevřené, a použít kategorie uvedené již dříve:

- * postoje
- * hodnoty
- * silné stránky
- * omezení
- * překážky

To je vaše první „tabulka“.

Můžete přejít do „skryté“ oblasti tabulky tři a napsat ty aspekty, o kterých si myslíte, že jsou skryté.

Pak si můžete označit ty aspekty ve třetí tabulce, které byste rádi „otevřeli“ a tak zmenšili „skrytou“ oblast.

Pomůže vám, když budete mluvit s někým dalším, kdo vám pomůže psát do „oblasti, které si nejste vědomi“ tím, že vám poskytne zpětnou vazbu. Pamatujte si, že musíte být připraveni na přijímání zpětné vazby.

Kvalita a kvantita informací ve vašich „tabulkách“ se může lišit. První „tabulka“ může obsahovat velmi málo, protože toho o sobě málo víme a málo je toho známo druhým. Nemusíme druhým příliš důvěřovat.

Druhá „tabulka“ toho může obsahovat hodně, protože nejsme dobří v reagování na zpětnou vazbu a nenasloucháme druhým. Můžeme být přesvědčeni, že je to tak v pořádku a nechceme se změnit.

Třetí „tabulka“ může také obsahovat hodně věcí, protože toho o sobě sdělujeme jen málo. Můžeme být neochotní v zavazování se k něčemu. Můžeme jednat defensivně a bránit dobrým vztahům mezi lidmi.

Na druhé straně seznam v první „tabulce“ může být dlouhý díky tomu, že naše pocity, vnímání a názory mohou být „otevřené“. Můžeme být velmi otevření ve svých vztazích. Čím otevřenější jste, tím více jste schopni vstoupit do facilitačního vztahu.

Poté, co jste vyplnili své „tabulky“, můžete reflektovat to, co jste napsali o sobě, a zamyslet se, zda byste rádi přesunuli věci z jedné tabulky na druhou. To je způsob, jak můžete zvýšit svou otevřenost.

Abyste mohli více přemýšlet o facilitačním vztahu mezi školitelem a školeným, můžete provést následující cvičení o přístupu školitele.

C. PŘÍSTUP ŠKOLITELE

Rozebírali jsme facilitaci učení včetně úvahy o tom, jak otevření jsme o sobě.

Dotazník, který následuje, vám chce pomoci s poznáním toho, kde stojíte ve svém přístupu jako školitel.

Když budete analyzovat své odpovědi, mohou ukázat, co si myslíte o školitelství. Nepovažujte, prosím, výsledky za konečné nebo definitivní. Naznačují vaše celkové preference u jednoho ze tří uvedených přístupů ke školitelství. Vaše odpovědi také mohou vzbudit otázky k přemýšlení a budeme mít více příležitostí rozebírat je v kurzu.

U každého prohlášení uveďte, prosím, číslo od 1 do 4. Nízké číslo naznačuje žádnou nebo malou shodu. Vysoké číslo naznačuje nějaký nebo velký souhlas.

Poté, co jste dotazník prošli, sečtěte si výsledek. Maximální číslo z každé části je 36.

Interpretace výsledků následuje za prohlášeními.

Jako školitel dávám přednost

VÝSLEDEK

1. tomu, aby školení přijali, že témata, která se na počátku zdají málo slibná, mohou nakonec přinést užitečné plody.

2. tomu, aby školení přinášeli témata, která jsou pro ně důležitá.

3. rozhodování o tom, co je cílem studia.

4. rozhodování o relevanci témat.

5. tomu, aby školení zpochybnili fakta, pokud je to třeba.

6. tomu, aby školení zkoumali své vlastní chápání údajů.

7. tomu, aby školení používali další školené jako zdroj nebo jako zrcadlo.

8. tomu, aby školení vyhodnotili s druhými a se mnou validitu názorů.

9. poskytování faktů.

10. tomu, aby školení sdíleli a rozebírali ve skupině své vlastní postoje.

11. naznačení správných odpovědí.

12. tomu, aby školení rozhodli, jak moc z úkolů udělat a změnit.
13. vysvětlení a předvedení správného způsobu, jak věci dělat.
14. tomu, aby školení rozhodli, s kým budou pracovat.
15. tomu, aby školení rozebrali své studijní chování a úspěchy.
16. tomu, aby školení poskytli zpětnou vazbu druhým a přijali zpětnou vazbu od druhých, včetně mě.
17. poskytování zpětné vazby.
18. tomu, aby školení věnovali co možná nejvíce času aktivitám, které se jim osobně zdají cenné.
19. zajištění, aby byl materiál na správné úrovni.
20. tomu, aby školení určili své vlastní studijní potřeby.
21. udělání, dodržování nebo otevřenému revidování smlouvy se školenými o způsobech, kterými budeme pracovat.
22. tomu, aby školení přerušovali sezení a rozebírali určité body.
23. vytvoření programu kurzu.
24. tomu, aby si školení vybírali jednotlivé bloky nebo aktivity podle toho, co cítí jako vhodné.
25. tomu, aby školení věnovali část času naplnění svých vlastních studijních potřeb a nějaký čas pomáhání druhým v tomtéž.
26. zajištění, aby byl čas naplněn produktivně.
27. tomu, aby školení uspořádali své studium tak, aby vyhovovalo jejich osobnímu rozvrhu.

ROZBOR VAŠICH VÝSLEDKŮ

Cílem vyplnění dotazníku je pomoci vám uvědomit si vlastní přístupy ke školení, kterým dáváte přednost.

Různé přístupy nejsou výlučné.

Můžete dávat přednost jednomu, ale být schopni používat jiný.

Jeden přístup není vždy vhodný pro všechny typy školení, ani pro různé situace v rámci jednoho školení.

I když můžete mít přístup, kterému dáváte přednost, uvědomíte si, že i další přístupy mohou být občas třeba.

Pamatujte si to při interpretaci svého výsledku.

Odpovědi jsou uspořádány ve třech skupinách: A, B, C. V každé z nich je devět prohlášení. Maximální číslo v každé části je 36.

Výsledek za část A je z prohlášení s číslem:

3
4
9
11
13
17
19
23
26

Celkem:

Výsledek za část B je z prohlášení s číslem:

2
6
7
12
14
18
20
24
27

Celkem:

Výsledek za část C je z prohlášení s číslem:

1
5
8
10
15

16
21
22
25

Celkem:

ČÁST A

Pokud je váš výsledek vysoký v této části, je pravděpodobné že dáváte přednost tomuto přístupu ke školení:

- * Školitel je zodpovědný za studijní proces a za to, co se skupina má naučit.
- * Školení jsou vedeni školitelem, který určuje, čím se bude skupina zabývat.
- * Důležitá rozhodnutí dělá školitel, který poskytuje skupině strukturu.
- * Školitel poskytuje školenému informace o tom, jak postupuje.
- * V zásadě je to tak, že školitel dává a školení přijímají.

Toto je školitelský styl, který je zaměřený na školitele.

ČÁST B

Pokud je váš výsledek vysoký v této části, je pravděpodobné že dáváte přednost tomuto přístupu ke školení:

- * Školený je odpovědný za své vlastní studium.
- * Školený dělá důležitá rozhodnutí o svém vlastním studiu.
- * Školený si sám organizuje svůj vlastní čas podle svých potřeb.
- * Školený si vybírá studium tak, aby naplnit potřeby sebehodnocení.

Toto je styl, který je velmi zaměřený na školeného. Soustředí se na potřeby, odpovědnost a později kontrolu školeného. Školení si sami zpracují to, co se chtějí naučit.

To je velmi dobré pro autonomní otevřený studijní systém. Ve skupině může vypadat necíleně a vyvolávat frustraci, pokud školení ve skupině tento přístup neočekávají nebo mu nerozumějí. Školení musejí být na takovýto přístup připraveni a uvědomovat si, co se od nich očekává.

ČÁST C

Pokud je váš výsledek vysoký v této části, je pravděpodobné že dáváte přednost tomuto přístupu ke školení:

- * Školení a školitel spolupracují na organizaci studijního procesu.
- * Školení a školitel společně dělají důležitá rozhodnutí.
- * Školení a školitel společně očekávají, že studia bude dosaženo sdílením a procesem spolupráce.

To je styl, kterému by se dalo říkat demokratický nebo kooperativní. Zahrnuje všechny členy skupiny do rozhodování. Školitel poskytuje strukturu, ale reaguje na potřeby skupiny. Školitel si cení procesu, který umožní skupinové učení.

SHRNUTÍ

V této části jsme se zabývali hodnotami školitele.

To nás vedlo ke zvažování

- * hodnot, které podporují facilitaci
- * našeho vlastního sebepoznání a způsobů jeho rozvoje, abychom byli otevřenější při vstupování do facilitačních vztahů
- * přístupu ke školení, kterému dáváme přednost, abychom věděli, kde stojíme s ohledem na facilitaci

V tomto procesu jste možná objevili něco o sobě a uvědomili si otázky o školení, které budete chtít rozebrat s druhými lidmi v kurzu.

2: ŠKOLENÍ

A. CO ŠKOLENÍ PŘINÁŠEJÍ

CVIČENÍ

Začněte o sobě přemýšlet jako o školeném.

Cílem tohoto cvičení je vám připomenout, jak se jako školený můžete cítit na začátku školení.

Udělejte si seznam myšlenek a pocitů, který máte před začátkem kurzu.

Když sepišete svůj seznam, porovnejte ho s naším. Žádné dva seznamy nebudou stejné, ale možná jsme zahrnuli některé věci, které byste uvedli i vy.

NÁŠ SEZNAM

- * Jak se ke mě lidé budou chovat?
- * Budou se mi lidé ve skupině líbit?
- * Na jakých aktivitách se budu muset podílet?
- * Způsobí, že se nebudu cítit dobře?
- * Bude kurz odpovídat tomu, co chci?
- * Budeme končit včas?
- * Budou na mne chvátat?
- * Jak se budou chovat školitelé?
- * Co se děje, když jsem pryč na kurzu?
- * Bude to podobné jako jiná školení, kterých jsem se účastnil?
- * Bude se ode mě čekat, abych hodně udělal?
- * Zvládnou to?
- * Bude to ztráta času?
- * Pomůže mi to v práci?
- * Bude se mě to bavit?
- * Bude to nudné?
- * Naplní to mé naděje a očekávání?
- * Nebude toho na mě příliš mnoho?
- * Budou mi rozumět?

Pokud je váš seznam téměř stejný jako ten náš, budete ze své vlastní zkušenosti vědět, že na školení přicházíme stejně jako do jakýchkoli vztahů se:

- * svou historií včetně původu, zkušeností, vzdělání, rodiny a pracovního života;
 - * svým souborem předpokladů a předsudků o druhých lidech;
 - * svými potřebami bezpečí, přijetí, příslušnosti a povzbuzování;
 - * svými strachy z odmítnutí, selhání, z povýšeného chování druhých, z toho, že nás potopí;
 - * svými očekáváními
- některá jsou pozitivní a doufáme, že se naplní;
 - některá jsou negativní, obáváme se jich;
 - některá jsou nereálná, některá reálná – všechna stojí na předchozích zkušenostech, předpokladech, potřebách a obavách;
- * svými způsoby chování, které mohou naznačovat preference, např. tichý místo povídavý, nebo spontánní místo chladně uvažujícího.

Školení vstupují do studijního vztahu a přinášejí si jak potencionální možnosti tak potencionální překážky v učení.

Jako facilitátor učení se snažíte zmocnit školené k překonání překážek a otevření možností.

Tento proces začíná empatickým porozuměním komplexu myšlenek a pocitů členů studijní skupiny. Mnohé z těchto pocitů a myšlenek budete mít i vy.

B. POTŘEBY DOSPĚLÝCH ŠKOLENÝCH

Abychom vám pomohli se zaměřit na toto téma, je zde cvičení.

Vzpomeňte si, na zkušenost učení z dospělosti, která vyústila ve významnou změnu ve vašem chování.

Když jste si vzpomněli na takové skupinové studium, udělejte si seznam charakteristik. Mohou zahrnovat věci, které se staly nebo to, jak s vámi bylo zacházeno, a pocity, které jste v té době měli.

Zde je uveden seznam možných charakteristik zkušeností s učením v dospělosti.

Některé pravděpodobné charakteristiky jsou:

- * Vaše zkušenosti a schopnosti byly oceněny a použity.
- * Byli jste požádáni, abyste přemýšleli o problému, navrhli možnosti a rozhodli o řešení. To dospělí dělají neustále a potřebují to dělat, když se učí.
- * Dostali jste čas na přemýšlení o změnách, které možná budete muset udělat v důsledku učení. Většina dospělých má dobře založené způsoby myšlení a jednání. Učení může být jak těžké, tak ohrožující, protože mohou být požádáni, aby přehodnotili již ustavené hodnoty.
- * Bylo k vám přistupováno „rovnocenným způsobem“, nebyli jste shazováni. Byli jste respektováni.
- * Byli jste považováni za schopné se naučit – vaše schopnosti nebyly zpochybněny a prožili jste možnosti dosáhnout úspěchu.
- * Dostali jste zpětnou vazbu o tom, jak postupujete, a to vám dodalo jako povzbuzení, tak nadšení pokračovat.
- * Nesoutěžili jste s druhými, ale vedlo vás to k většímu nasazení.
- * Mohli jste se učit svým vlastním tempem s příležitostmi k experimentování a procvičování.
- * Bylo zohledněno, že se každý učí jinou rychlostí. Tím jste se necítili pozadu nebo popleteně.
- * Dostalo se vám množství různých studijních zkušeností a obecně se očekávalo, že se zapojíte.

Přitom bylo pečováno o to, abyste se necítili trapně nebo aby z vás někdo neudělal hlupáka či ignoranta. Atmosféra při učení dávala pocit bezpečí a vaše účast byla oceňována.

- * Necítili jste se ztraceni. Učení bylo strukturované. Věděli jste, co děláte a proč to děláte.

Můžete mít jiné charakteristiky pro uspokojivou zkušenost z učení v dospělosti, ale to, co je zde uvedeno, je běžné.

Když facilitujete učení, budete se snažit zajistit, aby zkušenost ze studijní skupiny měly tyto charakteristiky.

C. STUDIJNÍ STYL

(Tato část je postavena na práci Petra Honeye a Alana Mumforda)

Stále se učíme ze svých prožitků. To, kým, jsme, je formováno tím, co se učíme z mnoha zkušeností. Vytváříme si své dovednosti, postoje, pocity a porozumění v procesu, který začíná naším prožitkem a tím, co se z něho naučíme.

Ve strukturovaném učení se snažíme zorganizovat stejný proces, který je pravděpodobně v každodenním životě zmateným postupem pokusu a omylu.

Například:

Máme množství každodenních zkušeností se změnou. V každé zkušenosti procházíme procesem reakce, ze které se můžeme naučit něco o zvládnání změn.

Navíc můžeme prožít určité strukturované vyučování o odpovědích na změny a strategiích jejich zvládnání. Toto strukturované učení bude pravděpodobně důkladnější než naše neplánované učení ze zkušeností.

Učení ze zkušenosti není zaručené, protože prožíváte mnoho různých věcí. Učení závisí na tom, jak používáme svou zkušenost, a na chápání způsobů, jakými ji používáme.

Pokud si položíte otázku: „Co jsem dělal včera?“ závisející na tom, co se stalo, budete schopni vytvořit seznam svých zkušeností.

Vytvořte si vlastní seznam nyní.

Podívejte se na svůj seznam a položte si další otázku:

Co jsem se naučil z toho, co jsem dělal včera?

Může to být o vašich pocitech:

např. Uvědomil jsem si, že jsem stále netrpělivý, když řídím.

Může to být o dovednostech:

např. Vylepšil jsem si komunikační dovednosti ve věnování pozornosti.

Vylepšil jsem některé ze svých dovedností při vaření.

Může to být o poznání:

např. Zjistil jsem, kde leží „x“.

Naučil jsem se něco o „x“ ve článku, který jsem četl.

Když jste napsali, co jste se naučili, položte si třetí otázku:

„Jak jsem se učil z toho, co jsem včera dělal?“

např. Když jsem něco dělal (řídil);

Když jsme přemýšlel o dovednostech, které používám (při vaření);

Když jsem si uvědomil své chování při komunikaci a porovnal ho se svým obecným pochopením komunikačních dovedností;

Když jsem byl schopen používat „x“.

Všichni se pravděpodobně učíme mnoha různými způsoby a naše odpovědi nám to mohou ukázat.

Pravděpodobné způsoby jsou:

- *děláním něčeho;
- * zamyšlením se nad něčím, co se stalo;
- * uděláním závěrů, možná porovnáním naší zkušenosti s tím, co již víme;
- * uvedením do praxe nebo experimentováním.

Abychom se nad tím více zamysleli, podívejme se na dvě věci podrobněji:

- * stadia, kterými musíme projít, abychom se učili efektivně ze zkušenosti
- * styly, které máme, které ovlivňují naše používání těchto stadií.

STÁDIA, KTERÝMI POTŘEBUJEME PROJÍT

První stádium: Zkušenost

V kontextu učení můžeme přemýšlet o zkušenosti dvěma způsoby:

- * každodenní zkušenosti, které prostě přicházejí
- * záměrně vyhledávané strukturované studijní zkušenosti

Učení ze zkušeností v každodenním smyslu slova je pravděpodobnější, pokud doplníme tyto zkušenosti strukturovaným studiem zkušeností, které vytváříme.

Druhé stádium: Přezkoumání zkušenosti

To zahrnuje pohled nazpět nebo reflexi toho, co se stalo. V každodenním životě nemusíme mít mnoho příležitostí, ale můžeme si je vytvořit.

Třetí stádium: Závěry ze zkušenosti

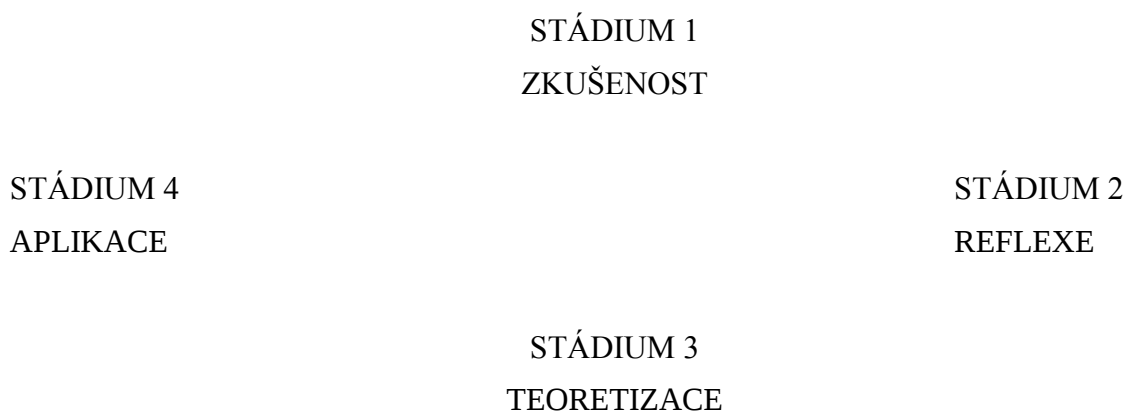
To zahrnuje podrobný pohled na přezkoumání naší zkušenosti a vytřídění toho, co jsme se z ní naučili. Je to teoretické stádium, např. teoretizování o mých komunikačních dovednostech a uvědomění si potřeby být přesný při reflexi sdělení, které přijímám.

Čtvrté stádium: Plánování dalších kroků

S ohledem na závěry nebo teorie se potřebujeme v budoucnosti chovat jinak, bez toho, by naše učení bylo nesmyslné. Toto stádium zahrnuje vědomý plán, který převede naši teorii do vhodného jednání v budoucnosti; aplikuje učení do jednání tím, že vyzkouší, co jsme se naučili.

Celý proces je možné shrnout do jednoduchého diagramu, který nazýváme:

CYKLUS UČENÍ



Je pravděpodobné, že vy, stejně jako většina z nás, nevyužíváte tento proces v plnosti, např. Neprovádíte reflexi zkušeností.

Děláte závěry bez předchozí reflexe.

Používáte jen málo ze závěrů, které uděláte.

Totéž platí o školených ve vaší skupině.

I oni, stejně jako vy, budou používat některé části postupu více než jiné.

Jedním z důvodů je, že si všichni vytváříme své vlastní studijní styly, ve kterých se cítíme nejlépe.

Ale pro efektivní učení potřebujeme projít každým stádiem cyklu. Abychom toho dosáhli, možná si potřebujeme uvědomit stádia v cyklu, která již používáme hodně, a stádia, které jsme tak nerozvinuli.

STUDIJNÍ STYL

Různé studijní styly, které jste si vytvořili vy a vaše studijní skupina vám pomohu lépe pracovat s určitými stádii v „Cyklu učení“ než jiné.

Je možné si uvědomit vlastní studijní styl, kterému dávám přednost.

Je užitečné rozpoznat vlastní styl, a v tom je také důležité si uvědomit, že členové vaší studijní skupiny budou mít pravděpodobně omezený repertoár studijních stylů.

Prosím, vyplňte Dotazník studijních stylů, který vám pomůže při rozpoznání vlastního studijního stylu.

DOTAZNÍK STUDIJSNÍCH STYLŮ

Tento dotazník je navržen tak, aby byly nalezeny studijní styl(y), kterým dáváte přednost. Pomůže vám přesně zjistit vaše studijní preference, takže se vám budou lépe vybírat studijní zkušenosti, které vyhovují vašemu stylu.

Na vyplnění dotazníku neexistuje časový limit. Pravděpodobně vám to zabere 10-15 minut. Přesnost výsledků záleží na tom, jak upřímní dokážete být. Neexistují v něm správné nebo špatné odpovědi. Pokud více souhlasíte než nesouhlasíte s prohlášením, zaškrtněte ho. (v) Pokud více nesouhlasíte než souhlasíte, udělejte křížek (x). Každý bod označte buď zaškrtnutím nebo křížkem.

1. Mám jasné představy o tom, co je správné a co je špatné, dobré a zlé.
2. Často „házím varování za hlavu“.
3. Mám sklony řešit problémy krok za krokem, místo abych používal/a „výplody fantazie“.
4. Myslím si, že formální postupy a strategie omezují styl lidí.
5. Mám pověst toho, kdo neplácá nesmysly, ale nazývá věci pravými jmény.
6. Často zjišťuji, že jednání postavené na vnitřním pocitu je stejně rozumné, jako pečlivé přemýšlení a analýza.
7. Rád/a se věnuji práci, kde mám čas „nenechat nic neprozkoumaného“.
8. Pravidelně se ptám lidí na jejich základní předpoklady.
9. To, co je nejdůležitější, je, zda to funguje v praxi.
10. Aktivně vyhledávám nové zkušenosti.
11. Když slyším o nové myšlence nebo přístupu, okamžitě začnu pracovat na tom, jako ho použít v praxi.
12. Dávám si pozor na sebekázeň, jako je sledování stravy, pravidelné cvičení, držení se pevného programu atd.

13. Jsem pyšný/á na to, že dělám věci pořádně.
14. Nejlépe se mi pracuje s logicky myslícími, analytickými lidmi a méně dobře se spontánními, „iracionálními“ lidmi.
15. Pečlivě zvažuji interpretaci údajů, která mám k dispozici, a vyhýbám se rychlému udělání závěrů.
16. Rád/a dělám rozhodnutí až poté, co zvážím mnoho možností.
17. Více mě přitahují nové, neobvyklé nápady než ty praktické.
18. Nemám rád/a mnoho neuzavřených možností, dávám přednost zasazení věcí do promyšleného systému.
19. Přijímám a držím se zavedených postupů a strategií tak dlouho, dokud je považuji za efektivní způsob k udělání práce.
20. Rád/a navazuji své jednání na obecné principy.
21. V diskusi se rád/a dostanu přímo k věci.
22. Mám sklony mít chladné, formální vztahy s lidmi v práci.
23. Dělá mi dobře, když přede mnou stojí výzva něčeho nového a odlišného.
24. Mám rád/a spontánní lidi milující legraci.
25. Pečlivě se věnuji podrobnostem před tím, než udělám závěr.
26. Je pro mne těžké přijít s divokými, náhodnými myšlenkami.
27. Nevěřím na takové mrhání časem, jako je chození kolem horké kaše.
28. Dávám si pozor, aby příliš rychle nedělal/a závěry.
29. Dávám přednost tomu mít takové množství zdrojů informací, jak je to jen možné – čím více údajů na přemýšlení, tím lépe.
30. Prostořecí lidé, kteří neberou věci dost vážně, mě obvykle dráždí.
31. Napřed naslouchám názorům druhých lidí, než přednesu své vlastní.
32. Mám sklony být otevřený/á v tom, jak se cítím.
33. V diskusi rád/a sleduji manévrování druhých lidí.
34. Dávám přednost reagování na události spontánně, pružně, místo abych plánoval/a věci dopředu.
35. Přitahují mě techniky, jako jsou síťové modely, bloková schémata, stromové diagramy, plánování pro nepředvídané situace atd.
36. Děsí mě, když musím rychle něco udělat, abych se vešel/a do krátkého termínu.
37. Mám sklony posuzovat nápady lidí podle jejich praktické hodnoty.
38. Tiší, přemýšliví lidé mě přivádějí do rozpaků.
39. Často mě popouzejí lidé, kteří se po hlavě vrhají do věcí.
40. Je důležitější radovat se ze současnosti, než přemýšlet o minulosti nebo budoucnosti.
41. Myslím si, že rozhodnutí postavená na hluboké analýze všech informací jsou lepší než ta, která jsou postavena na intuici.
42. Mám sklony k perfekcionismu.

43. V diskusi většinou rozbívám hodně bláznivých myšlenek.
44. Na setkáních předkládám praktické, realistické nápady.
45. Je převážně třeba bourat daná pravidla.
46. Dávám přednost stání stranou a rozmyšlení všech možností.
47. Často vidím rozporuplnost a slabiny v argumentech druhých lidí.
48. Mluvím více než naslouchám.
49. Často vidím lepší nebo praktičtější způsoby, jak věci udělat.
50. Myslím si, že písemné zprávy by měly být krátké, poutavé a k věci.
51. Myslím si, že racionální, logické myšlení je přesvědčivé.
52. Mám sklony spíše s lidmi rozebírat konkrétní věci, než se věnovat „společenské konverzaci.“
53. Mám rád/a lidi, kteří stojí oběma nohama pevně na zemi.
54. V diskusi jsme netrpělivý/á, pokud se objevují nedůležité poznámky a odvádění pozornosti.
55. Pokud mám napsat zprávu, vytvořím si napřed hodně návrhů, než z nich upravím konečnou verzi.
56. Rád/a zkouším věci, abych viděl/a, zda v praxi fungují.
57. Rád/a nacházím odpovědi logickým přístupem.
58. Jsem rád/a tím, kdo hodně mluví.
59. V diskusích často zjišťuji, že jsem realist(k)a, vedu lidi, aby šli k věci a vyhnuli se blahým nadějím.
60. Rád/a se zabývám mnoha možnostmi před tím, než se rozhodnu.
61. V diskusi s lidmi často zjišťuji, že jsem ten/ta nejnezaujatější a nejobjektivnější.
62. V diskusích si obvykle vedu zdrženlivě, místo abych se ujal/a vedení a mluvil/a většinu času.
63. Rád/a bych spojil současné jednání s dlouhodobější širší perspektivou.
64. Když věci nejdou tak, jak by měly, rád/a se jich zbavím a „odepíšu to jako zkušenost“.
65. Mám sklony odmítat divoké, bláznivé nápady jako nepraktické.
66. Dvakrát měř, jednou řež.
67. Spíše víc naslouchám než mluvím.
68. Mám sklony být přísný/á na lidi, kteří mají problémy s přijetím logického přístupu.
69. Většinou si myslím, že účel světí prostředky.
70. Nevadí mi, že se dotknu lidí, pokud se práce udělá.
71. Nutnost mít konkrétní cíle a plán mě svazuje.
72. Většinou jsem „duší“ skupiny.
73. Snažím se dokončit práci všemi prostředky.
74. Metodická, podrobná práce mě brzy začne nudit.

75. Rád/a zkoumám základní předpoklady, principy a teorie stojící za věcmi a událostmi.
 76. Vždy mě zajímá, co si myslí druzí lidé.
 77. Mám rád/a setkání vedená metodicky, držící se uvedeného programu atd.
 78. Vyhýbám se subjektivním a dvojznačným tématům.
 79. Mám rád/a dramatické okamžiky a vzrušení v krizových situacích.
 80. Lidé mě často pokládají za necitlivou/necitlivého vůči jejich pocitům.

(Viz: Peter Honey and Alan Mumford: The Manual of Learning Styles, vydaný P.Honeym a A. Mumfordem, 1982.)

V zásadě existují čtyři styly učení:

1. Aktivista: „Zkouším to“
2. Reflektor: „Rád bych o tom přemýšlel.“
3. Teoretik: „Jak se to slučuje s tímto?“
4. Pragmatik: „Jak to mohu použít v praxi?“

Pokud se cítíte dobře ve všech čtyřech typech, pak máte úplný repertoár pro celkový proces učení ze zkušenosti.

Většina z nás se cítí dobře pouze v jednom nebo dvou stylech a ty rozvinula.

Výsledky vašich pozitivních odpovědí jsou uvedeny dále a pomohou vám najít studijní styl, který jste si vytvořili nejvíce.

JAK VYHODNOTIT

Označte odpovídající čísla svých pozitivních odpovědí v dotazníku a sečtěte je.

AKTIVISTA	REFLEKTOR	TEORETIK	PRAGMATIK
2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	25	14	21
23	28	18	27
24	29	20	35
32	31	22	37
34	33	26	44

38	36	30	49
40	39	42	50
43	41	47	53
45	46	51	54
48	52	57	56
58	55	61	59
64	60	63	65
71	62	68	69
72	66	75	70
74	67	77	73
79	76	78	80

CELKEM

INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Použijte tabulku uvedenou dole, abyste našli svůj nejlépe vytvořený studijní styl (styly). Čísla představují výsledek vypočítaný ze sloupců. Vaše výsledky ukáží současné preference jako:

* velmi silné

* silné

* střední

* nízké nebo

* velmi nízké

u každého stylu.

VÝSLEDKY NAZNAČUJÍ:

	velmi silné	silné	střední	nízké	velmi nízké
	preference	preference	preference	preference	preference
AKTIVISTA	13-20	11-12	7-10	4-6	0-3
REFLEKTOR	18-20	15-17	12-14	9-11	0-8
TEORETIK	16-20	14-15	11-13	8-10	0-7
PRAGMATIK	17-20	15-16	12-14	9-11	0-8

Přepokládejme, že váš výsledek byl 11 v každém sloupci.

Tento výsledek by ukazoval následující preference:

Aktivista – silná preference

Reflektor – nízká preference

Teoretik – střední preference

Pragmatik – nízká preference

Užitečné je ukázat výsledky v obrázku, zaneste své čtyři výsledky na ramena kříže, jak je uvedeno, s tím, že výsledky zde jsou:

Aktivista: 8

Reflektor: 17

Teoretik: 15

Pragmatik: 8

Studijní styly ukázané v diagramu jsou silné v části Reflektor-Teoretik

DŮSLEDKY PREFEROVANÝCH STUDIJNÍCH STYLŮ/SILNÉ STRÁNKY PŘI UČENÍ

Aktivisté se nejlépe učí prostřednictvím aktivit, kde:

- * jsou příležitosti k novým zkušenostem a problémům, na kterých mohou pracovat.
- * se mohou ponořit do krátkých naučných her, simulací a hraní rolí
- * jsou různé aktivity a hodně se mění
- * mohou aktivně vést
- * mohou přinášet nápady (brainstorming atd.)
- * je před ně postavena výzva, nebo jsou “hozeni do hluboké vody”
- * jsou zapojeni s druhými, rozhazují nápady
- * je vhodné věci zkoušet

Mohu mít problémy:

- * s pasivním učením
- * s analýzou a interpretací
- * se čtením, psaním, samostatným přemýšlením
- * se zhodnocením studijních potřeb a úspěšnosti studia
- * s teoretickým vysvětlováním
- * s procvičováním

Reflektorní směr se nejlépe učí prostřednictvím aktivit, kde:

- * jsou povzbuzeni, aby si věci promysleli
- * mohou pozorovat
- * mohou připravovat, zkoumat, prošetřovat, pátrat
- * mohou zjišťovat, co se stalo
- * mohou analyzovat údaje

Mohou mít problémy :

- * s aktivitami, které způsobí, že jsou „vidět“, jako je vedení diskusí, simulace
- * s okamžitými reakcemi nebo odpověďmi
- * s tím, že nemají dost údajů
- * s tím, že je na ně tlačeno v čase

Teoretikové se nejlépe učí z aktivit, kde:

- * pracují s pojmy, vzory, teoriemi
- * zkoumají vztahy mezi představami
- * mohou zpochybňovat a zkoušet metody, domněnky
- * jsou intelektuálně zatěžováni
- * pracují s jasným cílem
- * pracují s racionálními pojmy
- * mohou analyzovat
- * mohou zkoumat představy a pojmy
- * se mohou podílet na složitých situacích

Mohou mít problémy:

- * s prací s emocemi a pocity, s citlivostí
- * nestrukturovanými aktivitami, dvojznačností a nejistotou
- * s nejasnými záměry
- * s problémy s otevřeným koncem
- * s nutností dělat rozhodnutí bez jasných pojmů či principů
- * s pochybnostmi o rozumnosti používané metodiky nebo technik
- * otřepanými nebo mělkými tématy

Pragmatici se nejlépe učí z aktivit, kde:

- * je zřetelná vazba mezi tématem a problémem v práci
- * jsou předvedeny techniky, které mají praktické využití
- * mohou zkoušet a procvičovat se zpětnou vazbou
- * mohou kopírovat dobrý vzor nebo příklad
- * mohou rychle zavést to, co se naučili
- * existují dobrá simulační cvičení na skutečných problémech
- * je možné se soustředit na praktické otázky a vypracovat akční plány

Mohou mít problémy :

- * s učením se toho, co jim nepříjde, že budou v práci potřebovat
- * s teoriemi a obecnými principy
- * když nemají možnost procvičovat
- * s neúčelnou diskusí

ROZVÍJENÍ STUDIJNÍCH STYLŮ

Analýza studijních stylů je důležitá pro to, abyste byli schopni zvážit způsoby jejich rozvoje nebo rozšíření repertoáru studijních stylů.

Jednou z důležitých otázek pro vás jako pro školitele je zvážit, do jaké míry vytváříte studijní zkušenosti, které obsahují různé studijní styly, a tak pomáháte skupině rozvíjet její repertoár, stejně jako reagujete na její současné studijní styly.

Zde jsou příklady toho, jak můžete rozšířit svůj vlastní repertoár:

CVIČENÍ

1. Cvičení k rozvoji vlastní kapacity efektivně se učit ze zkušenosti.

Toto cvičení očekává, že projdete všechny čtyři stadia studijního cyklu.

Pokud ho chcete dělat, budete si muset vést písemný studijní deník nebo záznamník. K jeho vedení budete potřebovat asi 15 minut pokaždé, když ho použijete. Běžný postup je:

- * Promyslete si vybranou zkušenost nebo část zkušenosti, která pro vás byla významná nebo důležitá. Napište podrobný popis vybrané aktivity. Prostě popište, co se stalo.
- * Uveďte jakékoli závěry, ke kterým jste došli v důsledku zkušenosti – to, co jste se z toho naučili. Uveďte jich v tomto stadiu, co nejvíce můžete.

* Rozhodněte se, podle kterého studijního bodu chcete v budoucnosti jednat, a udělejte si plán, jak ho uvést do praxe v budoucím jednání a kdy. Buďte tak přesní, jak jen můžete.

2. Pokud chcete být plně vybaveni k učení ze zkušenosti, potřebujete rozvinout styly, které v současné době nepoužíváte.

Zde je několik doporučení, jak posílit každý ze 4 stylů:

Aktivista

Návrhy:

- * Udělejte něco nového, řekněme jednou za týden.
- * Procvičujte započetí konverzace s neznámými lidmi nebo situace, které jsou pro vás obtížné, např. setkání.
- * Rozdělte si den častými zvraty nebo změnami činnosti, pokud můžete, i když je to třeba pouze změna od myšlení k rutině nebo od sezení ke stání.
- * Donuťte se, abyste byli více vidět.
- * Procvičujte hlasité přemýšlení „vestoje“.

Reflektor

Návrhy:

- * Procvičujte pozorování, zvláště na setkáních, a sledujte, jak se lidé chovají. Dělejte si poznámky, pokud chcete. Sledujte jako verbální tak neverbální chování a jeho důsledky.
- * Ved'te si deník o každodenní zkušenosti, přemýšlejte o něm a dělejte závěry.
- * Znovu si promyslete setkání, na kterých jste byli, určete, co šlo dobře a co ne.
- * Dejte si výzkumný úkol týkající se shromažďování údajů.
- * Procvičujte se v psaní kvalitních zpráv.
- * Procvičujte si uvádění hodnocení pro a proti způsobu jednání.

Teoretik

Návrhy:

- * Čtete něco „těžké“ nebo nutícího k přemýšlení přinejmenším 30 minut každý den – pak se snažte shrnout, co jste četli.
- * Procvičujte sledování slabých míst v argumentech uváděných druhými lidmi.
- * Sbírejte teorie o událostech (např. v různých novinách v úvodnicích nebo komentářích). Snažte se pochopit důvody různých vysvětlení.
- * Analyzujte strukturu studijních událostí, které jste utřídili, a vyjasněte smysl, postup a to, jak bude dosaženo učení.

Pragmatik

Návrhy:

- * Sbírejte postupy dělání věcí (např. analýzu kritické cesty, asertivních postupů, nakládání se stresem).
- * Na setkáních se soustřeďte na vytvoření akčních plánů.
- * Experimentujte s každým postupem, který se naučíte.
- * Vypořádejte se s projektem „udělej to sám“, ať již je jakkoli jednoduchý, nebo se naučte praktickou dovednost (např. zpracování textu).

(Další podrobnosti najdete v: Using your Learning Styles, Peter Honey and Alana Mumford.)

3: FACILITAČNÍ DOVEDNOSTI PRO SKUPINOVÉ STUDIUM

CHARAKTERISTIKY SKUPINY, VE KTERÉ JE UČENÍ FACILITOVÁNO

Zreflektujte svou zkušenost ze zapojení ve studijní skupině dospělých, kterou jste vnímali jako uspokojivou.

Udělejte to tak, že označíte ty z charakteristik uvedených níže, které vidíte jako ty, které byly přítomny při vaší uspokojivé zkušenosti ze skupinového učení.

U každé charakteristiky uveďte hodnocení 1, 2, 3 nebo 4. 4 je vysokým hodnocením a naznačuje, že charakteristika tam byla silná. 1 je nízké ohodnocení a naznačuje, že tato charakteristika byla přítomna, ale pouze v malé míře.

Charakteristiky skupinového učení

Ohodnocení

Dosáhli jste skupinového cíle nebo jste přinejmenším provedli významné kroky k jeho dosažení.

Byli jste schopni přispět svou zkušeností, znalostmi a dovednostmi.

Cítili jste se volně během svých příspěvků.

Měli jste pocit, že je vám nasloucháno.

Měli jste pocit, že můžete skupině důvěřovat při osobním vyjádření názoru a pocitů.

Byla zde příjemná neformálnost.

Byla zde dobrá komunikace se všemi členy.

Skupina dělala rozhodnutí přijatelným způsobem

Byli jste schopni druhým poskytnout zpětnou vazbu.

Byli jste schopni přijmout zpětnou vazbu od druhých způsobem, který vám pomáhal se učit.

Nebyli jste přinuceni dělat něco, co by vás zaskočilo.

Nebyl ve vás vyvolán trapný pocit.

Dostalo se vám pomoci, abyste udrželi tempo se skupinou.

Byli jste vyzváni.

Měli jste pocit, že většina nebo všechny aktivity stály za to.

Byli jste povzbuzeni, abyste se zaměřili na daný úkol.

Cíle byly jasné.

Postupy a základní pravidla pro práci byla jasná.

Způsoby práce byly odpovídající.

Individuální zájmy a potřeby byl vyjádřeny a uznány, ale nepřevládly.

Bylo zde hodně empatie a vzájemného porozumění.

Další: (uved'te své vlastní)

Nyní se znovu podívejte na uvedený seznam a přemýšlejte o tom, které charakteristiky jsou pro vás nejdůležitější.

Za použití stejného hodnocení od 1 do 4 označte, jaké charakteristiky byste chtěl/a mít ve studijní skupině, ve které jste facilitátorem:

1 – trošku silné

2 – poměrně silné

3 - silné

4 - velmi silné

Nyní jste uvedli charakteristiky studijní skupiny, kterou byste chtěli, zamysleme se nyní nad tím, jak můžete umožnit vznik takového skupiny.

FACILITÁTOR A STUDIJSNÍ SKUPINA

Již jsme popsali úlohu facilitátora jako někoho, kdo umožňuje druhým, aby se učili.

V této části chceme blíže prozkoumat úlohu facilitátora ve studijní skupině.

UČENÍ POSTAVENÉ NA ZKUŠENOSTI

Když facilitujete učení, budete umožňovat studijní skupině, aby pracovala ve studijním cyklu postaveném na zkušenosti (jak je uvedeno v části o „Školených“).

To může znamenat představení pojmu nebo teorie, které jsou pak vyzkoušeny v praxi jednou nebo vícekrát, a poté následuje proces reflexe- teoretizace- aplikace.

Nebo může proces začít zkušeností, po které následuje proces dokončení studijního cyklu.

Příklady jsou uvedeny v části „Skupinová cvičení“.

Nyní je třeba mít na mysli, že facilitace učení se rozebírá v kontextu forem studijních aktivit postavených na zkušenosti.

ASPEKTY FACILITACE

Vyjasnění studijních cílů:

Skupina potřebuje vědět, kam jde a jak může dosáhnout cílů.

Vy, jako facilitátor, musíte zvážit, jak mají být cíle vyjasněny.

Školící program bude mít své dané cíle, ale každé školení potřebuje vyjasnění vlastních cílů. Může být nejvhodnější vyjasnit, o které jde, na počátku kurzu nebo setkání.

Obavy a úzkost školených na počátku kurzu, jak jsme již naznačili, působí, že se školení necítí bezpečně a mají pocit závislosti, nejsou schopni se rychle orientovat. Žádost o to, aby rychle udělali rozhodnutí o svých potřebách a cílech studia, je může vést k rozhodnutím, kterých budou později litovat. Mohou se dokonce cítit manipulováni do zjevně shodného rozhodnutí, které se od nich očekává, nebo přinejmenším do vyslovení souhlasu. Rozhodnutí, která jako facilitátor na počátku uděláte, by měla být později znovu přezkoumána poté, co se ve skupině vytvořila otevřená spolupráce.

Vyjasnění učení ve skupině:

Školení potřebují rozumět tomu, co se děje jak s ohledem na obsah, tak na postup.

Musejí mít jasno v tom, jaké poznání se získává ze zkušenosti, a co dělat, aby toto poznání umožnili.

Jako facilitátor můžete nabídnout teoretické poznatky jak k obsahu, tak postupu učení.

Například skupina, která se zabývá dovednostmi při naslouchání, může potřebovat teoretické poznatky o „naslouchání“ jako dovednosti a postup při hraní rolí, který se používá při zkoumání této dovednosti.

Můžete rozhodnout o rozsahu, v jakém nabídnete toto poznání nebo ho budete získávat ze skupiny cestou spolupráce, nebo necháte skupinu, aby na to přišla sama s vaším povzbuzováním.

Vyjasnění struktury a metod:

Týká se to metod studia a toho, jakým způsobem je strukturujeme.

V raných stádiích práce skupiny budete s největší pravděpodobností navrhnout konkrétní cvičení, která bude skupina provádět, abyste učení umožnili. Ty jsou uvedeny ve strukturovaném studijním programu. Ale vy nemusíte být tím jediným, kdo rozhoduje.

V raných stádiích, stejně jako je tomu u cílů, bude skupina pravděpodobně využívat vaše rozhodování. Později, když členové cítí větší sebedůvěru k tomu, aby vyjádřili, jak a co se nejvíce chtějí naučit, bude skupina získávat i tím, že se bude s vámi podílet na diskusi různých možností a rozhodovat o tom, jak dále postupovat.

Vyjasnění studijních potřeb skupiny:

Studijní skupina má tři hlavní potřeby:

- * Dosažení úkolu studia.
- * Držet pohromadě jako skupina-dosáhnout určité koheze.
- * Uspokojit studijní a společenské potřeby jednotlivých členů.

Facilitační dovednosti pomáhají naplnit tyto tři potřeby, protože ty umožňují různé druhy pomáhajícího chování. Toto pomáhající chování může být prováděno jakýmkoli členem skupiny. Vy, jako facilitátor, musíte zajistit, aby toto pomáhající chování proběhlo.

Facilitace chování může být rozdělena na dvě hlavní skupiny:

- * Chování, které pomůže skupině dosáhnout úkolu. Toto chování se zaměřuje na obsah studijní činnosti.
- * Chování, které pomáhá skupině pracovat společně vstřícným a konstruktivním způsobem. Zaměřuje se na udržení skupiny.

I když je užitečné rozebírat facilitaci pod těmito dvěma hlavičkami, žádné z popsaných chování není výlučně v kategorii dosažení úkolu nebo udržení skupiny.

Hlavičky naznačují oblast, ve které se chování obvykle vyskytuje.

Facilitace chování je třeba především pro:

- * Uvedení školení a smluvního vztahu a jeho různých aktivit.
- * Propojení aktivit.
- * Vedení plenárních zpětnovazebních sezení.
- * Vedení skupinové diskuse.
- * Zhodnocení skupinového učení.
- * Uzavírání aktivit.

FACILITACE CHOVÁNÍ, KTERÉ POMÁHÁ SKUPINĚ DOSAHOVAT ÚKOLŮ

Toto chování pomáhá uskutečnit studijní úkoly. Hlavní zájem je o obsah, např.

- prozkoumání problému
- určení možných výstupů
- najít možnosti jednání
- řešení problémů.

Zahrnuje:

*** Iniciali**

To může doslovně být započítání věcí. V životě skupiny může být třeba vyvolat změny směru, postupu k dalšímu novému nebo odlišnému tématu nebo vytvoření nového popudu. Iniciali přináší změny a nové možnosti pro úkoly skupiny.

Iniciali může být uvedena slovy:

„Rád bych navrhl, abychom začali s,“ nebo „Chtěli byste začít?“ nebo „Jaké problémy, témata, bychom měli uvést, se kterými budeme pracovat?“ nebo „K čemu bychom nyní měli přejít?“ nebo „Jak byste se cítili, pokud bychom se dále věnovali tomuto?“

*** Hledání informací**

Pomáhá skupině využít znalosti, dovednosti a zkušenosti jejích členů a povzbuzuje je k tomu, aby přinesli do studijní skupiny své dřívější studium.

např. „Co víme o...?“ nebo „Co již víme“ nebo „Co můžeme navrhnout ze svých dřívějších zkušeností?“

*** Poskytování informací**

Je to částečně odpověď na hledání informací. Pro vás to může znamenat, že přinesete do skupiny určité znalosti, které mohou v té době pomoci dosáhnout úkolů. Může poskytnout nový pohled, nový přístup nebo alternativní pohled postavený na vašem poznání, dovednostech a zkušenostech. Může to být pouze nabídka k hledání toho, co by skupině pomohlo.

*** Vyjasnění příspěvků**

Cílem zde je ověřit, zda jednotlivé příspěvky, včetně toho vašeho, jsou jasné všem členům skupiny.

To může znamenat hledání vyjasnění od člena, zjistit, co bylo přesně míněno: např. „Mohli byste to vysvětlit trochu podrobněji?“ nebo „Mohli byste nám říci více o?“ nebo „Říkáte, že?“

Může to znamenat nabídnutí vyjasnění:

např. „Myslím tím,“ nebo „Jak tomu rozumím, znamená to?“ nebo „Řekl jsem to dost jasně?“

Vyjasnění může také znamenat vytvořené vazeb mezi jednotlivými příspěvky:

např. „Zdá se, že Sue a Bill uvádějí rozdílné věci, ale rád/a bych věděl/a, zda nemají něco společného,“ nebo „To, co řekl John má spojitost s tím, co dříve řekla Jenny,“ nebo „Můžeme propojit některé z příspěvků, které byly řečeny v posledních několika minutách?“

Cílem je povzbudit lidi, aby byli konkrétní a vyhnuli se nejasné generalizaci. Takto je obsah a význam jasnější každému. Zvyšuje to úroveň porozumění jednotlivým příspěvkům v celé skupině. Povzbuzuje to členy skupiny, aby si kladli otázky nad vlastními příspěvky.

Vyjasnění může pomoci skupině uvědomit si, co je jejím úkolem:

např. „Vyjasnili jsme si, kam jsme se dostali?“ nebo „Jak tomu rozumím, dostali jsme se“

*** Kladení otázek**

Toto chování znamená klást základní otázky o úkolech skupiny. Mohu být o úkolu samotném:

např. „Co přesně máme dělat?“ nebo „Je to to, co chceme dělat?“

Mohou být o některých uvedených předpokladech:

např. „Skutečně jsme to dost prozkoumali?“ nebo „Nechybí nám zde něco?“

Kladení otázek umožní skupině vrátit se o krok zpět z toho, co právě probíhá. Tam, kde je to vhodné, můžete postavit výzvu skupině o jakémkoli předsudku, který má.

*** Shrnutí**

V tom, abychom umožnili členům skupiny zaměřit se na věci, které se naučili, je základní propojit nějakým způsobem myšlení skupiny. Shrnutí k myšlení skupiny nepřidává nic nového. Je to způsob, jako skupina zkontroluje, co se naučila, a zamyslí se nad tím, jak chce dále pokračovat.

Bez shrnutí se skupina může cítit ztracená, zmatená a nejistá v tom, zda bylo skutečně dosaženo studijního úkolu. Shrnutí může rozplést věci, ve kterých se skupina cítí ztracena.

Může mít formu krátkého resumé o tom, co se až dosud dělo. Může po jedinci požadovat, aby si dělal poznámky, a pak je skupině přednesl. Může být děláno průběžně tím, že jsou příspěvky zapisovány na tabuli.

Ať již půjde o jakoukoli metodu, shrnutí umožňuje reflexi postupu a poskytuje výchozí bod pro další fázi nebo téma.

Shrnutí také pomáhá uzavřít sezení.

Může být uvedeno slovy:

např. „Dejme své nápady dohromady a uvidíme, na co jsme přišli,“ nebo „Podívejme se, na čem jsme se shodli,“ nebo „Podívejme se, kam jsme se dostali.“

Facilitace chování, které pomáhá skupině dosáhnout cíle, je pro ni zásadní, jinak se bude skupina cítit bezúčelně. Pokud skupina neumožňuje učení, objeví se rozmrzelost a frustrace.

FACILITACE CHOVÁNÍ, KTERÉ POMÁHÁ SKUPINĚ PRACOVAT SPOLEČNĚ

Toto chování poskytuje skupině soudržnost a týká se spíše emotivního života skupiny. Vyžaduje citlivost na emotivní potřeby jednotlivce, které musejí být vyjádřeny, pokud má skupina pracovat efektivně.

Chování, které zde rozebíráme, otevírá komunikaci, vzájemné sdílení a osobní interakce. Umožňuje ten druh spolupráce, který je k dosažení úkolu potřeba.

*** Podpora**

Jde o otevřené prokázání vřelosti jedním člověkem vůči druhému.

Zahrnuje věci, jako:

- * povzbuzení a vzájemné umožnění přispět nebo se zapojit;
- * naslouchání příspěvkům empatickým a chápavým způsobem;
- * zahrnutí jednotlivých příspěvků v jiném čase života skupiny, např. „to mi připomíná, co předtím řekl“;
- * brání všech příspěvků vážně tím, že uznáme hodnotu vyjádřených myšlenek a pocitů, očekáváním, že všichni členové mohou užitečným způsobem přispět;
- * uznání příspěvků, např. „Děkuji, to nám opravdu pomohlo,“ nebo „Tato myšlenka nám může pomoci.....,“ nebo „To zní jako něco, čím bychom se měli zabývat více,“ nebo „To vypadá jako něco dalšího, o čem bychom měli přemýšlet,“ nebo „Co si skupina o této myšlence myslí?“ nebo „Zdá se mi, že říkáte“

*** Vyjádření pocitů**

Zahrnuje to prožívání toho, jak se skupina cítí, a vložení pocitů do slov. Můžete to udělat tak, že vyjádříte vlastní, osobní myšlenky a pocity např. „Tím, co se děje se cítím omezený“.

Může se stát, že se skupina cítí nejistá v tom, co se děje a je vhodný nějaká zásah:

např. „Zdá se, že s tím máme problémy. Můžeme se podívat na...a vrátit se k tomu později?“ nebo „Možná by pomohlo zaměřit se nyní na?“ nebo „Jaký máte pocit z toho, že bychom se nyní zaměřili na....?“ nebo „Možná jsme na tom už strávili dost času. Neměli bychom se posunout k?“

Může se stát, že se skupina necítí volně a empatická poznámka pomůže:

např. „Myslím si, že je to pro nás pro všechny těžké, se s tím vyrovnat,“ nebo „Zdá se, jako bychom se zde vyhýbali nějakým důležitým otázkám.“

*** Sledování postupu**

Liší se od vyjádření pocitů skupiny.

Někdy se emotivní potřeby skupiny stanou překážkou a začnou bránit naplnění úkolu. Je zde pocit, že se skupina zasekla nebo že se topí.

Někdy potřebujeme získat odstup v tom, co skupina právě dělá, a přemýšlet o tom, jak se k sobě lidé chovají a proč říkají to, co říkají:

např. „Možná bychom se měli podívat na to, proč se zase vracíme k tomu samému tématu,“ nebo „Možná potřebujeme mluvit o tom, proč se bráníme návrhům, abychom se posunuli dále“.

Takovým způsobem je možné pomoci jedincům ve skupině, aby vyjádřili, že zde jsou pocity, které stojí v cestě, že jsou zde důvody, proč tomu tak je, a že mohou cestu vyčistit a posunout se dál.

Facilitace chování:

- * působí, že skupinové interakce jsou uspokojivější a úspěšnější
- * snižuje možnost konfliktu a dalšího chování, které nepomáhá a je negativní
- * pomáhá dát skupině soudržnost a fungovat jako skupina
- * uznává emotivní potřeby členů, které je třeba naplnit, aby mohl skupina pracovat společně
- * otevírá komunikaci tím, že pomáhá členům skupiny ve sdílení a někdy ve vzájemném vyjednávání
- * poskytuje příležitosti pro rozvoj spolupráce.

Facilitační chování, které se zaměřuje na soudržnost skupiny, povzbuzuje vřelost a pocit sounáležitosti. Bez toho může skupina prožívat hněv a nepřátelství a bránit svému vlastnímu učení.

FACILITAČNÍ DOVEDNOSTI**CVIČENÍ**

Rozebírali jsme facilitační chování. Přemýšlejte o tom, které dovednosti byste mohli používat pro všechny typy chování, které jsme rozebírali.

Napište jakékoli dovednosti, o kterých si myslíte, že jsou důležité.

Naše návrhy:

Dovednosti pro facilitaci studijní skupiny jsou v zásadě stejné dovednosti, které používáte při práci s klienty.

Když pracujete s klienty, používáte konkrétní dovednosti při vedení rozhovorů, abyste umožnili klientům dělat to, co dělat potřebují, aby se jejich situace trochu nebo hodně zlepšila.

Když pracujete se školenými, používáte stejné dovednosti, abyste umožnili školeným se učit.

Může vám pomoci, když si při přemýšlení o těchto dovednostech projdete částí Modulu 2 základního školicího programu, abyste si osvěžili své porozumění dovednostem. Přemýšlejte o nich tak, že je budete používat ve studijní skupině.

Tyto známé dovednosti jsou:

Naslouchání - poskytování pozornosti verbálně i neverbálním chováním

- reflexe myšlenek a pocitů
- ověření si porozumění
- parafráze, pokud je to třeba

Kladení otázek- zvláště otevřených otázek, které povzbuzují členy, aby šířeji vysvětlili to, co říkají, a prošetřovacích otázek, které mají za cíl vyjasnit přesně to, co členové říkají

Shrnutí

Vyzvání (Challenging)

SHRNUTÍ

V této části jsme rozebírali:

- * typ skupinového učení, který bychom chtěli
- * chování potřebné pro to, aby skupině umožnilo
 - vyjasnit studijní cíle
 - vyjasnit učení ve skupině
 - vyjasnit strukturu a metody
 - vyjasnit studijní potřeby skupiny
 - dosáhnout studijních úkolů a dobře pracovat jako skupina, vstřícně a konstruktivně.
- * potřebné facilitační dovednosti, které jsou známé. Používáme je, když pracujeme s klienty.

Pokud budete schopni sledovat studijní skupinu, najdete tam mnoho z nápadů zde uvedených, posílených o vaše pozorování.

Všechny tyto facilitační dovednosti může používat jakýkoli člen skupiny.

Vy, jako facilitátor skupiny, si potřebujete uvědomit, kdy jsou používány, abyste je využili a abyste povzbudili ostatní v jejich využívání.

Je dobré si pamatovat, že jako facilitátor skupiny nejste plně odpovědný/á za vše, co se ve studijní skupině děje, zda pracuje dobře nebo ne. Pomůže vám, když si to uvědomíte při přemýšlení o obtížích, které mohou vyvstat. To je naše další téma.

OBTÍŽE, KTERÉ MOHOU VYVSTAT

V životě studijní skupiny bude pravděpodobně nějaké chování, které pro vás, jako pro facilitátora, bude obtížné.

Ať již budete členem studijní skupiny jako účastník nebo jako facilitátor, můžete si všimnout nějakého chování, které vyvolává problémy. Na základě zkušenosti zkuste zpracovat toto cvičení:

Doplňte následující větu tolika, nápady, kolika jen můžete.

„Mohl bych sabotovat studijní skupinu tím,“

Zde jsou některé naše nápady:

- * Snažím se skupinu ovládnout nebo požaduji vysoké postavení
- * Jsem agresivní vůči dalším členům
- * Vysmívám se příspěvkům druhých
- * Odmítám druhým naslouchat
- * Tvrdohlavě odmítám uznat důležité poznámky

- * Zpochybňuje vše, co bylo řečeno
- * Stavím se proti navrženým úkolům a jejich hodnotě
- * Odmítám spoluúčast
- * Sdružuji se s někým do podskupiny
- * Věnuji se soukromé konverzaci
- * Uzavřu se: jsme tichý, sedím vně skupiny
- * Přicházím pozdě, odcházím dříve
- * Podřimuji
- * Vždy žertuji
- * Vyprávím příběhy
- * Skáču druhým do řeči
- * Urážím se při jiných názorech
- * Hodně teoretizuji

Již dříve jsme se zabývali potřebami studijní skupiny:

- * dosáhnout daného úkolu
- * držet pohromadě jako skupina
- * uspokojit studijní a společenské potřeby jednotlivých členů

Pokud jedna ze tří potřeb není v rovnováze, bude studijní skupina nějak trpět. Trvání na uspokojení jednotlivých potřeb může bránit dosažení úkolů a rozbíjet soudržnost skupiny.

Zaměření se výlučně na stanovený úkol může vyloučit potřeby jedinců i skupiny jako celku. Jedinci se mohou cítit vyloučení a převálcováni a společenské potřeby celé skupiny mohou být naprosto vynechány.

Zaměření se především na společenské potřeby skupiny může znamenat, že není splněn úkol a nejsou vzaty v potaz jednotlivé potřeby, což může skupinu zneklidnit.

Ať již vyvstanou jakékoli obtíže, potřebujeme zkoumat možné příčiny toho, co se děje.

Některé otázky, které bychom si měli položit:

- * Co se děje ve skupině, co školený vidí jako neuspokojivé?
- * Co jiného může způsobit, že člen skupiny nechce spolupracovat.
- Co se mohlo stát, ať již o tom vím nebo ne, co ji/ho zneklidnilo?
- Co zde může být vně skupiny, co ovlivňuje její/jeho jednání?
- Chce jedinec přispívat vstřícně, ale má s tím problémy?
- * Jaký vliv má chování člena na vás?
- Jaký z něj máte pocit?

- Jak přemýšlíte o odpovědi?
- Je vaše odpověď postavena na předsudcích?
- * Jaký vliv má chování jedince na skupinu?
- Jak ovlivňuje práci skupiny?
- Jak reaguje skupina?

Vaše reakce:

Začněte tím, že budete přemýšlet o možných odpovědích na některé z uvedených otázek. Shromážděte tolik možných odpovědí, kolik můžete. To vám pomůže zamyslet se napřed nad tím, že individuální chování ve skupině, které je obtížné, může mít skutečné příčiny.

Některé nápady:

*** postup učení**

Úspěchy v učení pomohou školenému v ochotě se změnit. Pomáháte tomu, aby změna nastala. Při této změně může školený prožívat nepříjemný pocit rizika a to se projevuje jako nevstřícné chování.

Potřeba změny může způsobit pocity úzkosti, nejistoty a dokonce strachu. Může se stát, že dříve zastávané hodnoty, poznání a dovednosti jsou učením zpochybněny nebo podkopány. Může pomoci, když začnete otázkami: „Jaká změna může probíhat? „nebo „O jakou změnu je školený požádán?“

*** studijní skupina**

Studijní skupina nemusí naplňovat potřeby jedince. Skupinová cvičení pro ně mohou být složitá a participativní aktivity mohou být nepříjemné. Mohou mít problémy s přijetím normy skupinového chování, zvláště pokud se k nim lidé chovají jinak v jiných skupinách, do kterých patří. Mohou mít pocit, že nedostávají čas a příležitosti a mohou se cítit frustrovaní.

*** emotivní faktory**

Mohou mít nešťastné zážitky z předchozích studijních skupin. Mohou mít problémy s vycházením s dalšími členy skupiny. Mohou mít problém s úlohou „člena“, místo toho, když jsou jindy odpovědní za vedení.

*** citlivost**

Někteří lidé mohou mít ustálené způsoby chování ve společenské skupině (např. vyprávění vtipů) a nejsou citliví na nevhodnost takového chování v této odlišné skupině. Mohou mít problémy se zvládnutím „jiné“ situace“ a mohou být necitliví ke způsobu, jakým jejich chování ovlivňuje druhé. Minorita ve skupině může prožívat izolaci nebo dokonce útlak z nedostatečné citlivosti skupiny.

*** mohou být ovlivněni jinými událostmi ve svých životech, které nemají se skupinou nic společného**

Dospělí mají obvykle celý svět prožívaný vně studijní skupiny. Události spojené se vztahy, prací atd. mohou ovlivnit to, jak se školení chovají.

FACILITACE REAKCÍ

Reakce zde rozebírané jsou užitečné vždy. Jsou zde rozebírány, protože se týkají obtížných okamžiků.

Základní dovednosti, které používáte ve studijní skupině, jsou stejné jako při práci s klienty. Někdy budete muset pracovat s klienty, kteří jsou v tísní, rozzlobení, frustrování, úzkostliví nebo jinak emotivně rozrušení. Máte soubor dovedností, které používáte za takových okolností, jsou to především:

* poskytování pozornosti

* aktivní naslouchání – reflexe

Reagování za pomoci těchto dovedností může pomoci, především reflektování pocitů, které byly předvedeny, bez toho, že by byly hodnoceny.

Zamyslete se nad zkušeností, kterou jste měli ve studijní skupině, ve které vyvstal nějaký problém, a jaká byla reakce. Jakákoli zkušenost tohoto druhu vám bude užitečná, protože zde pravděpodobně není žádná správná odpověď, pouze to, co se zdá, že v daný čas funguje.

Další reakce:

*** Parafrázování**

To je pro poradce známá dovednost. Může velmi pomoci při práci se studijní skupinou a rozvoj této dovednosti může být důležitý.

Parafráze je stručným reflektivním popisem toho, co s vámi bylo sdíleno, jak myšlenky, tak pocity. Zaměřuje se na vaše chápání příspěvku druhého člověka.

Když nějaký člen skupiny stále věci opakuje, dohaduje se, vrací se ke stejnému bodu, stále se ptá nebo vyzývá, parafráze naznačí, co bylo slyšeno a pochopeno vámi a skupinou. Pokud se jedinec cítí frustrován nebo zmatený, parafráze toho, co si myslíte, že jste rozuměli, umožní jedinci vyjasnit nebo napravit porozumění ve skupině.

Pokud se jedinec cítí frustrován nebo zmatený, parafráze toho, co si myslíte, že chápete, umožní jedinci vyjasnit nebo opravit chápání skupiny.

Někdo, kdo má problémy s tím říkat to, co říci chce, může při slyšení parafráze znovu projít, vyjasnit nebo pozměnit to, co řekl.

Časté parafrázování ve skupině pomáhá lidem lépe naslouchat jeden druhému a může předejít mrzutostem, hádkám a debatám, které nejsou nutné.

Pokud jsou pocity negativní a vy máte defensivní pocity vzhledem ke kritice, je lepší parafrázovat to, jak se cítí druhý člověk, než se snažit o ospravedlnění svého jednání.

*** Pomoc druhým, aby byli konkrétnější**

Problémy často vznikají tím, že lidé zobecňují množství témat:

např.: S tím vším nesouhlasím,“ nebo „Lidem se nelíbí, co říkám,“ nebo „Nevšímate si mne,“ nebo „Všechno jde špatně,“ nebo „To se nedá udělat,“ nebo „To se musí udělat,“ nebo „To není dobrý nápad“ a používání slov jako „všichni“, „nikdo“, „vždy“ a „nikdy“.

Dovednost je v tom, jak generalizace zkonkretizovat před tím, než začnou být překážkou.

Je někdy potřeba klást prošetřující otázky:

např. „Co přesně...?“ nebo „Na koho/ na co odkazujete?“ nebo „Můžete nám dát příklad?“ nebo „Co se stalo, že ...?“ nebo „Co to je, že...?“ nebo „Můžete nám říci, kdy ...?“

*** Alternativní rámec odkazu**

Tato dovednost má pomoci jedinci znovu se podívat na to, co se děje, a navrhnout další možné cesty hledání.

např. „Jak si myslíte, že byste se cítil, kdyby vám tohle někdo udělat/řekl?“ nebo „Co si myslíte, že lidé prožívají, když jim tohle řeknete/uděláte?“ nebo „Jak by to pro vás mohlo být lepší?“

*** Empatie**

V tomto kontextu se díváme na empatii jinak, než jak jsme ji rozebírali v části o postojích vůči školeným. Zde, abychom použili přirovnání k chůzi, to není pouze „chodit s druhým člověkem“, ale je to také „jak chodíte s druhým člověkem, věci se otvírají“.

Je to víc než jen reakce na slova, která slyšíte, ale také na to, co může ležet za slovy. Neznamená to dát do slov pouze to, co slyšíte, ale také verbalizaci tušení toho, co chování znamená.

Odpovědi tohoto druhu musejí být velmi citlivě podány, musejí předkládat návrhy v podobě hypotéz, které druhý člověk může buď svobodně přijmout nebo odmítnout.

Nesmějí být posuzující. Nemusíte mít naprostou pravdu ve výkladu, ale měli byste být dost blízko toho, jaké jsou pocity a jak jsou hluboké.

např. Člen skupiny může odmítat uznat cenné body v diskusi.

Empatická reakce může být:

Myslím si, že máte v sobě určité silné pocity, které vám brání přemýšlet o těchto bodech otevřeně,“ nebo „Vypadá to, jako byste se bál/a věnovat pozornost pohledům, které mohou způsobit, že zpochybníte svůj postoj.“

Empatické odpovědi tohoto druhu mohou být odmítnuty hned na počátku, ale mohou jedinci pomoci uvědomit si určitou pravdu, kterou ve vašich slovech slyšeli.

Pokud tato odpověď funguje, pomůže školeným v lepším sebepoznání a sebeuvědomění a skupina může prožívat atmosféru větší důvěry a vřelosti.

*** Proces pozorování**

Toto je dovednost k otvírání diskuse o tom, jak skupina pracuje, takže jednotliví členové mohou vyslovit své pocity ze skupiny. Již dříve byla popsána jako forma facilitačního chování.

Je zvláště užitečný v obtížných okamžicích, protože:

- * umožňuje všem členům prozkoumat problém a pokud si to přejí, vyzve jedince;
- * umožní vám to zjistit, zda něco, co jste udělali, nezpůsobilo problém;
- * umožňuje skupině rozhodnout, zda si přeje přijmout problém, být si ho otevřeně vědoma a pokračovat;
- * umožňuje vyjádření pocitů a to, zda brání nebo nebrání úkolu.

*** Bezprostřednost**

Dá se popsat jako „Řekni to, jak to je.“ Je to dovednost, která se používá, když byl vztah se skupinou vytvořen.

Je to vyjádření vašich osobních pocitů o jiném člověku. Není to výčitka. Je to otevřené uznání vlastních pocitů, které probíhají v daném okamžiku.

Při své reakci musíme smíchat své vlastní pocity s přesným, konkrétním a specifickým parafrázováním toho, co se děje:

např. Ted' se cítím rozzlobený. Mám pocit, že všechno, co je navrženo, odložíte/vysmíváte se tomu/zpochybňujete/vyzvete/ ignorujete/odmítnete/ děláte si z toho legraci/ uzavřete se před tím/ urazíte se/atd. Jak to prožíváte vy? Co vidíte, že se teď děje?

Cílem otevřeného vyjádření pocitů je přinést lepší stav. Může být velmi silné, když vyjadřujete negativní pocity. Pamatujte si, účelem není vinit, ale zkoumat a změnit situaci k lepšímu.

*** Vyzvání**

Je podrobně rozebíráno v sekci 5. Je to dovednost, která se dá používat v mnoha různých souvislostech.

V této souvislosti se dá použít ke konfrontaci jedince v tom, aby si uvědomil, co říká nebo dělá, a zvážil, jak to ovlivňuje skupinu.

Další strategie

Všechny dosud rozebírané reakce mají za cíl umožnit studium, i když přijdou obtíže.

Může se stát, že selžou všechny facilitační reakce. Pokud se to stane, problém se změní z toho, jak umožnit studium, v to jak zvládat problémovou situaci.

Pokud pracujete se spoluškolicí, budete s ním chtít napřed rozebrat problém a jeho řešení.

Můžete do diskuse zapojit další, jako je oblastní školicí pracovník. V takovém případě budete potřebovat zvážit postup uvedený v sekci „Diskrétnost“.

Tato strategie znamená, že budete napřed mluvit se členem skupiny, což může samo o sobě být dostatečné.

Můžete se svým oblastním školicím pracovníkem rozebrat reakce v obecné poloze bez toho, že byste odkazovali na daného jedince. Poté můžete zkusit upravit reakce nebo zkusit jiné.

6: POSTUPY A METODY

Až dosud jsme rozebírali školitele a školeného a interakce mezi nimi formou facilitačních dovedností.

Nyní se podíváme na postupy a metody, které poskytují prostor pro tyto interakce.

1. SKUPINOVÉ UČENÍ

VÝHODY SKUPINOVÉHO UČENÍ

V této části vás žádáme, abyste se zamysleli nad svou zkušeností, kterou máte z příslušnosti ke studijní skupině.

Chceme, abyste podle této zkušenosti vytrídili, jaké vidíte výhody práce se studijní skupinou.

VÝHODY PRÁCE SE STUDIJNÍ SKUPINOU

Přečtěte si uvedený seznam a označte návrhy, které jsou pro vás nejdůležitější. Můžete jich zaškrtnout právě tolik, kolik chcete.

- * Sdílení společných zájmů.
- * Užít si společenské výměny názorů.
- * Sdílení názorů, touhy, úzkosti.
- * Učení se prostřednictvím výměny poznatků, myšlenek, zkušeností.
- * Pomoc s vytríděním vlastních nápadů.
- * Objevení zkušeností, myšlenek a pocitů jiných lidí.
- * Poskytnutí lepšího porozumění druhým lidem.
- * Rozvíjení a procvičování mých komunikačních dovedností.
- * Propojení mých myšlenek a zkušeností s druhými.
- * Pomoc v pocitu, že nejsem ve svém učení sám.
- * Lepší porozumění vlastním myšlenkám, nápadům a pocitům díky poznámkám druhých.
- * Poskytnutí prostředí, ve kterém se cítím přijatý.
- * Další důvody (Uveďte své vlastní).

Je pravděpodobné, že body, které jste označili, naznačují, že:

* studium ve skupině vám umožňuje používat dovednosti, zkušenosti, názory a poznání členů skupiny.

* je možné vhodným způsobem přinášet své nápady do skupiny. Poskytuje to kreativní prostředí pro zkoumání a rozvoj myšlenek.

* skupinové studium je zdrojem vzájemného obohacení.

Tyto rysy jsou charakteristické pro participační učení.

Participační učení se často rozebírá v porovnání s prezentací, zvláště s přednášením. Mnoho studií ukázalo, že přednášení, ať již po něm následovala diskuse nebo ne, mělo jen malý vliv na skutečnou pracovní praxi. S dospělými potřebujeme používat bohatství zkušeností, které přinášejí, a stavět na nich, využívat jejich potřebu spoluúčasti v rozhodování, jejich orientaci na otázky zaměřené a na problémy zaměřené učení. To vše vede k účasti ve skupinách.

Po tom všem, co bylo řečeno, se v současné době propracováváte formou „prezentace“. V této formě prezentace máte vy, ne školitel, kontrolu nad tím, jak moc a jakou rychlostí budete prezentaci používat. Také se rozhodujete jak moc nebo jak málo se účastníte nabídnutých cvičení.

Na základě vašich zkušeností, poznání, dovedností si můžete vybrat, na kterých částech budete pracovat. Rozhodujete o tom, co se naučíte.

Představení metod může být potřebné k tomu, abychom poskytli informace či část znalostí, které je možné se naučit s pomocí studijní skupiny. Když se dospělí sejdou kvůli učení, pak by cílem měly být formy participačního učení.

SKUPINOVÝ ŽIVOT

Tato část se zaměřuje na teorie o vývoji skupiny.

Teorie jsou cenné, pokud prohlubují naše chápání a dodávají nám větší dovednosti v tom, co chceme dělat. Lepší chápání skupinového života může způsobit, že budeme připravenější naplnit potřeby studijní skupiny. Chápání toho, jak skupiny pracují, vám může pomoci předvídat, co se může objevit, a vytvoříte si dovednosti ve facilitování skupiny. Může vám to také pomoci uvědomit si, že to, co se děje s skupinou, záleží na mnoha faktorech, ne pouze na dovednostech facilitátora.

Skupinový život je termín, který popisuje celkový emotivní vývoj skupiny. Porozumění životu ve skupině a vidění smyslu je často velmi obtížné. Ve skupině je mnoho pocitů, skrytých záměrů, vědomých a nevědomých potřeb, které všechny ovlivňují vývoj skupiny.

Přemýšlejte o jakékoli skupině. Nemusí to být studijní skupina.

Udělejte si svůj vlastní seznam faktorů, které mohou ovlivnit život skupiny.

Prosím, porovnejte svůj seznam s naším. Rozdíly nejsou důležité. Úplný seznam může být nekonečný.

Náš seznam:

* Počet lidí ve skupině

* Jak se členové již znají

- * Jak dlouho bude skupina pohromadě
- * Facilitační dovednosti ve skupině
- * Jak pohodlné je prostředí
- * Skryté zájmy/potřeby jednotlivých členů
- * Složení skupiny –pohlaví, rasa, věk, třída atd.
- * Postoj k úkolu
- * Informace poskytnuté účastníkům před kurzem
- * Očekávání povzbuzení jinými
- * Úroveň přípravy
- * Předchozí zkušenosti se skupinovým učením

TEORIE SKUPINOVÉHO ŽIVOTA

Protože je proměnných, které ovlivňují skupinový život, takové množství, jakýkoli model nebo teorie vysvětlující život studijní skupiny nebude „sedět“ každé skupině. Ale mohou nabídnout užitečný příspěvek k vašemu chápání věci.

Teorie se dají přirovnat k brýlím, které, pokud si je nasadíte, vám pomohou vidět trochu jasněji to, co se děje. Odlišné brýle vám umožní vidět různé věci. Více než jeden pár brýlí může být užitečný, protože některé skupiny odpovídají jednomu teoretickému rámci a jiné jinému.

Teorie mají sklon popisovat určitý sled, ale skupiny nemusejí postupovat takto jasně identifikovatelným způsobem.

Teorie naznačují, že stadia skupinového života mohou být:

1. Úvodní úzkost

- * v tomto stadiu každý přemýšlí o sobě a svých pocitech a o tom, jak se do skupiny začlení
- * členové budou pravděpodobně záviset na facilitátorovi
- * bude zde úzkost v tom, co se bude dít a jak se lidé budou chovat

2. Konfliktní období

- * je zde uvědomění si otázek, jako je kontrola a moc
- * může se objevit nepřátelství nebo uzavřenost
- * jedinci se mohou snažit prosadit své vlastní zájmy
- * mohou se vytvořit kliky
- * to vše se může posunout k větší vřelosti, účasti, sdílení a započetí vážnější práce na úkolu skupiny

3. Soudržnost

- * zvýšený pocit příslušnosti ke skupině
- * zvýšená vydanost úkolům skupiny
- * více vzájemné podpory a spolupráce
- * otevřená výměna názorů a spolupráce
- * může se vyvinout v dobrou skupinovou morálku, silnou skupinovou loajalitu, empatické vztahy
- * skupina provádí úkoly s velkou energií

4. Zakončení

- * zvýšené uvědomování si konce
- * ohlížení se na sdílenou zkušenost
- * určitá touha znovu se setkat

TEORIE

Jsou zde uvedeny tři teorie, které můžete použít při vysvětlení života studijní skupiny, která se setkává na krátké časové období.

Bion popsal tři předpoklady toho, s čím se skupina musí vyrovnat, a také vyrovnání se s úkolem. Čím delší čas se musí věnovat jednání s těmito „předpoklady“, tím méně času zbývá na provedení úkolů.

Tuckman došel k závěru, že existuje pořadí fází, kterými projde každá skupina. Randall a Southgate uvádí jiný soubor po sobě jdoucích stadií.

Můžete sledovat skupiny, v nichž jste členem, a vidět, do jaké míry vám tyto teorie pomohou pochopit, co se ve skupině děje.

BIONOVO POJETÍ VÝVOJE SKUPINY

Popisuje předpoklady, kterými se skupina zabývá.

Jakákoli skupina musí strávit určitý čas při jednání s těmito předpoklady a při plnění úkolů.

ZÁVISLOST

- * Potřeba někoho, kdo bude plně odpovědný za všechno, co se děje ve skupině – rozpoznatelný vedoucí, který má věci pod kontrolou.
- * Pocit nedostatečnosti a hledání podpory a směřování u autority, na kterou bude spoléhat (autoritou může být vedoucí, soubor pravidel nebo úkol či postup zadaný zvenčí).
- * Členové fungují jako jedinci s malým přijímáním toho, co druzí členové dělají nebo říkají.
- * Kladení velkého důrazu na příspěvky vedoucího skupiny, které jsou cennější, užitečnější, vhodnější, pozoruhodnější.
- * Některé skupiny se drží tohoto postoje nebo se k němu vracejí.

BOJOVÝ LET

- * skupina pracující v tomto stylu předpokládá, že se setkala k řešení problému, ale není na to připravena
- * buď zaútočí nebo se stáhne
- * vykazuje nenávisť nebo agresi, zvláště vůči členu, který se chce problému vážně věnovat
- * nebo se energie skupiny přemění na vyhnutí se úkolu a ignorování vedoucího a často se povídají anekdoty. Jakýkoli příspěvek je lepší, než se věnovat zadanému úkolu.
- * obojí chování má stejný důsledek, vyhnutí se úkolu

PÁROVÁNÍ SKUPINY

- * skupina přijímá dlouhé výměny mezi páry ve skupině, předpokládá, že takové výměny mají budoucnost. Pokud někdo mluví, skupina se musí někam dostávat. Tyto dlouhé výměny přinejmenším poskytují určité bezpečí.

Toto chování brání širší účasti a může povzbudit další k tomu, aby se stáhli.

TUCKMANŮV MODEL SKUPINOVÉHO ŽIVOTA

Popisuje postup skupiny ve pěti stádiích:

- * pro některé skupiny v pořadí 1 až 5
- * u některých mohou některá stadia chybět
- * u jiných může docházet k pohybu zpět a zase vpřed z jednoho stadia do dalšího

první stadium – FORMOVACÍ

- * Charakteristická je úzkost
- * závislost na vedoucím
- * zkoušení toho, jaké chování je přijatelné
- * zjišťování, jak vážná, kritická, podpůrná skupina bude
- * uvažováním typu „Co budeme dělat?“ a „Kam se zařadím?“

druhé stadium – BOUŘLIVÉ

- * Charakteristické určitými konflikty, například vzpourou proti vedoucímu
- * odporem proti plnění úkolů
- * menšími skupinkami stojícími proti sobě
- * zkoušení vedení
- * může být dobou, kdy skupina začne svou práci brát vážně a vyjasní si, co to pro ni znamená

třetí stadium – NORMOVACÍ

- * Charakteristické vývojem soudržnosti skupiny
- * objeví se skupinové normy chování, které budou zahrnovat:
 - vzájemnou podporu členů
 - rozhodnutím dosáhnout úkolů
 - otevřenou výměnou názorů a pocitů
 - smysl pro spolupráci

čtvrté stadium – PROVÁDĚCÍ

- * Charakteristické prováděním úkolů, kvůli kterým se skupina sešla
- * energií k naplnění úkolu
- * nalézáním řešení problémů
- * svobodou jedince vyjádřit různé názory
- * důvěrou ve skupině při hledání přijatelných kompromisů, pokud to tak je třeba.

páté stadium – UKONČENÍ

- * Charakteristické reflexí dřívější sdílené zkušenosti, ochotou znovu se setkat.

RANDALLŮV A SOUTHGATEŮV MODEL SKUPINOVÉHO ŽIVOTA

Čtyři za sebou jdoucí stadia:

Mohou se projevit konstruktivně nebo destruktivně.

Způsob, kterým se projevují, určí, jaký druh skupiny to je. Zde jsou dva možné příklady (A&B).

PEČUJÍCÍ

A

Lidé jsou upřímní a otevření, mluví o tom, jak se cítí, jsou schopni poskytnout podporu.

B

Lidé mluví zdvořile, pokračují v práci, kterou mají pod kontrolou. Není čas vyjadřovat, jak se cítí. Ti, kdo si důvěřují, pokračují dál, ti, kdo si nedůvěřují tolik, jsou opomíjeni.

POVZBUZUJÍCÍ

A

Představy a plány volně plynou. Jedinci cítí důvěru, aby mohli diskutovat, vyzvat a přijmout výzvu.

B

Práce vážne na podrobnostech a nepodstatných věcech. Vytvoří se podskupiny, které se zabývají vlastními zájmy.

VRCHOL

A

Lidé se cítí spokojení a nadšení

- prožívají radostné pocity, když jako skupina vidí, že je úkol naplňován.

B

Skupina nemusí dosáhnout vrcholu, prostě se vyčerpá. Nebo někteří členové prožijí vrchol, jiní ne.

UVOLNĚNÍ

A

Oslavují, shrnují a reflektují dosažené úspěchy.

B

Skupina se rozpustí, členové zůstanou nejistí s ohledem na to, čeho bylo dosaženo. Vyměňují se ujištění, že věci nejsou tak špatné, jak se zdají.

OBSAH SKUPINOVÉHO STUDIA

Tři věci ke zvážení:

a) Studijní cíl(e)

b) Jak se dá zhodnotit dosažení cíle/ů nebo Co bude školený ve skutečnosti dělat, co ukáže, že dosáhl/a studijních cílů?

c) Jaká studijní aktivita nejlépe způsobí toto chování školeného?

Příklad

a) Studijní cíl

Školený bude schopen rozpoznat a vyzvat diskriminační poznámky.

b) Zhodnocení dosažení cíle v chování školeného:

Školený správně vyzve jakoukoli diskriminační poznámku způsobem, který se zaměřuje na konkrétní diskriminační chování.

c) Studijní aktivity, které způsobí toto chování:

Cvičení zaměřená na:

- * Rozpoznání diskriminačních poznámek;
- * Rozpoznání odpovídajících způsobů vyzvání a jak je možné ho vložit do slov;
- * Procvičováno dovedností ve vyzývání se zpětnou vazbou o odpovídajícím způsobu výzvy.

Aby bylo dosaženo studijních cílů, bude třeba provádět se studijní skupinou cvičení. Skupinové studijní aktivity budou navrženy tak, aby ve školených vypůsobily jednání, které je možné zhodnotit.

Obsah skupinového učení bude obvykle určen tím, že budete schopni odpovědět „ano“ alespoň na jednu z těchto otázek:

- * Potřebuje studijní úspěch podporu dalších školených?
- * Vyžaduje učení určitou formu interakce s dalšími školenými?
- * Vyžaduje učení praxi školeného se zpětnou vazbou od buď školených nebo školených a školitele?
- * Potřebuje učení, aby školený experimentoval a zkoušel věci s dalšími školenými, aby zjistil, jaké chování je třeba pozměnit?

Obsah skupinového učení se obvykle zaměří na dovednosti a postoje. Dovednost budou obvykle interaktivními dovednostmi. U témat týkajících se postojů bude školený požádán, aby hodnotil postoje, které má, a změny, které může být třeba provést.

Aby vytvořil dovednosti a zhodnotil a upravil postoje, bude školený potřebovat podporu a interakce pro praktikování a experimentování, to je možné pouze u skupinového učení.

I když všechno učení potřebuje podporu, některé učení nepotřebuje nutně podporu od druhých školených. Některé učení, například znalosti, nepotřebuje interakce s druhými. Některé učení vyžaduje hodně praxe se zpětnou vazbou, např. vypočítávání výhod a nevýhod, ale zpětná vazba nemusí být buď od druhých školených nebo od školitelů. Je možné ji poskytnout prostřednictvím odpovědí nebo řešení uvedených v materiálech ke studiu.

Důležitým bodem při rozhodování o obsahu skupinového učení je, že učení je do určité míry závislé na potřebě pracovat s dalšími školenými a mít podporu dalších školených. Potřebujeme je k procvičování a zpětné vazbě, pro interaktivní experimentování a ke zhodnocení úspěchů studia.

SKUPINOVÉ STUDIJNÍ METODY

Při výběru studijních metod je třeba zvážit:

- * studijní cíle a to, jak bude zhodnoceno jejich dosažení
- * facilitaci učení
- * vaše vlastní postoje a přístup
- * potřeby dospělých školených
- * obměny oblíbených studijních stylů

- * facilitační dovednosti

Zvážení těchto otázek vás s největší pravděpodobností povede k zahrnutí metod, které:

- * berou v potaz cyklus učení (viz sekce 2)
- * umožní aktivní účast, která do skupiny vnáší zkušenost a schopnosti
- * poskytují podpůrné prostředí, ve kterém účastníci experimentují s problémy a zvažují změny, které možná potřebují provést ve vlastním chování
- * poskytují příležitosti k procvičování a zvládnání očekávaného učení
- * zaručují zpětnou vazbu a povzbuzení
- * umožňují rozdíly v rychlosti a ve studijních stylech, kterým je dáována přednost
- * vyjadřují úctu, empatii a opravdovost
- * pracují se škálou dovedností, u kterých se cítíte schopni je používat.

Můžete mít další kritéria.

Po zvážení uvedených kritérií budete přemýšlet o skupinových cvičeních.

SKUPINOVÁ CVIČENÍ

Moduly pro kurzy v základním výcvikovém programu se skládají ze skupinových cvičení.

Když se na některé z nich podíváte, zjistíte, jak jsou sestaveny.

V zásadě sledují strukturu cyklu učení:

1. stadium. Prožití zkušenosti

To bude sdílená skupinová zkušenost, která může být:

- * aktivitou sama o sobě
- * aktivitou, která následuje po určitém teoretickém nebo pojmovém vysvětlování
- * skupina některých z nich

2. stadium. Reflexe zkušenosti

Sdílené pozorování toho, co bylo řečeno, uděláno, projeveno, pozorováno nebo prozkoumáno. Sdílení reakcí o tom, co si lidé myslí a cítí o zkušenosti sami.

Toto stadium nám umožňuje přejít od konkrétní zkušenosti a začít o ní přemýšlet objektivnějším způsobem jako o zdroji poučení.

Ve skupině se diskuse může zaměřit na:

- * Co se stalo?
- * Co si myslí účastníci (co cítí)?
- * Jaké problémy se objevují?

3. stadium: Závěrečné, teoretizující, konceptualizační

Vyjasnění našeho pochopení toho, co jsme se naučili; zkoumání a vyhodnocení učení. Propojení toho, co jsme se naučili, s dalšími zkušenostmi, podobnými událostmi, na které se učení dá použít nebo které učení ilustrují. Propojení učení s různými situacemi.

Vyjasnění jak to, co jsme se naučili, může způsobit, že upravíme nebo změníme své chování.

Udělání závěrů o tom, co jsme se naučili.

4. stadium: Aplikace, zkoušení v praxi

Počátek přemýšlení o tom, jak můžeme učení využít, jak nám může pomoci, jak se dá vhodně používat a za jakých okolností.

Možné rozhodnutí se pro upravené jednání ve světle učení a jeho naplňování. Převod obecného učení do různých typů jednání, které vidíme jako lepší než to předešlé.

Při postavení kurzu na participačních cvičeních můžete zorganizovat cyklus skupinových cvičení různými způsoby.

např. Zkušenost – Reflexe – Zkušenost – Reflexe – Teoretizace – Vyzkoušení nebo Zkušenost – Reflexe – Teoretizace – Zkušenost – Vyzkoušení – Reflexe

Zkušenost sama může mít různé formy.

Dvě aktivity, které mohou vytvořit zkušenost ve skupinových cvičeních – případové studie a hraní rolí.

PŘÍPADOVÉ STUDIE

Jaké si myslíte, že jsou výhody používání případových studií?

Myslíme si, že jimi dosáhneme následujícího:

- * umožníme objektivní pohled na určitý soubor okolností bez tlaku toho, že jde o skutečnou událost
- * dáme příležitost k rozebrání a vyhodnocení:
 - dokladů
 - základních problémů
 - možných cílů
 - potencionálního jednání
 - úloh a postupů
- * pomůžeme školeným ve výměně nápadů o tom, co by se mělo udělat ve skutečné situaci
- * pomůžeme při zkoumání postojů a pocitů, které lidé v takové situaci mohou mít
- * pomůžeme zkoumat různé aspekty situace, používání odpovídajících informací, hodnocení možností
- * pomůžeme upravit postoje školených

Výhody případových studií:

- * Používají případy situací ze skutečného života – tím je učení skutečné a odpovídající
- * Umožňují rozvinutí dovedností
 - řešením problémů, hodnocením důkazů a práci prostřednictvím postupu řešení problémů
 - analyzováním, použitím kritického myšlení, určením klíčových otázek
 - najitím alternativních způsobů myšlení, zkoumáním proměnných, používáním laterálního myšlení (pohledů z jiného úhlu)
 - úpravou postojů, uvědoměním si, jak ovlivňují situace a interakce

HRANÍ ROLÍ

Případové studie vyžadují představivost a chápání daných okolností. Hraní rolí vyžaduje totéž a ještě více - velký cit pro empatii, vcítění se do pocitů a myšlenek, které lidé v takové situaci mohou mít.

Můžeme je používat ze stejných důvodů jako u případových studií. Rozdíl je v tom, že v hraní rolí účastníci prakticky předvádějí to, o čem se případové studii hovoří. Je to rozdíl v tom, když o něčem hovoříme nebo to prožíváme a procvičujeme.

Při hraní rolí může být úloha, kterou účastník předvádí, pro něho skutečná; tj. představí si situaci nebo přenesle do současnosti některé dřívější zkušenosti nebo si představí situaci či zkušenosti jiného člověka.

Prostřednictvím hraní rolí mohou účastníci:

- * Získat skutečný vhled do svých vlastních pocitů a dovedností
- * Vytvořit si citlivost a empatii
- * Zkoumat vztahy mezi lidmi v interakci rolí
- * Procvičovat dovednosti, které budou muset používat v situacích skutečného života
- * Prozkoumat a případně upravit postoje odpovídající skutečným životním situacím
- * Vytvořit si lepší pochopení představ, pocitů, dovedností a postojů druhých
- * To vše procvičovat v „chráněném“ studijním prostředí
- * Získat důvěru, například prostřednictvím komunikačních dovedností
- * Cítit „tlak“ skutečných životních situací

V hraní rolí školení procvičují úlohy, které budou někdy muset hrát i ve skutečném životě. Především se využívá k procvičování komunikace tváří v tvář.

DISKUSE

Skupinové cvičení používající jednu zkušenost nebo množství zkušeností, které jsou propojeny, bude obsahovat diskusi, aby skupina mohla projít všemi stadii v cyklu cvičení.

Diskuse je zásadní v tom, že umožní školeným reflektovat určitou zkušenost, zvážit závěry o tom, co se naučili, a to, co s tím budou dělat.

Vedení diskuse vyžaduje všechny dovednosti již popsané jako „facilitační dovednosti“.

Některé klíčové představy, které je dobré si pamatovat, když vedete skupinovou diskusi, jsou:

- * Každý účastník se učí
- * Jako vedoucí můžete mít zvláštní funkci v tom, že umožníte naplnění potřeb skupiny
- * Potřebujete jasně vyjádřit cíle studia ve cvičení, svůj pohled na očekávaný výstup diskuse a různé studijní body, které mohou vyvstat. Bez toho se může diskuse stát nesmyslnou. Když budete takto připraveni, neznamená to, že diskuse bude vedena předem daným způsobem, budete také citliví na potřeby skupiny.

Vašimi hlavními úkoly jsou:

- * klást odpovídající otevřené otázky
- * vyjasnit příspěvky a zajistit, že budou všemi pochopeny
- * propojovat příspěvky s hlavním cílem diskuse
- * vyzvat předsudky
- * přinést potřebné informace, pokud je to třeba
- * poskytnout shrnutí během diskuse a na konci

7: PRÁCE SE SPOLUŠKOLITELEM

U těch, kdo jsou zapojeni v základním školicím programu předpokládáme společné školitelství. Myslíme si, že má hodně výhod. Pokud máte zkušenosti se spoluškolením, můžete se napřed zamyslet nad výhodami, které přináší.

NAŠE NÁVRHY:

Výhody pro organizaci

- * Umožňuje rozhodnutí pro aplikaci principů a strategií asociace

Protože je školení proces umožňující lidem rozhodovat o změně svého chování, je to velmi silný postup, který je třeba vést se značně velkými podpůrnými a facilitačními dovednostmi. Je tomu tak zvláště v případě, kdy se obsah týká osobních postojů a dovedností. Proces facilitačního učení musí být řízen a zároveň je zde potřeba mu rozumět a vykládat dynamiku chování v rámci studijní skupiny.

Při společném školitelství se může jeden školitel zaměřit na facilitaci postupu a druhý se může soustředit na to, jak přemýšlejí a jak se cítí členové skupiny. Tyto dvě úlohy se budou často zaměňovat a obě jsou zásadní. Bez spoluškolitele by mělo být vypuštěno školení týkající se rozvoje postojů.

* Zhodnocení učení

Společné školitelství je zásadní pro vytvoření efektivního postupu vyhodnocování. Příležitosti k procvičování, zkoušení věcí a interakce s druhými jsou také příležitostmi pro sebehodnocení, hodnocení od kolegů a hodnocení od školitele. Proces hodnocení bude přesnější a objektivnější, když v něm budou zapojeni dva školitelé a ne pouze jeden.

Výhody pro školené

- * Společné školení různých školitelů může lépe naplnit různé potřeby a studijní styly ve školené skupině.
- * Jsou dva lidé, ke kterým se buduje vztah. To rozšiřuje studijní zkušenosti a může pomoci, pokud je vztah k jednomu ze školitelů obtížnější.
- * Zkušenost s prací dvou školitelů, kteří pracují v úzkém a podpůrném vztahu, se stává cenným příspěvkem k soudržnosti skupiny jako celku.
- * Efektivnější supervize všech studijních zkušeností.
- * Spojení a vzájemná podpora mezi školiteli působí dobře na školené s tím, že mají ke školení uvolněnější a energičtější přístup.

Výhody pro školitele

* Vedení studijní skupiny

Pokud mají školení dělat rozhodnutí o změně chování, potřebují příležitosti k experimentování v malých interaktivních skupinách. Potřebují si ho procvičovat, vyzývat se navzájem a být si vědomi změn, které dělají, a jejich vlivu. Aby byly tyto interaktivní postupy zvládnuty efektivně a byla zajištěna odpovídající podpora vyjádření hodnot péče, jako je úcta, empatie a opravdovost, je společné školení pro vedení studijní skupiny zásadní.

* Vzájemná podpora

- Nedocenitelná zkušenost vzájemné podpory během školení, ze které mohou školení získat sebedůvěru.
- Povzbuzení ze společné práce, která nutí ke kritickému zhodnocení dovedností, které každý z nich nabízí, a která otevírá příležitosti pro každého, aby stavěl na silných stránkách toho druhého.
- Vypilovávání dovedností pocházející ze vzájemného hodnocení toho, jak ten druhý pracuje.
- Sdílení pocitů o školení.
- Lepší řešení jakýchkoli problémů, které vyvstanou, protože je společně sdíleno zvažování, co a jak dělat.
- Společné školitelství posiluje vydanost, dovednosti a schopnosti školitelů, protože jde zároveň o vzájemnou výzvu i podporu. Vzájemné spoléhání na dovednosti v přípravě a aktivitách je velkou motivační silou.

* Rozvoj školitele

V dlouhodobé perspektivě, kromě jednotlivých školení, je společné školitelství zásadní pro rozvoj jednotlivých školitelských dovedností. Jakákoli domluva o společném školitelství zahrnuje závazek poskytnout prostřednictvím konkrétní zpětné vazby příležitost se učit, jak vytvářet jednotlivé školitelské dovednosti. Při společném školení druhý školitel neustále poskytuje zpětnou vazbu o poznání, dovednostech a postojích, které jsou ukázány, což umožňuje každému z nich rozvoj a růst.

Otázky, které byste si měli položit, a pro diskusi se spoluškolicem, když se připravujete na společnou práci:

Společné školení:

Jaké výhody chceme získat tím, že budeme pracovat společně?

Když přemýšlím o tom, jak budeme společně školit, jaké jsou hlavní věci, kterých chceme dosáhnout?

Osobní dovednosti:

Jaké postoje a dovednosti si myslím, že přináším jako školitel, a jak bych je rád/a použil/a?

Jaké postoje a dovednosti přináší můj spoluškolicel a jak bych rád/a, aby byly využity?

Můžeme dospět ke společnému porozumění postojům a hodnotám a tomu, jak můžeme použít dovednosti?

Školení:

Jaký mám pocit z materiálů, které používáme, nebo které jsme připravili?

Sdílíme oba tyto pocity?

Jak bych chtěl, abychom rozhodovali, co kdo bude během sezení dělat?

Bude můj partner ochoten rozhodovat stejným způsobem?

Jak bych rád jednal s rozdíly mezi námi?

Můžeme se shodnout na přístupu k tomuto?

Kolik z mého chování jako školitele je určeno mými obecnými hodnotami, postoji?

Jak to ovlivní způsob, jakým společně pracujeme?

Dokážu si představit, jak můžeme alternativně přebírat úlohu vedení a podpory?

Jak to můžeme vyřešit?

Jak bych rád, abychom řešili problémy, které vyvstanou?

Jaké plány k tomu můžeme udělat?

Praktické věci:

Kde, kdy rád sedím nebo stojím, když školím?

Jak to odpovídá preferencím mého spoluškolicela?

Jak bych rád, aby byl uspořádán nábytek při skupinovém sezení?

Co si o tom myslí můj spoluškolitel?

Jaký je můj postoj k dodržování času a přestávek?

Souhlasíme s tím oba?

Zhodnocení:

Projďte si stejné otázky poté, co jste spolupracovali.

Prosím, zaměřte se napřed na své vlastní odpovědi dříve, než budete mluvit se spoluškolicem.

Ptejte se sami sebe:

- * Jak se cítím nyní při práci se spoluškolicem?
- * Jakým způsobem bych měl zvážit změny?
- * Jaké jsou hlavní otázky, které bych rád rozebral?

ZPŮSOBY SPOLUPRÁCE

Seznam základních pravidel pro spolupráci ve skupině je uveden v Poznámkách pro školitele u kurzů základního školicího programu. Sledují známý obsah a vyjadřují některé z hodnot skupinového učení. Je důležité zdůraznit, že na ně bude odkazováno během celého kurzu a že je možné se o nich dohadovat.

Jsou zde také uvedeny.

Seznam způsobů spolupráce

(může být doplněn, pokud si to přejete)

Účast

- Každý má právo mluvit.
- Každý má právo, aby mu bylo nasloucháno.
- Od každého se očekává aktivní účast.

Odpovědnost

- Každý má odpovědnost pomáhat si navzájem při učení.
- Každý má odpovědnost za své vlastní učení.
- Nejsme závislí pouze na druhých. Můžeme udělat hodně, abychom si sami pomohli v učení.

Otevřenost

- Máme svolení vyjadřovat své vlastní myšlenky a pocity a mít je jako své vlastní.

Diskrétnost

- Obsah příspěvků všech účastníků zůstává pro daný kurz důvěrným, pokud nedošlo k jiné dohodě.

Rovnoprávnost

- Od nikoho, včetně školitele, se neočekává, že zná všechny odpovědi, ať již na počátku kurzu nebo na jeho konci. Často ani neexistují správné odpovědi. Společně zkoumáme, jaké mohou být. Všichni se učíme a všichni si navzájem pomáháme v učení.

Citlivost

- Máme svolení k připomínkování příspěvků druhých a pokud je to nutné, k jejich výzvání. Školitelé mohou být vyzváni stejným způsobem. Musíme být také citliví k myšlenkám a pocitům druhých lidí. To znamená, že se poznámky mají zaměřit na to, co bylo ve skutečnosti řečeno nebo uděláno, ne na to, co o druhých předpokládáme.

Struktury a bezpečnostní opatření

- např. dodržování času

- jak požádat o pomoc

Často se objeví problémy v oblasti diskrétnosti.

Mnohé skupiny chápou vlastní význam stručných prohlášení, jiné ale ne a může být potřebné je vysvětlit podrobněji.

Jsou dvě zásadní věci, které musíte mít na mysli:

* Nikdy neslibujete naprostou diskrétnost.

* Nikdy neporušujete diskrétnost bez toho, že se v lepším případě předem domluvíte s dotyčným člověkem, nebo mu to přinejmenším předem oznámíte.

Je třeba lidem čas od času tato základní pravidla připomenout, protože když jsou vyřčena na počátku kurzu, nejsou možná jasně pochopena.

Mohou také přispět v případě, že ve skupině vzniknou problémy. Můžete pak být nuceni lidem připomenout, jak může řešení problémů ovlivnit diskrétnost.

Poznámky, které následují, by vám měly ukázat cestu.

DISKRÉTNOST PŘI KURZU

Kurzy jsou diskrétní v tom slova smyslu, že žádná slova ani chování, které by se dala připsat některému z účastníků, nemohou být předána nikomu vně kurz, opak je možný pouze v případě, že člověk, který slova vyslovil nebo udělal sledovaný čin, poskytne svolení, nebo se účastnil diskuse, o které ví, že bude předána vně kurzu a komu bude předána.

Důvody, které pomáhají učení

Důvodem pravidel diskrétnosti je, že poskytují školeným bezpečné prostředí, ve kterém se mohou učit. Když jsou metody participativní a interaktivní, očekává se od školených, že budou používat slova a jednání, která druzí uslyší a uvidí. Některé typy chování jsou velmi nejisté a školený může změnit svůj postoj vůči něčemu během postupu učení. Některé učení je učením stylem pokus a omyl. Očekává se, že se školení budou chovat způsobem, který je pouze experimentální a které může školený chtít změnit ve světle dalšího učení.

Školení proto potřebují cítit, že učení probíhá v prostředí, kde jejich chování může být provizorní, experimentální a třeba i normálně špatné.

Pokud si školení myslí, že jejich chování bude jiným účastníkem nebo školitelem zprostředkováno někomu vně kurzu bez toho, že to budou vědět, budou účast a aktivní

experimentování přinejmenším potlačeny. Mohli by přestat reagovat a jejich příspěvek k úspěšnému učení by byl ohrožen.

Pokud účastníci s někým vně kurzu rozebírají obecným způsobem otázky, které vznikly během kurzu, zda byl pomoci nebo ne, nejde o porušení diskrétnosti. To je zvláště potřeba v případě školitelů, když se ohlížejí zpátky a zvažují, zda je zde nějaká potřeba změny. Mohou to potřebovat i školení, pokud prožívají nějaké obtíže či problémy, ve kterých potřebují pomoc.

Diskrétnost kurzu je možné porušit především ve dvou případech:

- * využít něco, co vzešlo ze studijních aktivit.
- * řešit otázky týkající se určitého účastníka.

U první z nich je to stejné, jako dotázání se klienta, zda svoluje k tomu, aby jeho zkušenost mohla poradna použít v práci v sociální politice. V kurzu se může stát něco, co může být v budoucnosti užitečné pro jiné účastníky, a pokud je to spojeno určitým způsobem s nějakým konkrétním účastníkem, může školitel požádat školeného o svolení.

Řešení znepokojujících otázek

Chování vyvolávající znepokojení může zahrnovat:

- * něco, co zneklidňuje skupinu nebo poškozují soudržnost skupiny
- * nedostatečnou úctu vůči druhým
- * nedůslednost v prosazování cílů, principů a strategie asociace
- * závažné problémy v postupu učení.

Problémy týkající se chování školených jsou spíše výjimkou než pravidlem. Dobrá praxe ve zvládání znepokojivých otázek bude sledovat postup, kterému budou školení dobře rozumět. Můžete tento postup vysvětlit, aby, pokud problém vznikne, skupina již věděla, jak bude řešen.

První krok, který můžete udělat, je, že umožníte, aby toto chování bylo vyzváno nebo okomentováno jinými členy skupiny nebo takovou výzvu ve skupině uděláte sami.

Podobné jednání může stačit k tomu, že si školený uvědomí nevhodnost nebo nedůslednost v tom, co se děje, a umožní mu to změnit se. Pokud přetrvává chování, které způsobuje problémy, pak je třeba, abyste ho s daným účastníkem probrali.

V takové chvíli půjde o chování, které buď nepříznivě ovlivňuje studijní skupinu nebo neodpovídá hodnotám školitele, jako zástupce asociace, které školitel zastává a propaguje.

Pocity jedince ve studijní skupině může ovlivnit řada příčin. Metody studia mohou být viděny jako neúčinné, obsah se nemusí zdát odpovídající, skupina může být viděna v určitém smyslu jako nepřátelská, jedinec může mít jiné problémy, které mohou dělat problémy ve vyrovnávání se se skupinou nebo může školený cítit nepřátelství vůči školiteli. Školitel by měl být citlivý ve zjišťování toho, proč se někdo chová způsobem, který budí znepokojení.

Předpokládejme, že školitel již vedl s daným člověkem rozhovor a na konci se shodli, že problém je znepokojivý, ale není vyřešen. Školitel pak musí jasně vyjádřit to, že je třeba, aby byl problém probrán s vedoucím poradny účastníka, a to znamená porušit diskrétnost. Dá se

to udělat různými způsoby. Školitel může souhlasit s tím, že účastník toto téma s vedoucím poradny probere. Pokud tomu tak je, pak je účastník požádán, aby sdělil výsledek rozhovoru. Výstup může být ve formě jednání vedoucího poradny, který bude znám prostřednictvím komunikace vedoucího s oblastním školicím pracovníkem. Je třeba informovat oblastního školicího pracovníka, že se to pravděpodobně stane.

Je také možné, že se školitel a účastník dohodnou, že školitel toto téma přednese a poruší tak diskretnost kurzu. Školitel otázku probere s oblastním školicím pracovníkem, který ji pak probere s vedoucím poradny účastníka. Účastník už ví, že k tomu dojde a bude očekávat, že se ho na to vedoucí zeptá.

Pokud tento proces povede pouze k malému nebo žádnému zlepšení situace, bude třeba postup opakovat. Oblastní školicí pracovník může být zapojen po dohodě s účastníkem a vedoucím poradny, v dalších rozhovorech, protože oblastní školicí pracovník může rozhodnout o dalším zařazení účastníka v kurzu.

Vyhodnocení účastníků a diskretnost

Základní výcvikový program vidí vyhodnocení jako důležitou součást zmocnění k učení. Všechny plány na vyhodnocení, kdo bude zapojen a jak budou předány informace, musejí být odsouhlaseny před počátkem kurzu.

Jedním z cílů vyhodnocení je zjistit, zda se školený učí to, co bylo zamýšleno. Školený to potřebuje vědět stejně tak, jako všichni ostatní.

Je odpovědností školitele, aby pomohl školenému zjistit prostřednictvím různých metod, zda se učí to, co bylo zamýšleno. Všechny metody by měly zapojovat školeného, aby věděl/a, jaké zhodnocení se provádí, jak a kým.

Na konci kurzu se očekává, že každý účastník projde stručným rozhovorem se školitelem. Výstup z tohoto setkání bude odsouhlasen školitelem i školeným. Čas a jiné překážky mohou způsobit, že se neuskuteční. Pokud k němu nedojde, je možné přenést dohodnuté pochopení toho, čeho bylo dosaženo, na vedoucího poradny, měl by to spíše udělat účastník spolu s pokračujícími potřebami školení, které byly určeny.

Pokud si účastník nepřeje informovat vedoucího poradny, mělo by být jasné, že pokud bude požadováno zhodnocení, školitel bude informovat oblastního školicího pracovníka, který předá informace vedoucímu poradny. Informace budou vždy zaměřeny na úspěchy v učení, které byly hodnoceny. Pokud nebylo provedeno odpovídající hodnocení, nedá se říci nic.

Po celou dobu účasti školeného v kurzu bude udržován kontakt mezi účastníkem a poradnou. Vedoucí nebo někdo jiný, kdo pracuje jako školitel, může stále klást otázky účastníkovi o jeho postupu učení a obtížích, které prožívá. Neznamená to porušení diskretnosti kurzu, když je účastník požádán o reflexi vlastního učení a problémů s tím spojených. Porušení diskretnosti kurzu znamená rozebírání chování dalších účastníků kurzu způsobem, který určí, kdo jsou.

Odpovědnost vedoucího poradny

Je odpovědností vedoucího poradny průběžně vyhodnocovat, zda je školený schopen začít pracovat v poradně buď pod supervizí nebo samostatně.

Za předpokladu, že byl účastník vybrán před tím, než začalo školení, může se vedoucí rozhodnout provádět přezkoušení, pokud si myslí, že je to vhodné. Program navrhuje, že by k tomu mělo dojít po dokončení Modulu 3 a znovu poté, co školený prošel celým programem.

Aby mohl provádět přezkoušení efektivně, bude vedoucí poradny chtít znát postup učení, jak bylo dohodnuto mezi účastníkem a vedoucím školicího programu, a mezi účastníkem a školitelem kurzu.

Dotaz vedoucího poradny o tom, co si účastník myslí a co cítí ve vývoji svých schopností neporušuje diskrétnost kurzu, pokud se zaměřuje pouze na schopnosti účastníka a ne na další lidi.

Výsledkem těchto přezkoumání odsouhlasených vedoucím a účastníkem může být, že účastník může začít pracovat v poradně podle rozpisu služeb na rozhovory nebo může začít pracovat pod supervizí nebo začne pracovat až po dokončení dalšího školení, které naplní výrazné studijní potřeby, které budou odhaleny, nebo začne proces zvažování, zda práce, na kterou začal být účastník školen, je pro něho nakonec ta správná nebo ne.

Způsoby spolupráce

Diskrétnost se obvykle uvádí mezi způsoby spolupráce rozebíranými na počátku kurzu, takže všichni účastníci znají od začátku základ toho, na čem pracují. Je třeba, aby každý rozuměl tomu, co to znamená. O diskrétnosti se dá nejlépe přemýšlet jako o způsobu, který zaručuje vzájemnou důvěru a úctu. Část důvěry a úcty je také v uznání toho, že kvůli přínosu pro skupinu a jednotlivé účastníky neexistuje nic, jako absolutní diskrétnost.

Z úcty ke skupině mohou být některé věci, které se na kurzu stanou, rozebrány jinde.

Z úcty k jedinci může být to, co se stalo na kurzu zhodnoceno a bude to zahrnovat i druhé lidi vně kurzu.

Aby byla zajištěna vzájemná důvěra, každý potřebuje vědět, kdy a jak se tyto diskuse budou odehrávat.

UZAVŘENÍ SMLOUVY SE STUDIJNÍ SKUPINOU

Proč uzavírat smlouvu?

Chcete, aby studijní skupina:

- * sdílela odpovědnost za to, co se naučí
- * vyjasnila své představy o tom, co se chtějí naučit
- * došla ke společnému pochopení dosažitelných studijních cílů
- * sdílela odpovědnost za rozhodnutí o tom, co bude skupina dělat a jako to bude dělat
- * cítila oddanost studijním záměrům skupiny
- * cítila rostoucí pocit příslušnosti ke skupině.

Uzavření smlouvy

Obvykle začíná typem cvičení zaměřeným na “očekávání” nebo takovým, které zkoumá studijní potřeby skupiny.

V diskusi vyjasníte, že sleduje následující body:

- * Jaká konkrétní očekávání nebo potřeby jsou ve skupině
- * Které jsou dosažitelné a které jsou dosažitelné pouze částečně nebo vůbec
- * Problémy, které mohou mít členové skupiny s dosažitelnými a nedosažitelnými očekáváním
- * Cíle a očekávání, která máte jako školitelé, která jsou dána ve studijních cílech
- * Způsoby, jakými vy a skupina můžete dojít ke společnému chápání dosažitelných studijních cílů ve skupině

Hodnota cvičení leží ve skutečnosti, že společně máte všichni možnost uvědomit si a vyjasnit cíle kurzu a vyjádřit vydanost těmto cílům u každého člena.

V tomto procesu všichni členové skupiny, včetně vás, byli schopni se kriticky podívat na své vlastní studijní očekávání a potřeby a budou schopni udělat určité úpravy, pokud je to třeba. Také začnou přijímat odpovědnost za to, co bude skupina dělat.

8: VYHODNOCENÍ

CO JE TO VYHODNOCENÍ?

Vyhodnocení je něco, co děláme každý den. Můžete si vybavit proces “zvažování“, kdy porovnáváte jednu věc s druhou, např. výběr nejlepších jablek z těch, která jsou vystavena. Nebo můžete zhodnotit něco tak, že to porovnáváte se souborem hodnot nebo rysů, např. chcete jablka, která budou zelená, křupavá a nebudou z jižní Afriky.

Hodnotíme kvalitu a cenu věcí, které chceme koupit. Mluvíme o tom, že za peníze chceme určitou kvalitu, ze zkušenosti hodnotíme to, co to skutečně znamená, když provádíme peněžní transakci. Hodnotíme čas, který potřebujeme na aktivitu, a pak můžeme znovu projít to, zda vynaložený čas odpovídal výsledku.

V každodenním hodnocení nemusíme přemýšlet o kritériích, která používáme k vyhodnocení. Naše vzdělání, studium a zkušenosti přispívají k našim postojům a hodnotám, které tvoří základ hodnocení, které provádíme.

Můžeme například považovat píli, snahu a pracovitost za velmi potřebné rysy aktivity. „Nikdy nezískáte nic cenného, když proto nebudete tvrdě pracovat,“ může být vaší filosofií. Pokud tomu tak je, můžete hodnotit aktivity jako cenné, protože mají tyto náročné rysy. Můžeme dát vysokou hodnotu vystupování a zhodnotit cenu jiného člověka, přinejmenším částečně, podle způsobu, kterým se prezentuje. Podobně můžeme odbýt jiného člověka, protože uráží naše postoje svým oblečením a vkusem.

V kontextu školení může hodnocení znamenat mnoho aktivit. U některých aktivit mohou být použita jiná slova a to může vyvolat zmatek.

Zde používáme slovo vyhodnocení v odkazu na množství postupů, které všechny sdílejí stejnou charakteristiku poměřování nebo zvažování nebo přisuzování hodnoty. Jde o proces zjišťování věcí o lidech nebo snahu je poznat. Může to znamenat klást lidem otázky, aby se lépe poznali. Stejně jako když učení zdůrazňuje, že školení přebírají odpovědnost za své vlastní studium, prosazuje také představu, že školení mají převzít odpovědnost za zhodnocení změn a vývoje vlastního chování, které přichází v důsledku učení.

Vyhodnocení je postup získávání a výkladu informací o znalostech, chápání, dovednostech, schopnostech a postojích člověka. V kontextu školení se snaží popsat povahu a rozsah vývoje nebo změny v chování člověka, které se dá připsat jejich účasti na programu školení.

Zahrnuje popis postupu školeného a jeho úspěchy, silné a slabé stránky.

Když je popsáno tímto způsobem, vypadá formálně. Přemýšlejte o formálním vyhodnocení, které se podobá postupu právě popsanému. Přemýšlejte o případech ve vašem životě, kdy jste byli formálně hodnoceni, o výsledcích této zkušenosti a tom, jak jste se při tom cítili.

Zkušenosti, o kterých můžete přemýšlet, jsou:

- * zkoušky
- * získávání řidičského oprávnění
- * pohovory o přijetí do zaměstnání
- * hodnotící rozhovor
- * sdělování zprávy o vlastní činnosti někomu jinému

Výstupy mohou být:

- * známka úspěš nebo neúspěš
- * rozhodnutí o tom, zda jste nebo nejste schopni něco dělat
- * dosáhli jste nebo nedosáhli požadované normy
- * zjistili jste, jaký pokrok jste udělali

Vaše pocity mohou být:

- * radost nebo zklamání
- * povzbuzení
- * touha být lepší
- * nový pocit směřování
- * uspokojení z úspěchu
- * pocit ponížení
- * pocit, že jsem nebyl/a doceněn/a
- * zlost nebo dokonce hněv, že nejsem schopen/a pochopit hodnocení, které o mě bylo uděláno

Tento rozsah pocitů z hodnocení přináší otázky o tom, jak jste byli hodnoceni a jak byly vykládány doklady. Musíme si zde uvědomit, že proces získávání a vykládání informací nebude pravděpodobně představovat čistou objektivní skutečnost.

Zhodnocení je ovlivněno tím, kdo ho dělá, a klade otázky typu, či popis je nejpřesnější. Zhodnocení od druhých může být ovlivněno hodnotami a postoji hodnotícího.

Hodnocení může být také měřením, které se týká pouze doby, kdy probíhá, a vy můžete mít pocit, že představuje úzký nebo pokrivený pohled. Zkušenost lidí ze zkoušek je někdy také taková.

Znovu se zamyslete nad dobou, kdy jste byli hodnoceni druhými, a rozsahu, v jakém jste byli spokojeni s jejich hodnocením. Co to bylo, co způsobilo, že zkušenost pro vás byla více nebo méně uspokojivá?

Přemýšlejte o zkušenosti z hodnocení, které, i když proběhlo pouze jednou, mělo na vás dlouhodobé účinky (např. zkouška, pohovor).

Do jaké míry byla tato zkušenost tou, ve které jste měli pocit, že hodnocení o vás poskytuje odpovídající obrázek?

Co byste chtěli mít v takové zkušenosti jinak?

PROČ HODNOTIT?

MOTIVACE ŠKOLENÝCH

Hodnocení umožní školeným pracovníkům poznat, jak se vyvíjejí jejich schopnosti. Může jim to pomoci ve směřování vlastní snahy k dosažení studijních cílů a dává jim to příležitost dělat podložená rozhodnutí o tom, co dále. Samozřejmě že lidé, kteří se učí, potřebují vědět, jak postupují.

ZPĚTNÁ VAZBA PRO ŠKOLENÉ

Školení z toho také těží. Potřebují vědět, jak postupují a mít nějakou reakci týkající se toho, čeho dosáhli. To vše pomáhá učení; je to „životní míza učení“- Školení potřebují vědět, jak se na jejich snahu dívají druzí, potřebují být ujištěni, že jsou na správné cestě, potřebují si uvědomovat, zda je jejich vývoj chování odpovídající nebo ne, zda je užitečný a vhodný. Také potřebují pomoc v identifikaci silných a slabých stránek a to, jak stavět na silných stránkách a napravit slabé.

To je další důvod pro pravidelné hodnotící schůzky s pracovníky odpovědnými za školení a je to součástí základní podpory, kterou školicí pracovníci poskytují školeným během jejich studia. Vyžaduje to dovednosti v poskytování zpětné vazby a výzev. Je součástí procesu určování silných stránek a postupu, mezer a dalších potřeb studia. Umožňuje školeným uvědomit si, čeho dosáhli, buď plně nebo částečně najít jakákoli další jednání potřebná k větší úspěšnosti nebo k dosažení nových studijních cílů a k uvědomění si způsobů přístupu ke studijním úkolům.

ZPĚTNÁ VAZBA PRO ŠKOLITELE A PRO TY, KDO NAVRHOJÍ PROGRAMY

Cílem zde je zjistit, do jaké míry školicí program umožňuje školeným:

- * naučit se tomu, čemu se mají naučit a
- * naučit se tomu, co potřebují umět, aby mohli dělat svou práci.

Tento cíl je někdy označován jako potvrzení školení.

Má potvrdit program samotný a odpovědět na dvě otázky.

- * Přineslo školení dosažení daných cílů studia?
- * Byl školicí program vhodný k tomu, aby umožnil lidem naučit se, co je třeba pro jejich práci?

KDO HODNOCENÍM ZÍSKÁ?

Zde jsou lidé, o kterých jsme přemýšleli:

- * **Vy, jako školitelé kurzu** – získáte informace z hodnocení, které vám pomohou přezkoumat efektivitu modulů a kancelářských kurzů.

Zhodnocení je příspěvkem k vyhodnocení kurzu/programu. Informace ukáží, zda školení dosáhli daných cílů. Efektivní zpětná vazba umožní jak školicím pracovníkům, tak oblastním školitelům, uvědomit si, kde mají školení problémy a jaké, a provést změny.

- * **Vedoucí poradny** – informace o schopnostech každého školeného mohou být použity spolu s dalšími informacemi jako součást konečného zhodnocení po dokončení základního školení.

Zhodnocení během a na konci školení je součástí přípravy na práci. Může propojit dodržování norem a ujištění se o schopnostech pro danou práci.

- * **Asociace** – informace z hodnocení mohou být použity k zajištění toho, že asociace má dobře vyškolené poradce.

Zhodnocení přispívá ke snaze dodržet normy.

- * **Klienti** – dobře vyškolení poradci poskytnou dobrou službu klientům.

Můžeme shrnout hlavní účel hodnocení:

- * zpětná vazba pro školené a jejich motivace
- * zpětná vazba pro školitele a vedoucí poraden
- * dosažení a udržení norem.

JAK HODNOTIT

Abyste našli odpovídající informace, potřebujete si vybrat způsoby a prostředky, které jsou, do té míry, do jaké je to možné, jak spravedlivé k hodnoceným, tak přesné.

Chvíli přemýšlejte o rysech potřebných pro odpovídající informace. Můžete začít tím, že budete přemýšlet negativně o nechtěných rysech.

Některé rysy, které bychom navrhli:

Negativní

- * neposkytnutí odpovídajících informací
- * příležitostné
- * velmi subjektivní
- * obtížně získatelné
- * velmi výběrové

Positivní

- * platné protože jsou významné
- * spolehlivé, protože poskytují úplnější a objektivnější obraz
- * příhodně dostupné

RYSY POTŘEBNÉ PRO METODY HODNOCENÍ

PLATNOST

Metoda vám musí umožnit zhodnotit to, co chcete zhodnotit. Musí být schopna poskytnout takové doklady, které chcete.

Například, chcete potvrzení toho, že je školený schopen odpovídajícím způsobem používat informační systém. Metoda, která byla navržena pro měření schopnosti školeného říci vám určitý obsah z paměti nebo nějaký aspekt legislativy, řekněme třeba o sociálních příspěvcích, nebude dobrou metodou pro získání potvrzení o schopnosti používání informačního systému.

Hodnotná metoda bude taková, která poskytne potvrzení toho, že školený je schopen dělat, co je požadováno, a ne něco jiného.

CVIČENÍ

Jedním ze studijních cílů programu je, že se „poradenský pracovník bude schopen připravit na dojednané jednání výpočtem nároku a způsobilosti s použitím formulářů poradny“.

Která z uvedených metod je vhodná pro zhodnocení učení?

- a) Použít případové studie a požádat školené, aby zpracovali klientův nárok na sociální podporu a příspěvek na bydlení.

- b) Ptát se školených na to, zda rozumějí tomu, jak se počítají nároky a způsobilost.
- c) Použijte případové studie a požádejte školené, aby použili výpočetní tabulky poradny k vypočítání nároku a způsobilosti.

ODPOVĚDI

Můžete použít jakýkoli ze tří návrhů ke zhodnocení toho, co se klient naučil, ale některé budou mít větší platnost v určení cílů.

- a) Používání případových studií a požádání školených, aby zpracovali sociální příspěvek nezhodnocuje
- zda školený je schopen vypočíst další nárok nebo způsobilost
 - zda je školený schopen použít výpočetní tabulky poradny
- b) Kladení otázek školeným, zda rozumějí tomu, jak se vypočítává nárok a způsobilost, nezhodnotí, zda školení skutečně jsou schopni úkol provést.
- c) Použitím případových studií a požádáním školeného, aby použil výpočetní tabulky poradny k výpočtu nároku a způsobilosti bude dobrou příležitostí ke zhodnocení učení.

HODNOVĚRNOST

Přemýšlejte o tom, jaké druhy metod mohou přispět k tomu, aby zhodnocení bylo hodnověrnější.

Nápady, na které jste mohli přijít, jsou:

- * metody, které se dají po určitém čase zopakovat
- * metody, které mohou využít více než jednoho hodnotícího
- * metody, které se dají použít k hodnocení všech školených
- * metody, které jasně a zřetelně říkají, co je hodnoceno, jaká jsou kritéria pro posuzování
- * metody, které snižují možnost předsudků

OPAKOVATELNOST

Dokonalá spolehlivost není možná. Potřebujete používat metody, které je možné neustále opakovat s různými školenými a s jedním školeným v různé době. Například, pokud budete hodnotit schopnost školeného vést rozhovor s klientem, měli byste používat metodu sledování rozhovoru tak, jak probíhá. Potřebujete to dělat způsobem, který se dá opakovat s dalšími školenými. Ale protože vám pozorování nedá dostatek materiálů, je potřeba metodu opakovat a to stejným způsobem. Může být třeba, aby školení byli sledováni různými lidmi. Metoda by tedy měla být taková, kterou mohou různí lidé používat stejným, konsistentním způsobem.

Předpokládejme, že chcete zjistit, zda je školený schopen vypočítat správně sociální podporu.

Spolehlivé zhodnocení může být:

* školený musí správně vypočítat sociální podporou v případě přinejmenším tří případových studií.

JASNÁ KRITÉRIA

Jak může školený vědět, že jsou různí školení v různé době a různými lidmi, kteří hodnotí, hodnocení stejným způsobem? Kvůli hodnověrnosti zde musejí být jasná a konkrétní kritéria.

Jasná kritéria zlepšují hodnověrnost hodnotících metod. Kritéria pro hodnocení jsou prohlášeními o tom, jak se očekává, že školený obstojí.

Aby byla užitečná, musí o nich být rozhodnuto před tím, než začne školení, takže každý zná základní kritéria pro hodnocení.

Které z následujících byste zařadili jako kritéria pro hodnocení rozhovoru?

- * čas, kdy klient musel čekat
- * jak byl klient uvítán
- * dovednosti pozorného naslouchání
- * správnost používaných informací

Všechna kritéria jsou velmi jasně sledovatelným chováním, ale to první není příliš konkrétní. Nemusí to mít nic společného s hodnocením školeného, když klient čeká před započítím rozhovoru, ale může to být část odpovědnosti školeného, pokud klient musí čekat během rozhovoru. Kritéria by měla být konkrétní.

Hodnověrné hodnocení závisí na:

- * používání různých zkušeností
- * používání opakovatelné metody
- * stanovení jasných a konkrétních kritérií.

POUŽITELNOST

Jak jsme již uvedli v části o hodnověrnosti, je někdy nepraktické vytvářet naprosto hodnověrné, platné hodnocení – stálo by to příliš mnoho a trvalo by to příliš dlouho. Je třeba, aby hodnocení bylo použitelné, kromě toho, že bude platné a hodnověrné.

Jeden z cílů programu je „poradenský pracovník bude schopen používat informace podle doporučených postupů.“

Bylo by jednoduché hodnotit používání informačního systému školenými, pokud by každý z nich měl přístup ke svému vlastnímu. Ale můžeme najít jiné způsoby, jak hodnotit jeho použití.

Na jaké způsoby byste přišli?

Možná jste přemýšleli o:

- * používání poradenského informačního systému, když je poradna zavřena (nákladné využívání času personálu, i když je budova dosažitelná)
- * používání poradenského informačního systému v době, kdy kancelář není zaneprázdněná (i když není zaneprázdněná, může to překážet práci kanceláře)
- * používání pouze částí informačního systému, které jsou odpovídající (neumožnění školenému použít celý systém není plně platné)
- * udržování několika informačních systémů pro potřeby kurzů (může být drahé je založit a udržovat).

Není vždy jednoduché přemýšlet o platných, hodnověrných a použitelných hodnoceních.

KDO HODNOTÍ A JAK?

Zde je uveden seznam lidí, kteří mohou být zapojeni v některém stadiu přípravy školeného na to, aby byl poradenským pracovníkem.

Poznamenejte si ty, o kterých si myslíte, že budou zapojeni do hodnocení školeného

- * školený
- * další školení
- * školitel kurzu
- * školicí pracovník
- * vedoucí poradny

Všichni lidé na seznamu mohou a měli by být zapojeni v hodnocení školených, ať již formálně nebo neformálně.

Je třeba, aby bylo jasné, kdy by mělo být použito hodnocení k poskytnutí zprávy pro druhé a kdy je jeho hlavním účelem umožnit školeným, aby se učili. Pokud je to první důvod, nemělo by jít o názor postavený na jednotlivých událostech, které mohou a nemusejí být typické v tom, co školený umí a co může být někým jiným posuzováno odlišně. V hodnocení je sklon předkládat názory jako „pravdu“.

Dohoda o jasných kritériích pro hodnocení, poskytnutí několika příležitostí k ohodnocení a hodnocení učení různými lidmi při vzájemné spolupráci může pomoci při minimalizaci subjektivity při hodnocení. Je třeba se na začátku jasně dohodnout, kde budou informace sdíleny.

Přemýšlejte o vlastní zkušenosti, ať už jako školeného nebo jako školitele, a uveďte tolik metod hodnocení, kolik jen můžete.

Naše návrhy:

- * sledování skupiny nebo jednotlivých aktivit s použitím kontrolního seznamu pro záznam pozorování s odsouhlasenými kritérii na kontrolním seznamu
- * studijní deník, který zahrnuje reflexi studia a dovednosti, silné a slabé stránky a vývoj
- * kontrolní seznam a rozpis sledování

* sebehodnotící výroky o vývoji dovedností v pravidelných intervalech během programu. Ty je pak možné probrat se školitelem a je možné používat charakteristiku učení

* hodnocení spolužáky, které může mít různé formy, např.:

a) dohoda s dalším členem skupiny o prohlášení o příspěvku k úkolu skupiny

b) komentář během hodnocení práce jedinců ve skupině

Tyto metody mohou poměřovat zlepšení vlastního výkonu školených vůči jasnému souboru cílů. To může pomoci při budování pocitu úspěchu v jedinci. Školení nepotřebují mít zaznamenány všechny své úspěchy, ale oni a jejich školitelé potřebují vidět pokrok během programu.

CVIČENÍ

Zde jsou uvedeny některé otázky, u kterých bychom rádi, abyste se nad nimi zamysleli a abyste si udělali poznámky o svých nápadech. Pokud budete mít příležitost, zjistíte pravděpodobně, že je dobré prohovorit některé z otázek s dalším školitelem nebo svým oblastním školicím pracovníkem:

1. Jak můžeme snížit vliv subjektivní předpojatosti, když hodnotíme dovednosti?
2. Jaký máte pocit z toho, co následná skupina požaduje od hodnotícího schématu?

Jsou zde v těchto potřebách nějaké konflikty? Jaká je hlavní priorita každé skupiny?

- a. školený
- b. školitel
- c. zaměstnavatel

Zapište si své nápady.

Poznámky, které k tomu máme my, jsou na další stránce.

NAŠE POZNÁMKY

Snížení předpojatosti

Důležitým bodem je, že metody používané při hodnocení školených, musejí být přesvědčivé. Hodnocení se dá provádět mnoha různými způsoby. Vždy bude stát na dokladu o něčím chování. Někdy bude doklad brán objektivně a někdy s ním bude nakládáno předpojatě, ale nikdy nemůže zahrnovat vše. Nikdy nemůžeme sledovat jedince za všech okolností, kterými prochází. Zevšeobecňujeme na základě vzorků chování.

Hodnověrnost hodnocení dovedností se dá vylepšit:

- * používáním jasných kritérií
- * hodnocením dovedností při více než jedné příležitosti
- * hodnocení dovedností více než jedním člověkem.

Požadavky na hodnocení

Školený – zpětná vazba nebo znalost postupu v každé části programu, oznámení výsledků, ne příliš mnoho hodnocení, porozumění „systému hodnocení“, spravedlivý systém.

Školitel – lehce proveditelné, ne příliš mnoho věcí k hodnocení, poskytnutí zpětné vazby školenému, přijetí zpětné vazby od školeného o efektivitě, nezabírající příliš mnoho času.

Zaměstnavatel – týkající se toho, co se „děje v práci“, lehce pochopitelné, ne drahé.

Další body:

- * potřeba vyvážit jednoduchost a platnost se spolehlivostí. Jednoduchý systém nemusí být platný nebo spolehlivý.
- * hodnocení by mělo vyjít z učení a nebýt zcela oddělenou aktivitou
- * hodnocení by nemělo v procesu učení převládat
- * zpětná vazba vůči školeným má být pozitivní, ne negativní – špatné výkony potřebují mít zároveň dohodu o tom, jak budou napraveny, sdíleny se školeným
- * hodnocení by mělo být v kontextu práce – ne odtržené od reality
- * potřeba vyvážit poskytování informací školenému, školiteli a zaměstnavateli, aby byly naplněny jejich potřeby a poskytnuto tolik podrobností, že informace nemohou být stráveny

SHRNUTÍ

PROČ HODNOTIT?

- * poskytnout informace školeným o jejich rozvíjejících se schopnostech
- * poskytnout informace školitelům o postupu školených
- * přispět informacemi ke zhodnocení efektivity kurzu
- * přispět informacemi druhým, aby mohli udělat společná rozhodnutí se školenými
- * poskytnout informace o kvalitě poradenství ve službě

CO DĚLÁ HODNOCENÍ EFEKTIVNÍM?

Platnost – schéma hodnocení by mělo být postaveno na cílech kurzu, a na požadovaných zásadách.

Hodnověrnost – schéma hodnocení by mělo být efektivně sdělováno a organizováno tak, že mu školení rozumí, proces učení je odpovídající a používané metody hodnocení jsou přesvědčivé.

Použitelnost – schéma hodnocení by mělo efektivně a účelně vyzkoušet výkon školeného jak s ohledem na čas školeného a školitele, tak na zdroje.

Základní cíle a obecné dovednosti mohou být zhodnoceny během programu více jak jednou.

JAK HODNOTIT

Mělo by existovat společně odsouhlasené očekávání úrovně práce školeného

- * tato kritéria by měla být jasně řečena a uvedena pro všechny, kdo na ně mají dohlížet
- * používání různých metod a lidí vyústí ve spravedlivější zhodnocení

KDY HODNOTIT

- * časté příležitosti je možné využít pro poskytování a přijímání zpětné vazby
- * školení by měli být povzbuzováni v tom, aby se sami hodnotili tak, jak pokračují
- * hodnocení může být přirozenou součástí jakékoli studijní aktivity, cvičení nebo projektu
- * přehled o postupu školených může probíhat v pravidelných intervalech jak během, tak na konci modulů.