



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Warsztat 1

z cyklu

PEER LEARNING DLA DYDAKTYKÓW APS

pt. OD MONADY DO DIADY DYDAKTYCZNEJ

Spis treści

Start	5
DYDAKTYCZNA ROZBIEGÓWKA /10 min/.....	6
Toolbox 1. Początek pracy z grupą	6
Zasady naszej współpracy w zespole warsztatowym.....	6
Część I WARSZTATU Moje doświadczenie pracy dydaktycznej /60 min/.....	7
Ćwiczenie 1. Sens mojej pracy /20 min/.....	7
Toolbox 2. Sens mojej pracy – metoda aktywizująca.....	7
Co to jest społeczność ucząca się? /2 min/	8
Cechy społeczności uczących się: /8 min/	8
Ćwiczenie 2. Refleksja nad cechami społeczności uczącej się /30 min/.....	9
CZĘŚĆ II WARSZTATU: ZAWIAZUJEMY SPOŁECZNOŚĆ UCZĄCĄ SIĘ DYDAKTYKÓW	10
Ćwiczenie 3. Jaka praca da nam satysfakcję?	10
Toolbox 3. Rozwijanie umiejętności efektywnej współpracy.	11
Kluczowe czynniki wpływające na wzrost poczucia znaczenia własnej pracy – miniprelekcja /5 min/	13
Przyczyny wypalenia zawodowego. Zakłócenia satysfakcji z pracy – miniprelekcja /4 min/	13
Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika /1 min/.....	13
Ćwiczenie 4. Moje dydaktyczne tu i teraz.....	14
Toolbox 4. Wyznawane wartości i tworzenie zasad wspólnej pracy.	15
Toolbox 5. Przekształcamy własną pracę - BARIERY W PRACY - Balinta method.	16
III CZĘŚĆ WARSZTATU – Tworzymy Diady Dydaktyczne.....	16
Ćwiczenie 5. Określanie potencjału zespołu /30 min/.....	16
Dobór Diad Dydaktycznych – Par Uczących Się Dydaktyków /15 min/	17
Zapraszamy Was do pracy w Diadach.....	18
Ćwiczenie 6. Refleksja indywidualna - przygotowanie do OBSERWACJI WSPIERAJĄCEJ /15 min/.....	18
Toolbox 6. Warunki przyjęcia i wykorzystania informacji zwrotnej. Co wiemy z literatury i pytania do refleksji dla osoby obserwującej i obserwowanej.	18
CZĘŚĆ IV –WSPÓŁPRACA DIAD DYDAKTYCZNYCH	20
Ćwiczenie 7. Tworzymy umowę i przygotowujemy się do obserwacji wspierającej /20 min/:	20
Toolbox 6: Proponowany przez zespół CDD schemat przygotowania i przeprowadzenia obserwacji wspierającej.	21
Schemat rozmowy mentoringowej:.....	22
Czym jest a czym nie jest rozmowa mentoringowa?.....	24
Ćwiczenie 8. Rozmowa mentoringowa w Diadzie /20 min/:.....	24

Toolbox 7. Potrzeby Partnera w Diadzie – formularz rozpoznania wstępnego przed pierwszym spotkaniem	24
Podsumowanie części IV – Obserwacja wspierająca i peer to peer mentoring	25
Toolbox 8. Techniki wyznaczania celu: wstęp, metoda SMART, zakończenie procedury wyznaczania celu.	25
Rozwijanie umiejętności na ścieżce „soft touch” (między warsztatami a superwizjami)	27
Toolbox 9. Pomocne techniki przy współpracy w ramach rozmów mentoringowych.....	27
Toolbox 10. Technika identyfikacji i przewyższania przeszkód we wprowadzaniu zmian.	29
Toolbox 11. Spotkania przeglądowe – podsumowanie postępów i zakończenie rozmów mentoringowych.....	31
Zakończenie warsztatu – części I - IV	32

Koleżanko, Kolego!

Witamy Cię serdecznie na pierwszym warsztacie w ramach programu Peer Learning dla Dydaktyków APS. Naszym zamysłem w programie jest stworzenie przestrzeni i czasu na spotkania, wymianę doświadczeń oraz wzajemne inspirowanie się pracowników APS – specjalistów w różnych dziedzinach - związanych z realizacją procesu dydaktycznego. Mamy nadzieję, że zarówno w zakresie współpracującego z Tobą zespołu, jak i dalszych elementów naszego programu: ćwiczeń warsztatowych, pracy w parze koleżeńskiej, udziałowi w seminariach doskonalących, znajdziesz tu dla siebie obszary i narzędzia do osobistego rozwoju oraz czerpania z pracy radości i satysfakcji.

Na kolejnych stronach scenariusza znajdziesz treści odpowiadające kolejnym etapom dzisiejszego - inaugurującego cały program - warsztatu wraz z propozycją ich wykorzystania w dydaktyce oraz poszerzenia repertuaru metod współpracy w parze koleżeńskiej (toolbox). Treściom tym towarzyszy przestrzeń pozostawiona na Twoją osobistą refleksję, by żywe odczucia, które będą Ci towarzyszyły, przypominały Ci momenty warsztatu, które były dla Ciebie ważne.

Plan warsztatu:

Część I 10.00-11.30

Moje doświadczenie pracy dydaktycznej

/Przerwa kawowa 15 minut/

Część II 11.45-13.00

Zawiązujemy społeczność uczącą się Dydaktyków

/Przerwa obiadowa 45 minut/

Część III 13.45-15.15

Tworzymy Diady Dydaktyczne

/Przerwa kawowa 15 minut/

Część IV 15.30-17.00

Współpraca Diad Dydaktycznych

Życzymy dobrego czasu razem!

Zespół CDD APS

Start

Co nas czeka w ramach rozpoczynającego się dziś programu?

Co nas czeka w ramach rozpoczynającego się dziś programu?

1. Warsztat „Od monady do diady dydaktycznej” - 8h akademickich stacjonarnie
2. Szkolenie z dostosowania do pracy z osobami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (główna prowadząca: Magda Lejzerowicz) - 8h akademickich stacjonarnie (marzec'2023)
3. Webinar z uwzględnienia celów zrównoważonego rozwoju i polityki równości płci w procesie dydaktycznym (prowadzące: Monika Zima-Parjaszewska i Katarzyna Soszyńska)- 4h akademickie online (marzec-kwiecień'2023)
4. Warsztat dotyczący dobrostanu akademików (prowadzące: Lidia Zabłocka-Żytka i Sylwia Kluczyńska) - 4h akademickie stacjonarnie (marzec-kwiecień)
5. Działania w diadzie dydaktycznej – 15 h akademickie stacjonarnie (marzec-maj'2023)
6. Superwizje diad dydaktycznych - 2x2h akademickie stacjonarnie (kwiecień-maj'2023)
7. SeminaRIA doskonalące – 2x3h akademickie stacjonarnie (maj-czerwiec'2023)
8. Certyfikat i kontynuacja w kolejnym roku - zapraszamy do nas z pomysłami, inicjatywami, które się narodzą w trakcie trwania tego semestru. CDD planuje starania o pozyskiwanie środków na kolejne projekty oraz zaprasza do działań w przyszłym roku.

UWAGA! W razie pytań, wątpliwości i propozycji zapraszamy do czatu i zakładki Q&A w Zespole na Teams, gdzie będziemy umieszczać informacje i odpowiedzi na pytania.

Rys. Maria G. – Nauczycielka akademicka – inspiratorka i towarzyska w programie.

Scenariusz autorstwa: Monika Czyżewska, Monika Kupiec, Wioletta Dziarnowska.

Grafiki autorstwa Aleksandry Paszko i Laury Wankiewicz – studentek APS.



DYDAKTYCZNA ROZBIEGÓWKA /10 min/

1. Wylosuj zawód i przeczytaj.
2. Wypowiedź na forum:
 - Mam na imię...
 - Jestem ...(dyscyplina) i pracuję w zawodzie od ... lat.
 - Dokończ zdanie:

Czuję się w mojej pracy jak... (podaj zawód), wtedy kiedy...(podaj uzasadnienie)

3. Utworzenie identyfikatora z imieniem.

Toolbox 1. Początek pracy z grupą

Ćwiczenie to możesz wykorzystać na pierwszych zajęciach ze studentami, by w szybki i żartobliwy sposób uczynili pierwszy krok do wzajemnego poznania się. Wystarczy, że dokonasz drobnych modyfikacji np.:

1. Wylosuj postać z bajki/literatury/filmu i przeczytaj.
2. Wypowiedź na forum:
 - Mam na imię...
 - Jestem na kierunku.....(nazwa kierunku studiów) po to, by...
 - Dokończ zdanie:

To, co łączy mnie i postać... (podaj nazwę postaci), to...

3. Utworzenie identyfikatora z imieniem.

Inne sposoby na wstępne poznanie się słuchaczy kursu to np.:

- **Jednominutowe randki dydaktyczne:** cel - każdy uczestnik zajęć ma wymienić z pozostałymi osobami przez jedną minutę kilka informacji na swój temat: imię, jego dotychczasowe doświadczenie w ramach problematyki przedmiotu i dla nadania dialogowi lekkiej formy odpowiedzieć na pytania, z czego był znany w swojej szkole, a z czego w domu. Dydaktyk-Tutor mierzy czas i po każdej minucie ogłasza zmianę pary. Idea jest taka, by każdy porozmawiał z każdym;

- **Znak szczególny:** cel – każdy uczestnik zajęć ma opowiedzieć chwilę o sobie (np. 3 minuty), posługując się przyniesionym rekwizytem (wymaga to poproszenia studentów przed pierwszymi zajęciami o przyniesienie rekwizytu, który dobrze charakteryzuje jego jako osobę).

Zasady naszej współpracy w zespole warsztatowym

1. Nie przerywamy cudzych wypowiedzi i nie oceniamy .
2. Stosujemy komunikat „ja” – „ ja sądzę..., uważam, czuję...etc..
3. Staramy się przestrzegać ram czasowych.

Co więcej?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Część I WARSZTATU Moje doświadczenie pracy dydaktycznej /60 min/

Czy moja praca ma sens? /2 min/

Najbardziej pożądana cecha pracy przez pracowników to poczucie sensu i znaczenia własnej pracy.

Instytut Gallupa (2017)¹; Fletcher, Robinson (2016)²; Grzegorzewska (2022/1947)³

Ćwiczenie 1. Sens mojej pracy /20 min/

1. Utwórzcie zespoły 4-osobowe (trzy lub cztery zespoły w zależności od liczebności grupy).
2. Refleksja indywidualna: /5 min/
 - Czy coś sprawia i co sprawia, że Wasza praca ma sens?
 - Co jest dla Was największą wartością w Waszej pracy jako Dydaktyków?
3. Praca zespołowa: Podzielcie się swoimi refleksjami w minizespołach. /10 min/
4. Pytanie na forum (opcjonalne): Co Was łączy jako tę grupę Dydaktyków? /5 min/

Toolbox 2. Sens mojej pracy – metoda aktywizująca

Modyfikację tego ćwiczenia można wykorzystać jako metodę aktywizującą studentów do pracy nad przygotowanym na zajęcia materiałem.

W tym celu należy:

1. podzielić grupę na zespoły np. poprzez odliczenie do czterech i utworzenie minizespołów z jedynek, dwójek, trójek i czwórek;
2. następnie każdy członek minizespołu ma zastanowić się, jakie ważne pojęcia, twierdzenia i argumenty na ich rzecz oraz kontrargumenty pojawiły się w danym materiale;
3. członkowie minizespołu mają przedyskutować swoje refleksje oraz zawrzeć je na wspólnym plakacie np. w formie mapy myśli;
4. na koniec plakaty są wywieszane i każdy zespół opowiada krótko o swoim ujęciu tematu na forum całej grupy.

Wartościowym elementem jest zaproponowanie, by każdy minizespół udzielił pozostałym zespołom informacji zwrotnej w postaci odpowiedzi zapisanej na karteczce samoprzylepnej na pytanie: Co było dla mnie inspirujące? Jaką nową wiedzę uzyskaliście?

¹ Gallup Inc. (2017). *State of the Workplace*. Pobrane z: <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2017.aspx>. Dostęp z: 15.02.2023

² Za: Fletcher, L., Robinson, D. (2016). What's the point? The importance of meaningful work. W: *Thoughts for the day: IES Perspectives on HR 2016*, 14-20, Brighton: Institute for Employment Studies.

³ Grzegorzewska, M. (2022/1947). *Listy do Młodego Nauczyciela*, Warszawa: Wydawnictwo APS.

Co to jest społeczność ucząca się? /2 min/

Społeczności uczące się tworzą przestrzeń i strukturę, w której ludzie mogą skupiać się wokół wspólnego celu. Efektywne społeczności mają zarówno aspiracje, jak i wymiar praktyczny. Łączą ludzi, organizacje i systemy, które są chętne do nauki i pracy ponad granicami, a jednocześnie pociągają członków do odpowiedzialności za wspólny program, wskaźniki i wyniki. Społeczności te umożliwiają uczestnikom dzielenie się wynikami i uczenie się od siebie nawzajem, zwiększając w ten sposób ich zdolność do osiągnięcia szybkich, ale znaczących wyników.

Uniwersytet Harvarda⁴

Cechy społeczności uczących się:⁵ /8 min/

/Opracowanie na podstawie: West i Williams (2017); Wenger (2013)⁶/ - miniprelekcja

SAMOŚWIADOMOŚĆ

- wysoką samoświadomością potencjału zespołu oraz poszczególnych jego członków (kompetencji twardych i miękkich, zasobów zewnętrznych grupy i jego poszczególnych członków) - każdy członek zespołu jest w stanie odpowiedzieć na pytanie: Co potrafimy jako zespół? Co potrafi członek zespołu X lub Y?

WSPÓŁPRACA

- umiejętnością współpracy, czyli pracy ze sobą na zasadzie wspierania się, ustawicznego dzielenia refleksjami nad postępem lub trudnościami, stałego dzielenia się wiedzą i doświadczeniami, wzajemnego motywowania się i inspirowania – każdy członek społeczności może zapytać – Kto wie w temacie, który robię, więcej? Kto powie, jak to zrobić lepiej?

INNOWACYJNOŚĆ

- ambicją do wspólnego tworzenia kreatywnych projektów, które będą oryginalne i będą trafiać w potrzeby beneficjentów – każdy członek zespołu jest w stanie określić Jaką wartość dla beneficjentów projektu będą miały jego rozwiązania?

EFEKTYWNOŚĆ

- zdolnością do wprowadzenia wygenerowanych pomysłów w życie, czyli stworzenia planu realizacji projektu ze szczegółowym określeniem zadań na jego różnych etapach, wstępnym przypisaniem osób odpowiedzialnych, wskazaniem sposobów komunikacji wzajemnej zespołu w trakcie trwania projektu oraz etapów ewaluacji dokonań – każdy członek zespołu jest w stanie odpowiedzieć na pytanie: Jakie mam zadanie do wykonania w najbliższym czasie i jakie będą moje kolejne kroki?

SPRAWSTWO

- zdolnością do samoorganizacji, czyli samodzielnego wyznaczania ról w zespole w danym projekcie, ich uzmienniania w razie potrzeby i twórczego, wspólnego reagowania na sytuacje trudne, nowe wyzwania, czy konieczne zmiany – każdy członek zespołu ma przestrzeń na to, by powiedzieć: Nie mam pomysłu, jak pójść z tym dalej, kto to może przejąć?

⁴ Pobrane z: <https://developingchild.harvard.edu/collective-change/key-concepts/learning-communities/>. Dostęp z 15.02.2023.

⁵ Za: Senge, P. ,1990. *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday; Lave, J., & Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

⁶ West R. E., Williams G. S. (2017), "I don't think that word means what you think it means": A proposed framework for defining learning communities, *Education Technology Research Development*, 65, s. 1569–1582; Wenger E. (2013), Learning in landscapes of practice, in: *Festival of Research in the Brighton Fringe*, <https://www.youtube.com/watch?v=qn3joQSQm4o&t=954s>. Dostęp z 12.02.2023.

TRANSPARENTNOŚĆ

- zespół stale tworzy możliwości wglądu w etapy realizacji zadań przez jego członków, by każdy mógł wiedzieć, co już zostało zrobione, a co jeszcze pozostaje do wykonania – każdy członek zespołu jest w stanie odpowiedzieć na pytanie: Na jakim etapie realizacji zadania jesteśmy obecnie?

Ćwiczenie 2. Refleksja nad cechami społeczności uczącej się /30 min/

1. Refleksja indywidualna: /5 min/

- Które z wymienionych cech uważacie za najważniejsze?

2. Praca zespołowa:

Wybierzcie jako zespół minimum 3 cechy i zastanówcie się, jak je rozumiecie. Podyskutujcie ze sobą nad Waszym rozumieniem wybranych własności. Zadaćcie sobie następujące pytania: /15 min/

- Jak dana cecha ma się przejawiać w funkcjonowaniu mojej społeczności uczącej się/Diadzie?

- Jaką korzyść będę z tego mieć osobiście?

3. Wybierzcie w zespole obrazki kojarzące Wam się z wybranymi cechami: jedna cecha = jeden obrazek. Połóżcie je przy wybranych cechach (na podłodze). /5 min/

3. Opowiedzcie na forum, co symbolizują te obrazki w ramach wybranej cechy /10 min/

Pytanie na zakończenie I części do uczestników warsztatu /15 min/

1. Czego jeszcze chcielibyście dla siebie jako tego zespołu warsztatowego w społeczności uczącej się Dydaktyków/dla Waszej pracy w Diadzie?

2. Co zabieracie dla siebie jako Dydaktyków z tej części warsztatu?

PRZERWA KAWOWA /15 min/



CZĘŚĆ II WARSZTATU: ZAWIĄZUJEMY SPOŁECZNOŚĆ UCZĄCĄ SIĘ DYDAKTYKÓW

Ćwiczenie 3. Jaka praca da nam satysfakcję?

1. Dobierzcie się w zespoły 4-osobowe tak, by współpracowały ze sobą osoby, które najmniej dotąd na warsztatach wspólnie działały.

2. Refleksja indywidualna /5 min/:

Przeczytajcie poniższy zestaw przekonań związanych z pracą i wybierzcie sobie 1-2, do których Wam najbliższej. Zanotujcie swoje uzasadnienie.

Przekonanie 1:

W dydaktyce akademickiej najważniejszy jest sam proces.

Twoje uzasadnienie:

.....
.....
.....

Przekonanie 2:

Najważniejszym celem kształcenia są jego efekty.

Twoje uzasadnienie:

.....
.....
.....

Przekonanie 3:

Dydaktyk akademicki jest w nieznacznej mierze odpowiedzialny za postępy studentów.

Twoje uzasadnienie:

.....
.....
.....

Przekonanie 4:

W efektywnej dydaktyce akademickiej nie ma miejsca na zabawę.

Twoje uzasadnienie:

.....
.....
.....

Przekonanie 5:

Student jest pełnoprawnym partnerem w procesie dydaktycznym.

Twoje uzasadnienie:

.....
.....
.....

3. Praca zespołowa /10 min/

Opowiedzcie sobie po kolei w zespołach, do jakich wniosków doszliście i zbudujcie własną wspólną dewizę lub dewizy w odniesieniu do danego twierdzenia na temat pracy. Zapiszcie na plakacie.

4. Refleksje na forum. /5 min/ - opcjonalnie

Toolbox 3. Rozwijanie umiejętności efektywnej współpracy.

Ważnym elementem pracy każdej grupy studenckiej jest umiejętność efektywnej współpracy. Oprócz użytych w ramach warsztatu technik budowania zespołu proponujemy dwie inne techniki:

Techniki budowania zespołu i identyfikacji jego zasobów

Ćwiczenie 1. Linia życia – około 45 minut (dla grupy 5-8 osobowej)⁷

Linia życia to ćwiczenie, w którym członkowie nowego zespołu mają w sposób graficzny w postaci wykresu przedstawić przebieg swojej kariery zawodowej/rozwoju w ramach edukacji w ustalonym interwale czasowym np. ostatnich 15 lat, by w szybki sposób dowiedzieć się o sobie nawzajem jak najwięcej oraz zidentyfikować sobie wzajemnie zasoby potrzebne do realizacji aktualnego projektu/zadania. Pozwala to adekwatnie przyporządkować role i zadania w zespole oraz zwiększa poczucie wspólnotowości.

Cele:

- Zakotwiczenie poczucia zespołowości i pogłębienie rozumienia pojęcia zespołu.
- Wzmocnienie pozytywnych stron członków zespołu.
- Uzyskanie wiedzy na temat swoich kompetencji.
- Trening doceniania wzajemnego.
- Zmniejszenie wzajemnego dystansu.
- Zbudowanie podwalin pod wzajemne zaufanie i samoorganizację zespołu.

Narzędzia:

Flipchart, karteczki samoprzylepne, pisaki, kartki czyste A4, długopisy.

Instrukcja i przebieg ćwiczenia:

Prowadzący przekazuje członkom zespołu czyste kartki i długopisy i prosi ich, by przez 10 minut wyrysowali wykres, na którym przedstawia przebieg swojej kariery zawodowej (i ew. zdarzeń w życiu osobistym lub w przypadku młodzieży ich pasje, doświadczenia rozwojowe, etapy edukacji szkolnej) poprzez ostatnie 10-15 lat (w zależności od wieku członków zespołu). Minimum 10 wydarzeń. Oś pionowa powyżej poziomu odpowiada zdarzeniom, które uznają za sukcesy/dobre sytuacje etc., oś pionowa poniżej poziomu przedstawia sytuacje trudne i krytyczne. Oś pozioma przedstawia przebieg lat. Zazwyczaj w efekcie końcowym powstaje rodzaj sinusoidy, gdzie pagórki oznaczają wzloty w karierze, a dołki kryzysy.

W trakcie wykonywania tego zadania prowadzący wypisuje na flipcharcie imiona członków zespołu zostawiając wokół każdego sporą przestrzeń. Na górze strony wypisuje tytuł projektu/zadania.

Po zakończeniu sporządzania wykresów prowadzący informuje, że następne 10 minut będzie poświęcone na prezentacje na forum grupy kolejnych wykresów, w trakcie których osoby słuchające mają wypisywać jednozdaniowe stwierdzenia identyfikujące zasoby/przydatne umiejętności/wiedza/kontakty/wyznawane wartości danej osoby do realizacji aktualnego projektu/zadania np. Piotr pracował w MacDonalddie, więc poradzi sobie w sytuacjach spiętrzenia pracy, Zosia ma doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie, więc będzie dobra w komunikacji z trudnym klientem.

Po wyrysowaniu wykresów członkowie zespoły zapoznają się z efektami swoich prac i formułują spostrzeżenia na temat zasobów : każdy przez minutę opowiada o przebiegu swojej kariery trzymając przed sobą rysunek i udostępniając na koniec rysunek w trybie „przekaz osobie obok” lub można zrobić kolaż wykresów przyklejając je na ścianie. Rysunki powinny być podpisane.

W trakcie prezentacji osoby słuchające na karteczkach samoprzylepnych robią notatki dotyczące zidentyfikowanych zasobów. Każdy ma napisać przynajmniej jedno zdanie o każdej innej osobie. Po zakończeniu wszystkich prezentacji uczestnicy ćwiczenia mają przykleić karteczki z zasobami przy imionach odpowiednich członków zespołu, mogą króciutko dopytać autorów wykresów o jakieś zdarzenie na wykresie – 5 minut. Następnie wszyscy zapoznają się z opiniami innych osób na temat swojego potencjału w projekcie – 5 minut.

Podsumowanie:

Runda na forum – wypowiada się każdy członek zespołu, prowadzący zapisuje na flipcharcie wnioski dając nagłówek Nasz zespół jest...

⁷ Za: Tichy, N. (2002). *The Cycle of Leadership: How Great Leaders Teach Their Companies to Win*, HarperCollinsBusiness: New York.

Schemat wypowiedzi dokończ zdanie jednym wyrazem: Nasz zespół jest... (tu w odpowiedziach pada często – interdyscyplinarny, zaradny, dynamiczny etc.).

Drugi etap podsumowania. Każdy wypowiada się na forum: Odpowiedz na pytanie jednym zdaniem: Co wynosisz dla siebie nowego w rozumieniu tego, czym jest zespół po tym ćwiczeniu?

Ćwiczenie 2 Konstelacja – około 45 minut (dla grupy 5-8 osobowej)⁸

Ćwiczenie to służy wzajemnemu poznaniu się przez członków zespołu, stworzeniu podwalin pod zespołową tożsamość i uzyskaniu wiedzy na temat posiadanych przez członków zespołu umiejętności, wiedzy i wartości, osobistych preferencji i granic tolerancji.

Cele:

- Zakotwiczenie poczucia zespołowości i pogłębienie rozumienia pojęcia zespołu.
- Wzmocnienie pozytywnych stron członków zespołu.
- Uzyskanie wiedzy na temat swoich kompetencji/wiedzy/wartości.
- Trening doceniania wzajemnego.
- Zmniejszenie wzajemnego dystansu.
- Zbudowanie podwalin pod wzajemne zaufanie i samoorganizację.

Narzędzia:

Przedmiot np. taboret, spora przestrzeń, w której członkowie grupy mogliby się swobodnie przemieszczać, kreda, małe kartki, długopisy.

Instrukcja i przebieg ćwiczenia:

Umieść przedmiot na środku otwartego pomieszczenia i wyrysuj wokół pięć zawierających się kolejno w sobie okręgów tak, by jak najbardziej wykorzystała cała przestrzeń. Poinstruuuj uczestników ćwiczenia, że za chwilę będziesz odczytywać stwierdzenia i po każdym zdaniu mają się ustawiać w takiej odległości ew. w takim kole, w jakim oceniają natężenie zgody w sobie na dane zdanie – najdalszy okrąg zupełnie się nie zgadzam, najbliższy – całkowicie się zgadzam.

Na początku odczytaj „luźne” stwierdzenia:

- Nie lubię samotności.
- Przepadam za spacerami w lesie.
- Nie znoszę kawy bez mleka.

Poproś uczestników, by po każdym stwierdzeniu rozejrzeli się, jak wygląda ta konstelacja i przypomnij, że zasadniczym celem ćwiczenia jest to, by poznali się wzajemnie.

Kontynuuj czytanie stwierdzeń po robiąc dziesięciosekundową przerwę po każdym zdaniu na zapoznanie się z aktualną konstelacją.

- Lubię brać udział w dyskusjach.
- Milczę w trudnych sytuacjach.
- Lubię przemawiać na forum.
- Nie lubię być publicznie krytykowany.
- Jestem perfekcjonistą.
- Dobrze znoszę krytyczną informację zwrotną.
- Unikam konfrontacji z osobami wyżej w hierarchii.
- Jestem nastawiony kompromisowo.
- Lubię być doceniany przez innych.
- Znam swoją wartość.

Następnie poproś każdego uczestnika, by napisał po jednym stwierdzeniu definiującym ważną dla niego umiejętność/kompetencję/zdolność – anonimowo i znowu odczytuj stwierdzenia i proś o zajmowanie pozycji w konstelacji oraz rób pauzy, by osoby mogły zobaczyć położenie konstelacji po każdym stwierdzeniu.

Podsumowanie ćwiczenia:

Zaproś uczestników do rundy na forum. Każda osoba ma odpowiedzieć w jednym zdaniu na pytanie:

Czego nowego dowiedziałam/em się o sobie w tym ćwiczeniu?

Następnie każda osoba odpowiada jednozdaniowo na pytanie:

Co mnie zaskoczyło, jeśli chodzi o wiedzę na temat nas jako zespołu?

⁸ Za: Adkins L., Blake, K. (2009). Coaching Agile Teams to Constructively Navigate Conflicts, Global Conference Proceedings. Pobrane z: <https://www.pmi.org/learning/library/coaching-agile-project-teams-navigate-conflict-6760>. Dostęp z 15.02.2023.

Kluczowe czynniki wpływające na wzrost poczucia znaczenia własnej pracy – miniprelekcja /5 min/

- Wykorzystywanie różnorodnych umiejętności własnych i świadomość własnych preferencji, co do sposobu wykonywania pracy jest kluczowym czynnikiem prowadzącym do zwiększenia zaangażowania w pracę i wzrostu poczucia jej sensu⁹.

- Zwiększenie autonomii pracowników w zakresie wprowadzania zmian w ich pracy. Zmiany te wynikają z podejmowanych samodzielnie przez pracownika działań nakierowanych na dopasowanie pracy do ich własnych potrzeb i preferencji¹⁰.

Przyczyny wypalenia zawodowego. Zakłócenia satysfakcji z pracy – miniprelekcja /4 min/

- Niezgodność wartości osobistych z wartościami organizacji np. stawiamy na kreatywność i nowatorstwo a firma na ścisłą kontrolę i tradycję¹¹.

- Niezaspokojona potrzeba przynależności w środowisku pracy np. przez zbyt częste i długie wykonywanie zadań w pojedynkę¹².

- Brak poczucia wpływu resp. osobistej kontroli np. doświadczenie, że nic od pracownika nie zależy¹³.

- Brak balansu pomiędzy wymaganiami w pracy będących¹⁴:

- a) obciążeniami np. presja czasu, wysoka biurokracja,
- b) wyzwaniem np. inicjowanie nowych projektów, uczenie się nowych kompetencji

a zasobami o charakterze:

- a) zewnętrznym np. wsparcie społeczne, instruktaż przełożonego, przestrzeń na oddolne inicjatywy pracownicze,
- b) Wewnętrznym np. optymizm, zaangażowanie własne, kreatywność, poczucie skuteczności.

Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika /1 min/¹⁵

Wymagania	Zasoby	Konsekwencje dla pracowników
NISKIE	WYSOKIE	NUDA
WYSOKIE	NISKIE	STRES, WYPALENIE ZAWODOWE
WYSOKIE	WYSOKIE	ZAANGAŻOWANIE

Tab. opr. na podstawie: Model Wymagania – Zasoby w Pracy a sytuacja pracownika (Puchalska-Kamińska, Łądka-Barańska, 2022).

⁹ Za: Hakanen, J.J., Bakker, A.B., Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis, *BRQ Business Research Quarterly* <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>

¹⁰ Za: Wrzesniewski, A., Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

¹¹ Za: Rocznińska, M., Retowski, S., Higgins, T.E. (2018). How person organization fit impacts employees' perceptions of justice and well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 2218, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02318>

¹² Scharp, Y.S., Breevaart, K., Bakker, A.B. (2021). Using playful work design to deal with hindrance job demands: A quantitative diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26 (3), 175-188.

¹³ Wrzesniewski i in., tamże

¹⁴ Wrzesniewski i in. tamże

¹⁵ Za: Puchalska-Kamińska, M., Łądka-Barańska, A. (2022). *Job Crafting. Nowa metoda budowania zaangażowania i poczucia sensu pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer

Ćwiczenie 4. Moje dydaktyczne tu i teraz /20 min/

1. Przeanalizuj i zapisz w tabelce swoje zadania w pracy dydaktycznej. /3 min/
2. Pokategoryzuj zadania po kątem priorytetów, czasochłonności, tego, czy są to zadania indywidualne czy wymagają zaangażowania innych osób. /2 min/

Zadanie	Priorytet (skala 1-5, 1-niski, 5-najwyższy)	Czasochłonność (skala 1-5, 1-niski, 5-najwyższy)	Typ zadania I – indywidualny Z- zespołowy

3. Refleksje indywidualne: /5 min/
 - Czy zadania, które zajmują Ci najwięcej czasu są faktycznie najważniejsze?
 - Czy czasochłonne zadania wynikają z potrzeb innych osób czy Twojego stanowiska?
 - Czy wszystkie zadania, które wykonujesz należą do Twoich obowiązków?
 - Czy zadania, które masz wykonywać samodzielnie są ci pozostawione, czy ingerują w nie inni? I odwrotnie?
 - Z jakimi zakłóceniami masz najczęściej do czynienia w swojej pracy? Co Ty możesz zrobić, by je wyeliminować/zminimalizować? Kto Ci może w tym pomóc?
 - Inne... .
4. Podzielcie się swoimi refleksjami w zespołach. / 10 min/

Pytania do uczestników: /15 min/

1. Jakie refleksje masz po wykonaniu tego zadania?
2. W jakim stopniu w skali 1-10 widzisz już progres w osiągnięciu przez Twój minizespół zespół cech społeczności uczącej się? Które cechy już wypracowaliście dzięki temu ćwiczeniu? Które będą ważne dla pracy w Diadzie?
3. Zanotujcie ważne dla siebie refleksje z ćwiczenia

Refleksja indywidualna:

.....
.....
.....
.....

Toolbox 4. Wyznawane wartości i tworzenie zasad wspólnej pracy.

Istotnym czynnikiem prawidłowego funkcjonowania zespołu jest ustalenie zasad współpracy. Oto techniki warsztatowe, które możesz zastosować na początku zajęć, by wspomóc tworzenie reguł współdziałania:

Warsztat Moje wartości¹⁶

Cel warsztatu – wzajemne poznanie się członków zespołu poprzez refleksję i podzielenie się wyznawanymi wartościami. Samopoznanie i poznanie cudzych perspektyw aksjologicznych.

Przebieg warsztatu:

Pierwsza część – 10 minut

Każdy uczestnik otrzymuje około 50 kartoników z wypisanymi wartościami np. Odpowiedzialność, Wyrozumiałość, Niezależność, Rozwój etc. i kilka pustych na wpisanie swoich propozycji.

Na początku ma dokonać podziału kartoników na dwie kupki – wartości, które są dla niego istotne i te, które są nieistotne. Następnie w zakresie istotnych dokonuje znowu podziału na te bardziej istotne i mniej istotne, wreszcie w kolejnych rundach dzieli tak, by wśród tych bardziej istotnych pozostało pięć kartoników.

Druga część – 20 minut

Każda osoba wypisuje wybrane przez siebie pięć wartości na plakacie i wszyscy wieszają plakaty na jednej ścianie. Przez kilka minut przyglądają się plakatом innych osób.

Prowadzący zaprasza do rundy na forum i prosi każdego uczestnika o odpowiedź na poniższe pytania. Trener instruuje, że w wypowiedziach uczestnicy mają kierować się ciekawością i nie oceniać wyborów innych osób.

- Co wam mówią te słowa?

- Co jest dla Was zaskakujące?

- Co chcielibyście lepiej zrozumieć?

- Co was różni?

- W czym jesteście zgodni?

- Jak zapiszecie zasady współpracy, które zawrą to, co uzgodniliście jako wspólne wartości?

- Jak zapiszecie to, co stanowi Wasze indywidualne potrzeby?

¹⁶ Za: Kouzes, J.M, Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Challenge Workshop*. New Jersey: John Wiley&Sons.

Toolbox 5. Przekształcamy własną pracę - BARIERY W PRACY - Balinta method.

Sytuacje trudne i zakłócenia w pracy stanowią naturalny element pracowniczej codzienności. Oto metoda (metoda Balinta), która pozwala przez zaangażowanie współpracowników, uzyskać wsparcie w wypracowaniu rozwiązania trudnej sytuacji.

1. Wybierzcie jedną osobę ALFA, która opowie o trudnej sytuacji w pracy dydaktycznej-tutorskiej, gdzie pojawiło się zakłócenie. Pamiętajmy o dobrowolnej zgodzie.
2. Osoba ALFA przez dwie minuty opowiada reszcie grupy o sytuacji. Członkowie grupy uważnie słuchają – po 1-2 osoby odpowiednio faktów, emocji, przekonań.
3. Członkowie grupy po wysłuchaniu tworzą zamknięte kółko, a ALFA siada poza kółkiem tak, by móc słyszeć wypowiedzi. Członkowie grupy patrząc tylko na siebie nazywają wysłyszane u ALFY fakty, zaobserwowane emocje i domniemane przekonania (do sześciu minut).
4. Po zakończeniu rozmowy grupy członkowie patrzą na ALFĘ, która potwierdza lub koryguje to, co zaobserwowali (dwie minuty).
5. Członkowie grupy ponownie zwracają się do siebie a ALFA pozostaje z boku. Członkowie grupy wypowiadają teraz swoje opinie na temat tego, co ALFA może zrobić, by zniwelować zaistniała barierę starając się wskazać jak najwięcej możliwości (pięć minut).
6. Grupa siada we wspólnym kółku i ALFA daje informacje zwrotną, z jakiej wskazówki sądzi, że skorzysta i co było dla niej cenne.

Pytania do uczestników – podsumowanie /opcjonalnie/

- Co wniosła wspólna refleksja dotycząca pracy? – wypowiedzi na forum.



PRZERWA OBIADOWA

III CZĘŚĆ WARSZTATU – Tworzymy Diady Dydaktyczne

Ćwiczenie 5. Określanie potencjału zespołu /30 min/

Etap 1. /5 min/

Utwórzcie zespoły 6-lub 8-osobowe – w zależności od liczebności grupy. Najlepiej, by dobrały się osoby, które najmniej się znają.

Przyjrzyjcie się cechom, które uznaliście się za ważne dla Was jako społeczności uczących się Dydaktyków.
/patrz scenariusz s. 8-9/

Etap 2. /10 min/

Wyobraźcie sobie, że prowadzicie stragan na pewnym rynku. Macie 15 min na przygotowanie indywidualnej wizytówki w postaci „straganu”, na którym w dowolnej formie umieścicie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie kompetencje/umiejętności/zdolności/wartości są dostępne na Twoim straganie? (czym Ty jako dydaktyk dysponujesz, możesz się podzielić z innymi)
 2. Co znajduje się pod ladą na Twoim straganie, czyli jakie umiejętności bezpośrednio nie związane z dydaktyką posiadasz jeszcze?
 3. Szuflada straganiarza: Jakich kompetencji/zdolności/umiejętności chciałbyś się nauczyć od innych członków zespołu?
1. Piwniczka straganiarza: Jakie masz marzenia jako dydaktyk?

Etap 3 Praca w zespołach /15 min/

Po wykonaniu plakatów przyklejamy je do ściany i każda osoba przez minutę prezentuje swój plakat przed członkami zespołu. W trakcie tych prezentacji pozostałe osoby robią notatki na karteczkach samoprzylepnych, które podpisują swoim imieniem zgodnie ze schematem: /10 min/

- na żółtych karteczkach wypisuje się kompetencje/umiejętności/zdolności i swoje uwagi, które wydają Ci się szczególnie interesujące i przydatne dla doskonalenia własnej dydaktyki;

- na zielonych karteczkach – kompetencje/umiejętności/zdolności, które ta osoba ukryła „pod ladą” a w Twojej opinii mogą służyć Tobie;

- na pomarańczowych karteczkach – sposoby, na jakie ty możesz pomóc danej osobie zyskać pożądane przez nią kompetencje/umiejętności/zdolności.

Przez następne 2 minuty wszyscy przyklejają przygotowane karteczki na plakatach stosownych osób, a przez kolejne 3 minuty każdy zapoznaje się z informacją zwrotną uzyskaną od innych osób.

Etap 4. Runda na forum *– wypowiada się każdy członek zespołu, prowadzący zapisuje na flipcharcie wnioski dając nagłówki:

Nasz zespół jest...

Dobór Diad Dydaktycznych – Par Uczących Się Dydaktyków /15 min/

1. Przyjrzyjcie się tabelce swoich zadań w scenariuszu /s.14/ i straganom w zespole oraz wybierzcie osoby, od których chcielibyście się czegoś nauczyć w trakcie współpracy w parze.
2. Porozmawiajcie między sobą i utwórzcie pary, które będą ze sobą współpracowały w programie.



KRÓTKA PRZERWA KAWOWA

Zapraszamy Was do pracy w Diadach /5 minut/

Jakie działania przed nami? **Ścieżka „deep diving” albo „soft touch”.**

- **„Deep diving”** - zachęcamy Was do tego, żeby pracować nad praktyką w praktyce, tzn. zapraszać się wzajemnie na swoje zajęcia. W CDD nazywamy to **„obserwacją wspierającą”**. Jej celem jest wspieranie mocnych stron obu uczestników diady. Zachęcamy do tego, żeby co najmniej raz dokonać takiej wzajemnej wizyty.
- **„Soft touch”** - inną możliwością jest praca w modelu **„rozmowy mentoringowej”**, w której partnerzy rozmowy dokonują refleksji nad ważnymi dla siebie obszarami dydaktyki, w tym procesów tutorskich i wypracowują w oparciu o rozpoznane własne zasoby i możliwości oraz wskazówki rozwojowe mentora kierunki doskonalenia własnej praktyki.

Ćwiczenie 6. Refleksja indywidualna - przygotowanie do OBSERWACJI WSPIERAJĄCEJ /15 min/

- Co sprawi, że poczuję się bezpiecznie w sytuacji obserwacji?
- Co mówi mi mój „wewnętrzny krytyk”, kiedy myślę, że kolega/koleżanka odwiedzą mnie na zajęciach?
- Co ma być rezultatem tej obserwacji?
- Czy ważne będzie dla Ciebie usłyszeć, jak to można poprawić, zrobić inaczej?
- W przypadku odpowiedzi twierdzącej na powyższe: Jak chciałbyś, żeby brzmiała informacja pokazująca Ci, że jest coś do zmiany w Twojej pracy?

Refleksja indywidualna

.....

.....

.....

.....

.....

Toolbox 6. Warunki przyjęcia i wykorzystania informacji zwrotnej. Co wiemy z literatury i pytania do refleksji dla osoby obserwującej i obserwowanej.

Zaufanie: to obserwowana osoba zdecydowanie – bardziej lub mniej świadomie – czy weźmie pod uwagę informację zwrotną czy nie. W procesie tym istotną więc rolę odgrywa jakość relacji. Gotowość i chęć z obu stron, by wysłuchać się wzajemnie, jest uzależniona od tego, czy wzajemnie ufają sobie, cenią swoje słowa i są przekonane o dobrych intencjach drugiej strony¹⁷.

- *Co sprawi, że poczuję się bezpiecznie/komfortowo w sytuacji obserwacji (zarówno jako obserwowany, jak i obserwator)?*

Samoregulacja w uczeniu się: kolejnym obszarem, który decyduje o możliwości przyswojenia komunikatu zwrotnego, jest stopień przygotowania do samoregulowanego uczenia się, a więc takiego, które zapewnia

¹⁷ Brookhart S. M., Moss C. M. (2015), How to Give Professional Feedback, *Educational Leadership*, 72(7), s. 27; Carless D. (2013). Trust and its role in facilitating dialogic feedback, w: Boud, D, Molloy E (red.), *Feedback in Higher and Professional Education: Understanding it and Doing it Well*, Routledge: Nowy Jork, 90-103.

<p>możliwość samodzielnego, autonomicznego planowania, monitorowania i wnioskowania na temat własnego uczenia się¹⁸.</p> <p>➤ <i>Na ile postrzegam moje uczenie się jako samoregulowane, a na ile kierują mną czynniki zewnętrzne?</i></p>	
obserwowany	obserwator
<p>„Wewnętrzna informacja zwrotna” (ang. <i>internal feedback</i>)¹⁹: istotnym warunkiem jest dokonanie przez osobę otrzymującą informację zwrotną spostrzeżeń pod wpływem skonfrontowania otrzymanych komentarzy z własną, ocenioną pracą.</p> <p>➤ <i>Co mówi mi mój „wewnętrzny krytyk”, kiedy myślę, że kolega/koleżanka odwiedzą mnie na zajęciach?</i></p> <p>Precyzja i szybkość: badania wskazują, że z informacji zwrotnej osoby otrzymujące IZ są w stanie skorzystać, gdy jest ona udzielona szybko, czyli bezpośrednio po wykonaniu zadania; precyzyjna (odnosząca się do konkretnych sformułowań w pracy) oraz gdy dostarcza informacji, co i <u>w jaki sposób</u> poprawić (a nie tylko <u>co</u> poprawić).</p> <p>➤ <i>Jak chciałbyś, żeby brzmiała informacja pokazująca Ci, że jest coś do zmiany w Twojej pracy? Czy ważne będzie dla Ciebie usłyszeć, jak to można poprawić, zrobić inaczej?</i></p> <p>Poziom identyfikacji z zadaniem, które jest oceniane: chodzi tu o umiejscowienie źródła zadania. Źródło jest zewnętrzne wówczas, gdy zadanie jest narzucone. Osobie ocenianej odebrane jest poczucie wpływu, zamiast tego pojawia się odczucie bycia sterowanym. Natomiast zadanie własne, czyli wybrane osobiście, pozwala doświadczyć poczucia własnej sprawczości, pozytywnej i wewnętrznej motywacji. Od osoby otrzymującej IZ zależy też ocena wykonania, co – patrząc dalekosięcznie – sprowadza się w konsekwencji do wnioskowania o własnych mocnych i słabych stronach: cechach i poziomie osiągniętych umiejętności. Taka wiedza o sobie samej/samym to istotny zasób dorosłego człowieka²⁰.</p> <p>➤ <i>Na co chciałbyś, żeby Twój obserwator zwrócił uwagę, gdy będzie obserwował Cię w działaniu? Daj mu zadanie! A potem zacznij od własnej samooceny własnego działania.</i></p>	<p>Towarzystwo bez oceniania: dialog dotyczący jakości pracy wymaga zapewnienia osobie otrzymującej informację zwrotną poczucia bezpieczeństwa. Komunikaty ze strony osoby obserwującej powinny stwierdzać fakty. Warto unikać określeń, które w ogólny sposób w swojej wymowie są oceniające, zarówno tych negatywnych, jak i pozytywnych. Lepiej powiedzieć: w trakcie zajęć 5 studentów zabrano na dłużej głos, niż „Stosowanie „porozumienia bez przemocy” z jego naczelną zasadą o zakładaniu dobrych intencji interlokutora jest tu bardzo pomocne.</p> <p>➤ <i>Różne słowa (np. niektóre przymiotniki) to ryzyko wejścia w interpretowanie czyjegoś zachowania. Jakich uczuć doświadczasz, kiedy opisujesz to, co widzisz (słyszysz) bez wydawania opinii?</i></p> <p>Jeśli w informacji zwrotnej pojawiają się obszary do poprawy, najlepiej skupić się na jednym lub maksymalnie dwóch aspektach. Zazwyczaj tyle osoba otrzymująca informację zwrotną jest w stanie przyjąć²².</p> <p>➤ <i>Czy umiesz wybrać maksymalnie 2 obszary do pracy? Jak nie powiedzieć więcej?</i></p> <p>Sposób przedstawienia informacji zwrotnej warto by pozostawiał osobie ocenianej decyzję o tym, co i jak zmienić w zadaniu czy pracy w przyszłości. W związku z tym postuluje się, by nie używać trybu rozkazującego.</p> <p>➤ <i>Pomocne sformułowania: rozważ, co byś powiedział...?, jak ty to widzisz...?, proponowałbym... .</i></p> <p>Obserwacja wspierająca to nie hospicja: proponowana formuła obserwacji zakłada raczej</p>

¹⁸ Carless D. (2022). Feedback for student learning in higher education, w: *International Encyclopedia of Education, 4th Edition*, Elsevier, s. 2.

¹⁹ Nicol D., MacFarlane-Dick D. (2006), Formative Assessment and Self-Regulated Learning: A Model and Seven Principles of Good Feedback Practice, *Studies in Higher Education*, 31(2), s. 202.

²⁰ Szyling G. (2010), Ocenianie kształtujące, czyli o niejednoznaczności [w:] *Teraźniejszość i przyszłość oceniania szkolnego. XVI Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej*, pod red. B. Niemierko, M.K. Szmigel, Grupa Tomami, Kraków, s. 123.

²² Brookhart S.M., Moss C.M., tamże, s. 26.

<p>Informacja zwrotna powinna być zorientowana na przyszłość w tym sensie, że naczelną troską obserwatora rozpoczynającego dialogiczną informację zwrotną powinna być „przekładalność” komentarzy (składa się na nią jasność wyводу, praktyczny charakter, inspirujące wskazówki) na przyszłe prace. Przekładalność komentarzy jest najczęściej dużo większa w przypadku ustnego dialogu, niż przekazu pisemnego²¹.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Kiedy otrzymasz informację zwrotną, dopytuj, o co w niej chodzi tak długo, aż będziesz wiedział, jak działać następnym razem.</i> 	<p>docenianie tego, co jest mocną stroną obserwowanego dydaktyka, niż ocenianie go.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Na ile potrafię pokazać obserwowanej przeze mnie osobie, że moja obecność na jej zajęciach to nie „sąd ostateczny”, ale (być może jedna z nielicznych) okazja do wychwycenia tego, co najcenniejsze na jej zajęciach?</i> <p>Poczucie sprawczości: jeśli to obserwowana osoba zdecyduje, jakie aspekty jej zajęć mają być szczególnie obserwowane (do tego zachęcamy!), to jest to krok ku temu, by obserwacja miała faktycznie wspierający charakter. Wiąże się to jednak z (czasem trudną do powstrzymania) ochotą, by opowiedzieć obserwowanemu o rzeczach, które postrzegamy jako jego błędy.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Czy potrafię odłożyć na bok obserwacje, o które nie prosił mnie obserwowany?</i>
--	---

CZEŚĆ IV –WSPÓŁPRACA DIAD DYDAKTYCZNYCH

Ćwiczenie 7. Tworzymy umowę i przygotowujemy się do obserwacji wspierającej /20 min/:

Rozważcie spisanie następujących punktów „umowy obserwacyjnej”:

Rozmowa przed obserwacją wspierającą:

W jej ramach warto ustalić:

- Kto decyduje, co ma być obserwowane i omawiane?
- Co jest celem obserwacji (ważne obszary do obserwacji)?
- Rozważyć:
 - Jakiekolwiek potrzeby jako prowadzący zajęcia ma osoba obserwowana?
 - Po czym osoba obserwowana pozna, że jej potrzeby (jako prowadzącego zajęcia) są zaspokojone?
 - Jak chciałaby się czuć w ich trakcie?
 - Jak chciałaby się czuć po nich?
- Co jeszcze dla Was, jako współpracującej pary jest tu ważne do ustalenia?
- Zapiszcie swoje ustalenia.

Nasza „umowa obserwacyjna”:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

²¹ Hill J., West H. (2020), Improving the Student Learning Experience through Dialogic Feed-Forward Assessment, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 45(1), s. 83.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Toolbox 6: Proponowany przez zespół CDD schemat przygotowania i przeprowadzenia obserwacji wspierającej.

I. rozmowa przed obserwacją

W jej trakcie korzystamy z wspólnie uzgodnionej umowy

II. obserwacja wspierająca

w trakcie obserwacji Obserwator:

- Notuje czyste fakty, bez ocen czy opinii
- Wykorzystuje czas na trenowanie umiejętności „nieoceniającej obserwacji” według PbP – notowanie jak najprecyzyjniej zaobserwowanych faktów

Wykorzystuje do tego wcześniej przygotowany spis zagadnień/formularz etc. lub czystą kartkę

III. rozmowa po obserwacji

- Wykorzystujemy techniki „Porozumienia bez przemocy” (PbP):
 - co widzę,
 - jaką emocję to we mnie wzbudza,
 - odniesienie do przewidywanych potrzeb studentów,
 - sformułowanie pytania „może warto byłoby wprowadzić, rozważyć...?/co byś powiedział na...?”
 - Co dla siebie biorę jako oceniany, jako obserwator? Co było dla mnie nowe, odkrywcze? Na co chcę zwracać uwagę w przyszłości podczas mojej pracy na zajęciach i pracy w diadzie?



PRZERWA KAWOWA

Ścieżka „Soft touch” – Schemat Rozmowy mentoringowej – miniprelekcja /10 min/²³

Schemat rozmowy mentoringowej:

MOJE CELE – RZECZYWISTOŚĆ – PLAN – WSKAZÓWKI MENTORSKIE - DZIAŁANIE

1. Moje cele

Co chcesz zmienić w swojej pracy?

Co jest w tym dla Ciebie ważne?

Jak ma wyglądać idealna sytuacja?

Pytania pogłębiające:

- Co zwiększyłoby Twoją satysfakcję z pracy?
- Gdybyś mogła_mógł zmienić jedną rzecz w swojej pracy – co by to było?
- Jakie byłyby konsekwencje pozostawienia sprawy tak jak jest?
- Jak ważny jest ten cel dla Ciebie w skali 1-10?
- Co będziesz miał z jego realizacji?
- Kto jeszcze będzie Ci wdzięczny/skorzysta na jego realizacji?
- Wyobraź sobie idealną sytuację w swojej pracy: Jak jest? Co się dzieje? Co widzisz? Co słyszysz? Kim tam jesteś? Jaki jesteś? Jak się czujesz? Jacy są współpracownicy? Co robią?

2. Rzeczywistość

Jak jest teraz w tym obszarze?

²³ Por. Andreanoff, J. (2016). *Coaching and Mentoring in Higher Education: A Step-by-Step Guide to Exemplary Practice*, London: Palgrave. ;
Eby, L.T.; Rhodes, J.E.; Allen, T.D. (2007). Definition and Evolution of Mentoring. W: *The Blackwell Handbook of Mentoring*; Blackwell Publishing: Hoboken, NJ, USA, 7–20.;
Robinson, C.E. (2015). Academic/Success Coaching: A Description of an Emerging Field in Higher Education. Ph.D. Thesis, University of South Carolina, Columbia, SC, USA, 2015. <https://scholarcommons.sc.edu/etd/3148> . Dostęp z 30.12.2022.;
Dean, D. (2009). Getting the most out of your mentoring relationships. Springer: New York, 3, 3–5.

Co już masz?

Kto Cię wspiera?

Pytania pogłębiające:

- Jakie są bariery teraz w realizacji tego celu? / Co Cię powstrzymuje teraz przed działaniem?
- Jaką teraz ponosisz odpowiedzialność za to, co się w tej sprawie dzieje?
- Co do tego doprowadziło? /Przedstaw mi tło – co sprawiło, że znalazłeś się w tym miejscu?
- Jak widzą to inne ważne osoby?
- Jakie Twoje mocne strony już teraz pozwalają Ci planować realizację?
- Opisz swoje emocje w sytuacji tu i teraz Twojego celu?

3. Plan

Co jest możliwe do zrobienia?

Jakie mogą być skutki?

Jaki jest plan?

Pytania pogłębiające:

- Jak chcesz zrealizować ten cel? / Co potrzebujesz?
- Gdzie i kiedy to dostaniesz?
- Kto może być pomocny? / Z kim porozmawiasz?
- Co jeszcze zrobisz? / Jak możesz inaczej zadziałać?
- Które rozwiązanie jest zgodne z Twoimi przekonaniem?
- Jak myślisz jak widziałaby to rozwiązanie Twój szef?
- Co powiedziałyby na to rozwiązanie najbliższa Ci osoba?
- Co zrobiłby ważny dla ciebie autorytet?

4. Wskazówki mentorskie

Adekwatne do potrzeb i celów

Zwięźle

Forma propozycji

Zawierające komunikat „ja” i odniesienie do własnej wiedzy i doświadczenia

Wskazówki mentorskie – jak ich udzielać? /c.d./

- Udzielamy ich dopiero po etapie planu stworzonego przez partnera rozmowy
- Muszą być zgodne z celem, wartościami i potrzebami partnera
- Mają wynikać z naszych kompetencji i doświadczenia
- Powinny mieć formę krótkiej wypowiedzi
- Nadajemy im styl delikatnej propozycji/wskazówki
- Muszą zawierać komunikat „ja” np. Wiesz , ja mam pewne własne doświadczenia w zakresie ...i mogę się z Tobą podzielić. Co ty na to? Po odpowiedzi twierdzącej: w tej sytuacji sprawdziło mi się...

5. Działanie

Co postanawiasz?

Jaki będzie Twój pierwszy krok?

Jak będą monitorowane postępy?

Pytania pogłębiające:

- Które rozwiązanie jest możliwe do realizacji? / Którą opcję chcesz realizować?
- Jaki będzie Twój pierwszy krok? Co konkretnie zrobisz? Do kiedy to zrobisz?
- Z kim musisz współpracować, by zrobić ten krok?
- Co musisz zrobić, by realizacja tego kroku w tym terminie była pewna?
- Co zrobisz w ciągu najbliższego tygodnia? Co jeszcze?
- Jak widzisz swoje zaangażowanie w realizację tej opcji za trzy miesiące? Sześć miesięcy? Co tam będziesz robił ?

Czym jest a czym nie jest rozmowa mentoringowa?²⁴

Czym jest rozmowa mentoringowa?	Czym NIE jest rozmowa mentoringowa?
Relacja jeden na jeden	Opiekowanie się
Relacja dobrowolna	Bycie powiernikiem
Relacja dwustronna	Zwolnienie z odpowiedzialności
Narzędzia rozwojowe	Dawanie rad

Ćwiczenie 8. Rozmowa mentoringowa w Diadzie /20 min/:

Przyjrzyjcie się schematowi rozmowy mentoringowej w scenariuszu na s. 22-24. i przeprowadźcie teraz pomiędzy sobą taką rozmowę, przeznaczając na jeden dialog 10 minut. Możecie wykorzystywać też inne pytania w scenariuszu.

Toolbox 7. Potrzeby Partnera w Diadzie – formularz rozpoznania wstępnego przed pierwszym spotkaniem²⁵

Wartościowym elementem w Waszej współpracy w przypadku zdecydowania się na formę „soft touch” jest poprzedzenie pierwszej rozmowy mentoringowej przekazaniem sobie formularza potrzeb z prośbą o uzupełnienie i oddanie przed pierwszym spotkaniem. Pozwoli to na wzajemne przygotowanie się do pierwszego spotkania i wstępne przemyślenie priorytetów w rozmowie.

Oto przykładowy schemat:

Cele:

- Co jest dla mnie w tej chwili priorytetem w mojej pracy dydaktycznej?

- Co chciałbym ważnego dla mnie zrealizować w najbliższym czasie?
- Jak zmiana w mojej pracy dydaktycznej sprawiłaby, że byłaby one bliskie ideału?

Marzenia:

²⁴ Por. Lancer, N.; Clutterbuck, D.; Megginson, D. (2016). *Techniques for Coaching and Mentoring*, 2nd ed.; Routledge: London, UK.

²⁵ Por. Stolfus, T. (2012). *Sztuka zadawania pytań w coachingu*. Wrocław: Aetos Media Sp. z o.o., s. 23.

- Co jest obecnie moim największym marzeniem jako dydaktyka-tutora?
- Jak zmieniłoby się moje obecne życie, gdybym mógł zrealizować ważne marzenia w zakresie procesów dydaktycznych?
- Jak wpływała dotąd na mnie sytuacja, kiedy mogłem zrealizować swoje marzenie?

Wiedza o sobie:

- Jakich moich pięć mocnych stron przyczyniło się dotąd do sukcesów w mojej pracy dydaktycznej?
- Jakie duże zmiany nastąpiły we mnie w ciągu ostatnich 5 lat?
- Co w sobie lubię? – wymień pięć cech i/lub aktywności

Oczekiwania wobec rozmowy:

- Namacalne efekty, które chciałbym zobaczyć po trzech pierwszych rozmowach to...
- W ramach rozmowy chciałbym zostać zmotywowany do...
- Oczekuję od mojego Rozmówcy...

Podsumowanie części IV – Obserwacja wspierająca i peer to peer mentoring

- Jakie macie wrażenia dotyczące zaproponowanego modelu współpracy?

- Ile deep diving a ile soft touch?

- Jakie macie pytania?

Toolbox 8. Techniki wyznaczania celu: wstęp, metoda SMART, zakończenie procedury wyznaczania celu.²⁶

Polecamy, by dla doprecyzowania celu rozwojowego, użyć na pierwszej rozmowie mentoringowej techniki Smart. Oto jej opis:

WSTĘP

Po ogólnej refleksji nad potrzebami Rozmówcy osoba prowadząca rozmowę rozwojową prosi na początku o wskazanie:

- Jakie cele wybrałeś na Twój dzisiejszą rozmowę?
- Który z nich jest dla Ciebie szczególnie ważny dzisiaj?
- Który z nich jest ważny z uwagi na dalszą perspektywę?

Warto też zapytać o pomysły wykraczające poza :

- Co innego, nowego widzisz w zakresie istotnych dla Ciebie wyzwań?
- Jakie niezrealizowane cele czekają na Ciebie?
- Na czym chcesz się skupić podczas naszych rozmów?

SMART

Specific – konkretny, Rozmówca precyzyjnie określa dokąd zmierza

Pytania:

- Jaki ma być konkretny rezultat Twojego zamierzenia?
- Co jeszcze w tym konkretnie chcesz osiągnąć?
- Jak będzie wyglądała sytuacja, jak osiągniesz ten cel?
- Kim Ty będziesz zrealizowawszy ten cel?
- Kiedy chcesz osiągnąć ten cel?

²⁶ Op.cit. s.38.

- Jakie szczegółowe efekty pokażą Ci, że już go osiągnąłeś?

Measurable – wymierny, Rozmówca dookreśla sposób mierzenia postępu

Pytania:

- Po czym poznasz, że robisz postępy?
- Po czym poznasz, że jesteś blisko finalizacji?
- W czym się przejawia poprawa stanu rzeczy?
- Jak możesz określić ten cel, byśmy mogli mierzyć jego postępy?
- Co Ci pokaże, że poszedłeś z tym dalej?
- Jak możesz sprecyzować termin, którego użyłeś...(niejasny termin użyty przy wyznaczeniu celu w pierwszym kroku np. „wyższe” zarobki, „szybki” awans”, „lepsza” relacja?

Achievable – osiągalny – przyjrzenie się, czy jest w zakresie realnych możliwości i przestrzeni wpływu

Rozmówcy

Pytania:

- Co w praktyce jest osiągalne w zakresie tego celu?
- Co jest realistyczne w Twoim zamiarze?
- Co w tym wyzwaniu zależy od Ciebie? A co od innych osób, okoliczności zewnętrznych?
- Co może utrudnić, uniemożliwić realizację?

Opcjonalnie: Attractive – atrakcyjny dla Rozmówcy

Pytania:

- Co Cię w tym celu pociąga?
- Co sprawia, że inne rzeczy odłożysz na bok?
- Co jest dla Ciebie źródłem radości w tym zamiarze?
- Co powoduje, że czujesz nową energię, jak o tym pomyśle mówisz?

Resourced – określony w zasobach

Pytania:

- Ile będzie kosztował czasu i pieniędzy?
- Jakie koszty poniesiesz jego realizacji?
- Kto Ci pomoże w realizacji?
- Jakie dodatkowe zasoby masz, żeby przyspieszyć finalizację?
- Komu na tym jeszcze zależy, byś to osiągnął?
- Co w Tobie jest sprzymierzeńcem dla tego celu?

Opcjonalnie: Relevant – Rozmówcy tak zależy, że jest w stanie wiele poświęcić dla realizacji tego celu

Pytania:

- Co jest w tym celu dla Ciebie ważne?
- Z czego codziennie jesteś w stanie zrezygnować, by to zrealizować?
- W skali 1-10 jak ważny jest ten cel dla Ciebie?
- W jaki sposób będzie widać, że to priorytet dla Ciebie?

Timed – określony w czasie

Pytania:

- Do kiedy chcesz osiągnąć ten cel?
- Kiedy zrobisz pierwszy krok?
- Jaką skalę czasową przyjmiesz na realizację całego celu?

ZAKOŃCZENIE:

- Co jest Twoim planem na tę rozmowę?
- Co chcesz, żebyśmy wypracowali w tej sesji odnośnie Twojego celu?
- Z czym chcesz wyjść w zakresie Twojego celu z dzisiejszej rozmowy?

Rozwijanie umiejętności na ścieżce „soft touch” (między warsztatami a superwizjami)

Poniższe techniki mogą okazać się przydatne w trakcie trwania naszego programu. Jeśli będziecie się wzajemnie obserwować na zajęciach a potem omawiać obserwacje („deep diving”) lub wyłącznie omawiać swoje praktyki podczas rozmów mentoringowych („soft touch”) albo wypracujecie własną kombinację „deep – soft”(?), zaproponowane poniżej narzędzia pomogą Wam badać siebie, Waszego partnera w diadzie, Wasze nastawienie do pracy, do radzenia sobie z wyzwaniami, a przy okazji okażą się przydatne w przygotowywaniu się do superwizji, które będą następnym krokiem w naszym module.

Toolbox 9. Pomocne techniki przy współpracy w ramach rozmów mentoringowych.

Okno Johari²⁷

Stopień ujawniania prawdy o sobie w relacji rozwojowej jest istotny dla budowania wzajemnego zaufania i wiarygodności. Autentyczność jest także polecaną postawą w każdego typu komunikacji.

Schemat wyrażania osobowości wg Joe’go Lufta i Harry’ego Ingrama tzw. Okno Johari.

Polecenie dla Mentee: Zapoznaj się z opisem okienek i narysuj własne Okno Johari dobierając rozmiar okienek najadekwatniej do tego, jak oceniasz te obszary u siebie. Napisz po jednym zdaniu wyjaśnienia wybranego rozmiaru okienka.

Mój ślepy punkt: Nie widzę swoich wad ani zalet, ale inni je widzą	Arena: Widzę swoje zalety i wady wyraźnie i tak samo jak inni
Strefa nieznaną: Część mnie, która jest zasłonięta przede mną i przed innymi	Fasada: Widzę pewne aspekty siebie, ale nie ujawniam ich innym

Interpretacja wyników “okna Johari”

Okienka nieautentyczności:

1. Dominacja okienka Ślepy punkt – masz niedostateczny ogląd siebie i nie wiesz, co inni o Tobie sądzą, choć masz przesłanki, że w pewien sposób Cię określają. Stąd często zachowujesz się, jak „stoń w sklepie z porcelaną”.
2. Dominacja okienka Strefy nieznananej – masz małą wiedzę na swój temat, jak też dla innych stanowią zagadkę.
3. Dominacja okienka Fasady – znasz siebie, ale nie ujawniasz wielu swoich cech, emocji etc., stąd inni odbierają Cię często jako fałszywego, niedostępnego etc.

Okienko autentyczności:

4. Dominacja okienka Areny – to część osobowości, którą wyraźnie u siebie widzę – moje wady, zalety, schematy działania etc. i mój ogląd jest spójny z tym, co mówią o mnie inni.

Przewaga okienka Areny świadczy o wysokim poziomie autentyczności i sprawności w ujawnianiu prawdziwego obrazu siebie.

Aby zwiększyć okienko Areny można:

- Poprosić o informację zwrotną inne osoby.
- Otwarcie mówić o swoich uczuciach i myślach.

²⁷ Por. Bird, J., Gornall, S. (2017). *Sztuka coachingu*. Łódź: Galaktyka Sp. Z o.o., s. 50-51.

Metoda Walta Disney'a

METODA WALTA DISNEYA – TRZY RÓŻNE SPOJRZENIA NA JEDNĄ KWESTIĘ

METODA WALTA DISNEYA - WSTĘP

Założenie metody polega na analizie jednej kwestii z trzech, zupełnie różnych od siebie, punktów widzenia. Uosabiają je: Marzyciel, Realista i Krytyk. Pozwala to kompleksowo zbadać rozpatrywany projekt/cel i rzetelnie ocenić jego wartość.

Ta metoda jest wykorzystywana również do poszukiwania kreatywnych rozwiązań. Może być praktykowana indywidualnie, jak i grupowo.

Marzyciel

Wcielając się w rolę Marzyciela trzeba dosłownie zakochać się w analizowanym projekcie. W tej roli można śmiało porzucić „zasadę rzeczywistości” i nie przejmować się żadnymi ograniczeniami, które narzuca codzienność, czy nawet prawa fizyki. Trzeba puścić wodze fantazji i pokazywać kolejne korzyści, które niesie ze sobą projekt. Tu dominuje zasada „najważniejsze to bujać w obłokach”.

Realista

Kiedy znamy już korzyści projektu, należy nieco ostudzić zapał i spojrzeć na wszystko z pozycji Realisty. Powinien on zadać sobie pytania: „jak to zrobić?”, „czy jest to możliwe do wykonania?” i „co potrzeba do realizacji?”. Realista to racjonalność, chłodna kalkulacja i trzeźwy umysł. Marzyciel wyolbrzymia znaczenie i zalety pomysłu, nie licząc się z nikim i niczym. Realista zastanawia się, czy można wprowadzić go w życie.

Krytyk

Kiedy pomysł Marzyciela został już oszlifowany przez chłodnego Realistę, należy zastanowić się nad jego słabymi punktami, czyli przejść do roli Krytyka. Ta rola wymaga wypunktowania niebezpieczeństw, które może wywołać projekt. Jeżeli Marzyciel mógł nie przejmować się rzeczywistością, to Krytyk też ma prawo do snucia najczarniejszych wizji, radykalnego malkontenctwa i czepiania się „o wszystko” w analizowanym planie.

Należy kilkakrotnie przejść wszystkie etapy w cyklu Marzyciel – Realista – Krytyk. Kiedy w dyskusji nie pojawiają się nowe argumenty, a uczestnicy zaczynają się powtarzać, można zakończyć ten etap pracy.

KONIEC DZIAŁANIA

Etap końcowy to spisanie wszystkich argumentów, które pojawiły się w dyskusji. Teraz zna się już wszystkie zalety i słabości projektu, a także możliwości jego realizacji.

Planowanie działania: Mogę-Chcę-Zrobię²⁸

Cel:

wypracowanie planu działania w oparciu o podjęta decyzję o rozwiązaniu

Schemat: mogę – chcę – zrobię

Pytania:

Które rozwiązanie jest możliwe dla Ciebie do realizacji?

Którą opcję chcesz realizować?

Jaki będzie Twój pierwszy krok? Co konkretnie zrobisz? Do kiedy to zrobisz?

Z kim musisz współpracować, by zrobić ten krok?

Co musisz zrobić, by realizacja tego kroku w tym terminie była pewna?

Co zrobisz w ciągu najbliższego tygodnia? Co jeszcze?

Wyobraź sobie, że osiągnąłeś ten cel. Opisz, jakie konkretne działania do tego doprowadziły. Usystematyzuj je. Jaki będzie Twój następny krok?

Jak widzisz swoje zaangażowanie w realizację tej opcji za trzy miesiące? Sześć miesięcy? Co tam będziesz robił

²⁸ Por. Stolfus, s.45.

Technika pięć opcji²⁹

Cel:

zmuszenie Rozmówcy do wyjścia poza początkowe rozwiązanie i kreatywnego myślenia.

Polecenie: Podaj mi pięć możliwości rozwiązania tej sprawy.

Motywowanie do generowania pięciu opcji:

Jakie rozwiązanie byłoby najbardziej radykalne?

Jaką inną możliwość jeszcze widzisz? Co jeszcze?

Jak upiec kilka pieczeni przy jednym ogniu i połączyć te rozwiązania?

Twe opcje zakładają, że zrobisz to samodzielnie/szybko/za pierwszym razem a gdybyś podszedł do tego inaczej?

Wymieniłeś to, to i to...Co jeszcze można?

Co w przeszłości pomogło w takiej sytuacji?

Kto mógłby Cię zainspirować? Z kim „przegadać” temat?

Toolbox 10. Technika identyfikacji i przezwyciężania przeszkód we wprowadzaniu zmian.³⁰

Identyfikacja przeszkód zewnętrznych

Pytania:

1. Co Cię powstrzymuje przed startem?
2. Czego potrzebujesz, żeby to zrealizować a czego Ci brakuje, by pójść z tym do przodu?
3. Co i kogo musisz wziąć pod uwagę przy osiągnięciu tego celu?
4. Co było barierą w przeszłości, kiedy próbowałeś osiągnąć podobną rzecz?
5. Co konkretnie musisz przezwyciężyć, by to osiągnąć?
6. Co jest tu najmocniejszą przeszkodą?

Identyfikacja przeszkód wewnętrznych

Pytania:

1. Co czujesz, kiedy myślisz o tym celu? Jak reaguje Twoje ciało?
2. Co jest tego przyczyną? Jakie przekonanie lub wspomnienie?
3. Co w tym wyzwaniu wywołuje w Tobie napięcie lub stres? Poobserwuj się chwilę.
4. Jakie korzyści masz z tego, że zmiana nie zachodzi? Co byś stracił/a gdybyś osiągnął ten cel?
5. Z jakimi ważnymi dla Ciebie wartościami to się kłóci?
6. Jaki jest najgorszy scenariusz w tym przypadku?

Strategie przezwyciężania przeszkód

I STRATEGIA – Z PRZESZŁEGO DOŚWIADCZENIA

Bardzo często mamy wypracowane sposoby radzenia sobie w danych trudnych momentach. Przypomnienie sobie podobnej do aktualnego problemu sytuacji i naszej reakcji w niej może nas doprowadzić do konkretnego rozwiązania albo dodać nam pewności siebie. Jest to sposób na wzmocnienie nas.

Pytania:

1. Jak poradziłeś sobie z podobnym problemem kiedyś?
2. Co było dla Ciebie momentem przełomowym w tamtej sytuacji?
3. Co konkretnie zrobisz, by przełamać lęk/ niechęć/ opór?

²⁹ Op.cit., s. 42.

³⁰ Op.cit. s. 47-49.

4. Jak się czujesz po przezwyciężeniu tego?

II STRATEGIA - BURZA MÓZGÓW

Można potraktować problem jako podstawę do generowania różnych możliwości rozwiązań i użyć np. techniki pięciu opcji.

Pytania:

Jak sobie z tym możesz poradzić?

Kto Ci może w tym pomóc?

Jakie skuteczne środki i mocne zasoby masz już, żeby to przezwyciężyć?

Czego jeszcze Ci potrzeba, by pójść z tym do przodu? Gdzie to zdobędziesz?

III STRATEGIA – HIPOTETYCZNE SCENARIUSZE

Bardzo często wchodzimy w nowe role wyposażeni w pewne schematy myślenia i zachowania lub mechanizmy obronne, które utrwaliiliśmy w dotychczasowych rolach. Bywa tak, że w nowym środowisku są one nieadaptacyjne i obniżają naszą efektywność. Prowadzący rozmowę pracuje nad tym, by Rozmówca w sytuacji wyobrażonej przetestował nowe rozwiązania, sposoby reakcji etc., w zupełnie niezobowiązujący sposób.

IV STRATEGIA – WYJRZENIE POZA MUR

W przypadku przeszkód wewnętrznych często Rozmówcy jest bardzo trudno określić, co jest barierą. Osoba prowadząca Rozmowę może zaprosić Rozmówcę do ćwiczenia, w którym w „quasilaboratoryjnych” warunkach zmierzy się z tym, co go blokuje.

Mentor:

Mam dla Ciebie propozycję. W ciągu najbliższego tygodnia znajdź spokojną chwilę w bezpiecznym dla Ciebie otoczeniu i wyobraź sobie, że jesteś w tej problematycznej dla Ciebie sytuacji. Daj sobie 10 minut na jej przeżycie. Zastanów się, co czujesz, jak reaguje Twoje ciało, jakie myśli przychodzą Ci do głowy i w następnych 10 minutach postaraj się określić, na czym Twoja blokada/obawa polega.

V STRATEGIA – WĘDRÓWKA W IDEALNYM ŚWIECIE

Jest to strategia, która ma na celu wzmocnienie marzenia Rozmówcy i wzbudzenie tym samym większej odwagi do realizacji celu pomimo przeszkód.

Mentor:

1. Wyobraź sobie, że masz wszystkie środki, by zrealizować ten cel – wspierających ludzi, wystarczająco pieniędzy, siły, inwencji i czasu. Co byś zrobił w tak idealnych okolicznościach?
2. Jeśli miałbyś pewność, że Ci się to uda to co byś zrobił?
3. Wyobraź sobie, że ktoś zajął się tym problemem. Co teraz myślisz o zrealizowaniu tego marzenia?

Toolbox 11. Spotkania przeglądowe – podsumowanie postępów i zakończenie rozmów mentoringowych.³¹

Ocena postępów w realizacji celu powinna być dokonywana na każdej kolejnej rozmowie rozwojowej po wyznaczeniu celu.

Cele oceny postępów:

- Przegląd osiągnięć;
- Refleksja nad podjętymi krokami realizacji;
- Optymalizacja dalszych kroków realizacji;
- Wyznaczenie celów szczegółowych wynikających z zaistniałych sytuacji;
- Samodocenie i świętowanie mini sukcesów – wzmocnienie poczucia kompetencji i motywacji do działania.

Każda kolejna (po ustaleniu celu) sesja powinna zaczynać się od przeglądu tego, co:

- Rozmówca osiągnął już w ramach wyznaczonego planu;

- Opisu ważnych wg niego aspektów realizacji tych osiągnięć;
- Dokonania samooceny przez Rozmówcę.

Pomocne pytania:

Osiągnięcia:

- Co zrealizowałeś z wyznaczonego planu na ubiegły tydzień/dwa tygodnie?
- Co było z tego łatwe? Co Cię pozytywnie zaskoczyło?
- Co stanowiło trudność? Na czym ona polegała?

Pomocne pytania:

Ważne aspekty:

- Co ważnego zaszło podczas realizacji planu?
- Jaki to ma wpływ na Twój cel? Na sposób jego realizacji?
- Co jeszcze pojawiło się, co przykuło Twoją uwagę? Jak możesz się tym zająć?
-

Pomocne pytania:

Samoocena:

- Oceń w skali 1-10 swój postęp w realizacji celu. Jaki krok zwiększy ten postęp o 1 punkt?
- Co zrobiłeś zdecydowanie dobrze? Co zrobiłbyś inaczej, gdybyś mógł to zrobić jeszcze raz? Gdzie tę wiedzę teraz wykorzystasz?
- Co wobec tego dzisiaj możemy wspólnie świętować? A nad czym w związku z tym, co zaszło chcesz dzisiaj popracować?

Końcowa rozmowa mentoringowa

Ostatnia rozmowa ma na celu:

- Podsumowanie osiągnięć Rozmówcy;
- Wyrażenie uznania dla Jego sukcesów;
- Wyznaczenie ogólnych kierunków dalszego rozwoju/działania Rozmówcy.

Ważne:

Zakończenie rozmów mentoringowych nie oznacza osiągnięcia przez Rozmówcę celu tym bardziej, jeśli cel był dalekosiężny. Efektem procesu mogą być tylko pierwsze zrealizowane kroki przybliżające do realizacji celu, natomiast rezultatem, który powinien nastąpić jest:

- Znaczący wzrost świadomości planu realizacji celu przez Rozmówcę;
- Poszerzenie wiedzy na temat własnych kompetencji potrzebnych do realizacji celu lub sposobów ich uzyskania;
- Świadomość słabych stron projektu oraz własnych i możliwości ich wykorzystania w pozytywny sposób lub eliminacji ich wpływu;
- Wzrost motywacji i poczucia pewności siebie przy wykonaniu działań.

Osiągnięcia.

³¹ Por. Atkinson, M., Chois, R. T. (2010). Coaching KROK PO KROKU. Warszawa: New Dawn, s. 166-180.

Pomocne pytania:

- Co osiągnąłeś w trakcie trwania naszego procesu?
- Co w zakresie Twojego celu jest w pełni dokonane a co jeszcze będzie wymagało Twojego zaangażowania?
- Za co chcesz sobie już dzisiaj pogratulować?
- Jak się czujesz dokonawszy tego wszystkiego?
- Co było dla Ciebie w całym naszym procesie najważniejsze?
- Co ten proces najbardziej Ci uświadomił o Tobie, o rzeczach ważnych dla Ciebie etc.?

Uznanie

Pomocne stwierdzenia:

- Postęp, który u Ciebie zauważam po naszych spotkaniach to...
- Cieszy mnie, że dokonałeś...
- Podziwiam w Tobie...
- Uważam, że Twoim niezwykłym potencjałem jest...
- Jestem pod głębokim wrażeniem takich Twoich cech, jak...

Kierunki rozwoju.

Pomocne pytania:

- Co będzie dla Ciebie najważniejszym elementem dalszej realizacji celu?
- Na co położysz nacisk w swoim życiu/działaniu po zakończeniu tego zadania?
- Co z realizacji tego działania zabierzesz ze sobą na przyszłość? Gdzie to wykorzystasz? Z kim się tym podzielisz?
- Co będzie Twoim trwałym zasobem po zakończeniu zadania? Jakie dobro dodatkowe dla Ciebie wyniknie z posiadania tego zasobu?
- Gdzie się widzisz po realizacji tego procesu za pięć lat?

Zakończenie warsztatu – części I - IV

1. Informacja zwrotna dla trenerów:

Co dla siebie wnosicie z całego warsztatu?

Co z Wami zostanie na długo?

2. Informacja zwrotna pomiędzy członkami zespołu

