



Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Výstup č. 4

Realizace pilotního kurzu Mentor Provázejícího učitele



Projekt NPO – komponenta 3.2.1

Specifický cíl A4: Kurzy zaměřené na rozšiřování dovedností (upskilling)
nebo rekvalifikace (reskilling)

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Branišovská 1645/31a
370 05 České Budějovice
IČ: 60076658



**Financováno
Evropskou unií**
NextGenerationEU

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**Národní
plán
obnovy**

IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název dokumentu:	Realizace pilotního kurzu Mentor Provázejícího učitele Specifický cíl A4: Kurzy zaměřené na rozšiřování dovedností (upskilling) nebo rekvalifikace (reskilling)
Vazba na cíl:	3
Termín dosažení výstupu:	31. 12. 2023
Vydala:	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích 2023
Adresa:	Branišovská 1645/31a, 370 05 České Budějovice IČ: 60076658 www.jcu.cz
Zpracoval:	PhDr. Miroslav Procházka, Ph.D. – odborný asistent PF JU
Verze:	1
Přílohy:	Podklad ke kurzu Mentor Provázejícího učitele
	 EVROPSKÁ UNIE Evropské strukturální a investiční fondy Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání  MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY  Národní plán obnovy
Licence:	 Tento výstup lze užít v souladu s licenčními podmínkami Creative Commons BY-SA 4.0 International (http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode).



Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Provázející učitelé a jejich komunikace se studenty na praxích

PhDr. Miroslav Procházka, Ph.D.



**Financováno
Evropskou unií**
NextGenerationEU



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**Národní
plán
obnovy**



I. Základní pedagogická pravidla pro mentoring a komunikaci s věkovou skupinou studentů VŠ

a) *Zákon cíle aneb jak moc víme PROČ a CO děláme?*

Cíl vzdělávání / praxe => Obsah vzdělávání / praxe => Metody, Formy, Prostředky

komunikace se studenty

Základní požadavky na cíl v mentoringu

Cíl = SMART

Cíle koncepční

Co to znamená být PU – podmínky pro práci?

Co být PU znamená pro mne osobně?

Co spadá a co již ne do role PU – jaké chování se od nás očekává při práci se studenty?

Cíle vzdálené

Čeho chceme dosáhnout vzděláváním studentů v jejich přípravě na PJ JU?

Čeho chci v mentorské práci se studenty dosáhnout já osobně?

Cíle blízké

Jaký je cíl konkrétního typu praxe / dne na praxi?

Jaký je cíl konkrétní hodiny, konkrétní aktivity?

Vědí, proč dělají studenti na praxi to, co dělají, proč říkají to, co říkají?

Co od toho, co řeknu, udělám, jak zareaguji – očekávám?

Proč ----- Co ----- Jak





b) zákon motivace aneb proč by měl student na praxi spolupracovat právě s Vámi?

Konkrétní cíl praxe má vést k nastartování procesu učení. Můžeme „vyučovat“, praktikanty s problematikou „seznámit“ a všechno „jim vysvětlit“, ale nenaučíme!

Učení je vnitřní proces, který se odehrává v mysli studenta... daří se nám dosáhnout toho, aby přemýšleli? A jak toho dosáhnout?



A) Co vše je a není motivace studentů

Hlavním úkolem PU je pozvolna ovlivňovat studenty, předkládat uvážlivě nové podněty k přemýšlení a podporovat vlastní učební činnosti studentů.

VYUČOVÁNÍ (vnější činnost) se musí převrátit do UČENÍ (vnitřní proces v mysli studentů)

Motivace vnější

Pobídka, která přichází zvenku – od Vás, od domluvy s vedením školy, katedry...

Student přichází na praxi, neboť musí se realizovat... nebo proto, že má z praxe výhodu...?

Ten, kdo **musí**, pak očekává, že Vy budete **muset** být aktivní – stylem: tady mne máte...



Příklad:

Situace	Motivační řešení
Student si hraje s mobilem	
Studenti se mezi sebou začínou o něčem potichu bavit	
Student se stále dívá z okna a nereaguje	
Studenti si začínou mezi sebou něco posílat	
Student se nezapojuje do skupinové práce	
Jedna skupina studentů se nezapojuje do práce na zadaném úkolu	
Student / studenti se nezapojují do dialogu, nereagují na otázku	

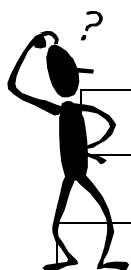
Motivace vnitřní

Teorie Maslowovy pyramidy lidských potřeb

Lidé se velmi rádi odkazují k vědeckým faktům, kterými mohou doložit své teorie. S ohledem na motivaci nám může posloužit tzv. **Maslowova pyramida lidských potřeb**, která je spojována s americkým psychologem Abrahamem Haroldem Maslowem.

Tato pyramida hierarchizuje lidské potřeby podle jejich naléhavosti pro člověka. Pokud uspokojíme nižší potřeby, můžeme se přesunout k uspokojování vyšších potřeb. Maslow říkal, že **člověk má obvykle potřebu seberealizace, pokud nemá hlad, cítí se v bezpečí, je milován a uznáván.**





Zákon důvěry aneb proč by měl student chtít řešit své otázky právě s Vámi?

Důvěra => Přesvědčení

Existuje celá řada modelů důvěryhodné komunikace:

1. Kompetenční model

Důvěryhodný PU je ten, který toho hodně zná!

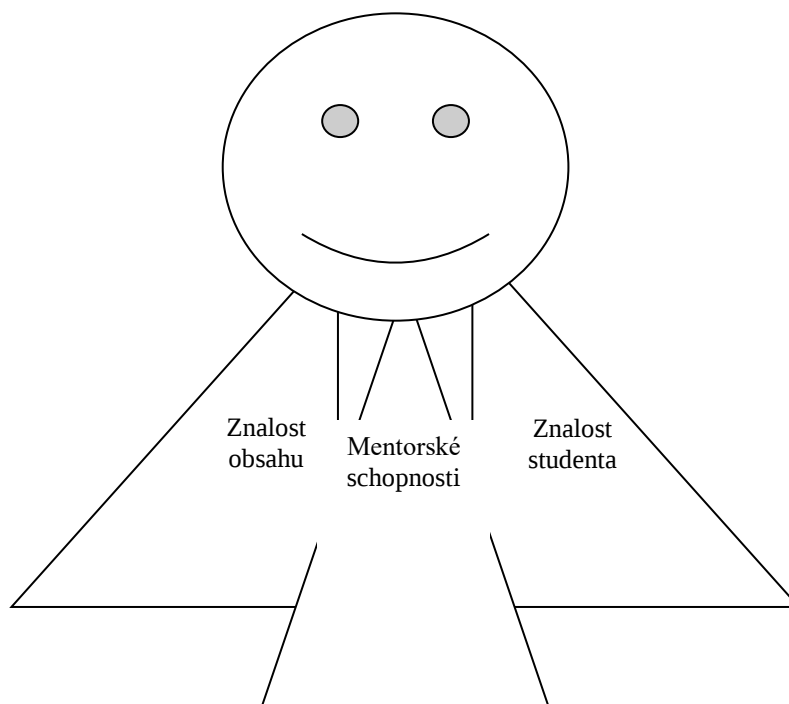
Je perfektně připraven!

Nemusí se pořád někde ptát, ví, co, jak a proč!

A. Znalost svého oboru – umíme mluvit o tom, co vyučujeme a umíme zajistit informační zdroje?

B. Znalost studenta – víme, koho vlastně mentorujeme?

C. Komunikační schopnosti – znalosti a dovednosti komunikace





Ad 1) Znalost obsahu

Kompetentní reakce na otázky – pracovní list / příklad
Pozitivní / motivující reakce na otázky

- Otázky, kde si nejsem jistý nebo neznám odpověď...

**Otázky několikanásobné, kdy se mentorovaný student chopí slova a začne se ptát na
několik věcí najednou...**

Otázky k věci, ale mimo právě probírané téma...

**Narážky na oblasti nespokojené reakce na požadování aktivity od studenta, který před
ostatními odmítne „něco“ dělat...**

Obecná odmítání a výhrady vůči praxi...

Otázka, která se promění v nářky na PU, nebo školu, učitele...

Student vystoupí s tím, že má jiný názor...

Student naráží na to, že se „to“ učí jinak...



Student vystoupí s kritikou (z pozice tradičního nebo naopak alternativního přístupu, nebo jiné ideologie)

Ad 2) Znalost posluchače

Pojmy ze světa současného vysokoškolského vzdělávání

Vzdělávání na vysoké škole

Víme, jak se učíte a kam naše školení zapadá – vysoká škola

Studijní program (již ne obor)

- Program akademický x profesní
- Bakalářský, navazující magisterský, magisterský (nedělený), doktorský

Akreditovaný program (institucionální x programová akreditace / Rada pro vnitřní hodnocení univerzity x Národní akreditační úřad)

VŠ a její lidé

Manažerská struktura ve vztahu k instituci	Manažerská struktura ve vztahu k programu
Rector (volený) – prorektorů (jmenování)	Garant studijního programu
Děkan (volený) – proděkanů (jmenování)	Garant předmětu



Vedoucí katedry (konkurzovaní)	Vyučující

Manažerská struktura ve vztahu k právům vést výuku	
profesor	Vedení oborových rad Ph.D. programů Vedení přednášek v Ph.D., NMgr. a Mgr. programech
Docent	Vedení přednášek v Ph.D., NMgr. a Mgr. programech Garantování NMgr. a Mgr. programů
odborný asistent (Ph.D.)	Vedení přednášek a seminářů v Bc programech Garantování programů, předmětů v Bc programech Vedení seminářů v NMgr. programech
Asistent	Vedení seminářů

Model výuky

Přetrvává klasický akademický model – přednášky – semináře

Občas nahrazován moderními metodami:

– kolokvia

- **tutoriály** (u kombinovaných studií)





2. Komunikační model

Důvěryhodný PU je ten, kdo se mnou mluví a jedná tak, že mu student rozumí

Komunikace se odehrává vždy prostřednictvím tří komunikačních kanálů

ROZUM

CIT

PROSTŘEDÍ A ČIN



Neverbální komunikace – řeč těla

Co podporuje slova?
Oční kontakt, haptika, miminka, proxemika, posturologie
Co ruší slovní komunikaci?

Vedlejší komunikační okolnosti:

Osobnost
Vzhled
Prostředí

Nápady na to, jak podpořit svá slova při mentoringu řeči těla a zapojit do vystupování svou osobnost...



Role interního mentoringu

Mentor je někdo starší – zkušený – kompetentní – odpovědný

- podpora – opora – vedení – vůdcovství – patronát (pater / otec)
- odborné, kolegiální a moudré vedení k učení se v profesi a k profesionálnímu růstu (Bey, 1995)
- ve školství – posledních 20 let (Johnson, 2008, Wong, 2005, u nás poprvé Lazarová, 2010, 2011, 2014)

Mentoring jsou činnosti, které na sebe logicky navazují

- jejich hlavním rysem je motivační aspekt – nastolující vztah a zpětnou vazbu.

Lazarová (2014) uvádí 3 etapy **mentoringu**:

- 1) Specifikace potřeb studenta, cílů činností a ujasnění představ o spolupráci
- 2) Konzultace mentora se studentem (rozhovor)
- 3) Evaluace – rekapitulace, zhodnocení...

Klíčem je nastolení motivačního vztahu a sladění principů:

- vedení,
- řízení (nezkušenost studenta – neznalost pracovních procesů v praxi),
- sebeřízení.



Motivace jako hlavní účel mentoringu

Řízení je dosahování cílů prostřednictvím druhých lidí. Úloha mentora je (spolu s jeho spolupracovníky) vytyčit jasné cíle a zajistit, aby je na praxi studenti přijali za své a s plným nasazením je realizovali.

Mimořádný význam v modelech mentoringu musí mít mentor, který v rámci celkové motivace k výkonu motivuje každého podporovaného studenta podle jeho konkrétního spektra potřeb.

Lze se spolehnout na to, že všichni lidé mají určité potřeby společné?

Lidé tráví pracovní činností nejcennější čas svého života. Nejsvěžejší hodiny každého všedního dne. Jen výjimečně za to očekávají jen peníze. Chtějí daleko víc. Zejména ti kvalitní, na nichž fungování mateřské školy „stojí“, mají tyto potřeby:

- **Potřeba cítit se smysluplně**

Lidé potřebují cítit, že se věnují něčemu, co má smysl, který je přesahuje. Chtějí přispívat svou činností k něčemu významnému.

- **Potřeba cítit se volně**

Lidé potřebují mít určitou oblast, kde rozhodují, kladou si cíle a dosahují jich. Chtějí být hrdí na dokonalost své práce a na to, co mohou dokázat sami sobě. Nemají nad sebou rádi podrobnou a přehnanou kontrolu s různými projevy nedůvěry.

- **Potřeba cítit se vítězem**

Každý člověk potřebuje alespoň trochu uznání a chvály a alespoň v něčem se považovat za vynikajícího.





- **Potřeba cítit se bezpečně**

Lidé potřebují vnímat prostředí v zaměstnání jako přátelské, bez vážných hrozeb a srozumitelné.

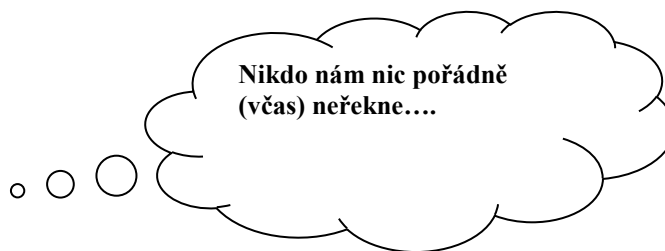
- **Potřeba být informován**

Lidé potřebují znát situaci a perspektivu instituce/firmy, být informováni o svých výsledcích v porovnání s jinými, vědět o svých možnostech a vlastní perspektivě.

Motivační strategie a techniky v rámci realizace jednotlivých kroků mentoringu

Mentoring jako sled logických kroků v souboji z demotivací

Jak se projevují týmy školy, kde motivace a ochota udělat víc, prostě nefunguje?



1. signál problémů:

Jak tento pocit vzniká?



I. Začíná to nedostatkem informací...

- v motivaci hraje tedy základní význam schopnost mentora respektovat potřebu týmu i každého jednotlivce být informován

? Již jsem to říkala, nebudu to pořád opakovat!?

? To si máš zjistit sama, říkala jsem na semináři, kde to najdete!?

? To, na co se ptáš, není důležité, to ke své práci s žáky, ke splnění úkolu nepotřebuješ!?

? Až něco budeš potřebovat vědět, neboj se, pak ti to řeknu!?

? Tohle se vás netýká, tak vám to vyprávět nebudu!?

Základem motivace je schopnost poskytnout tolik informací, kolik studenti potřebují pro plnění svých úkolů na praxi a vždy se na dostatek informací vyptat...

Jaké ale potřebují informace?

Často slýcháme, CO máme dělat, JAK to máme dělat, ale málokdy PROČ ...

II. pokračuje to neschopností zachytit výkon jednotlivce a poskytnout mu zpětnou vazbu

Má-li se každý z nás zlepšit, musí najít způsob, jak bude měřit, sledovat to, zda a jak ke změnám dochází.

Ne vždy lze stanovit měřitelná kritéria, ale lepší měřit špatně, než vůbec...

Jaká kritéria pro měření výkonu studenta na praxi lze nalézt?



Kvantitativní kritéria (odúčené hodiny, počet hodin náslechů, rozsáhlost příprav, velikost realizovaného výukového vystoupení, příprava na vánoční, podzimní, jarní, letní ☺ výukové projekty aj., zlepšení výsledků žáků, aj.).

Kvalitativní kritéria (kvalita odvedené práce v přípravě a vedení aktivit s žáky, zvládnutí aktivit v plánovaném čase, pozitivní ohlas od žáků, rodiče, samozřejmě viditelné dětské úspěchy a radosti aj.)

III. Pokud začneme sledovat výkon a tlačit na výsledky.... pak bude velmi důležité umět vyzdvihnout to, že dojde ke konkrétnímu zlepšení výkonu...

Pozor, žádné motivační faktory v tomto směru nejsou univerzální – bude vždy záležet na vnitřních potřebách jednotlivců!!!

Klíčem je tedy schopnost vyjádřit svůj mentorský názor na práci druhého:

ale pochvala musí být adresná a konkrétní

spíš než o pochvalu, se jedná o uznání druhého

pozor, chceme-li někoho vyzdvihovat, musíme tak učinit s ohledem na okolnosti v týmu celé školy...

2. signál problémů



Provázecí učitel – mentor, který má pro ostatní informace potřebné k jejich práci, který sleduje a komentuje jejich výkon a dovede je ocenit, potřebuje ke své práci ještě:





IV. Schopnost druhým naslouchat

Naslouchat neznamena jen poslouchat, co říkají, ale chtít tomu porozumět a brát to vážně... Všichni určitě umíme poslouchat a praktikujeme to v každodenním životě. Je ale důležité nejen slyšet, ale i snažit se přesně pochopit, co ten druhý říká a stoprocentně se koncentrovat na to, co opravdu chce sdělit.

Čínský symbol pro naslouchání v sobě obsahuje motiv uší, očí a srdce. To vše musí být v průběhu motivačního vedení maximálně otevřeno.

V. Dovednost zmocnit (delegování) a zapojit ostatní do řešení úkolů a problémů

- podmínkou pro zapojení je ale dobře znát „své lidi“ – pak to, co ještě neumí, je lze naučit, co nedovedou pak lze natrénovat, co jim chybí, jim půjčit, koupit...

Konkrétně ---- Společně