

Metodický list

Inscenační metoda: procvičování mentorských technik

Inscenace problémové situace: *Uvádění nového učitele do praxe*

Metodický úvod: Inscenační metoda je vhodným nástrojem pro nácvik technik mentoringu v praxi. Níže v textu je popsána problémová situace. Je zde popsán problém, kterému čelí mentee. Jsou popsány také důležité okolnosti, které mentor zpočátku nezná, ale které by měl zjistit během řízeného rozhovoru pomocí technik mentoringu, především aktivního naslouchání. Oba účastníci inscenace zadání znají a snaží se inscenovat rozhovor obou hlavních postav s cílem vyzkoušet si co nejvyšší počet technik aktivního naslouchání. Od obou účastníků je vyžadován nadhled. Oba dva by měli v rámci rozhovoru pomoci druhému účastníku inscenace tím, že se pokusí odpovídat a reagovat v rámci jednotlivých replik tak, aby bylo možné vyzkoušet si jednotlivé techniky mentoringu (parafrázování, reflektování, povzbuzování, focus, sumarizace, zpochybnění, volba vhodných otázek atd.). Jedná se o nácvik, proto není hlavním cílem přiblížit se maximálně reálnému rozhovoru, ale vyzkoušet si použití jednotlivých technik v konkrétní problémové situaci. Lektor se snaží rozhovor moderovat a usměrňovat, nicméně doporučením je, aby do rozhovoru vstupoval co nejméně.

Ostatní účastníci kurzu diskuzi sledují. Po jejím skončení následuje řízená diskuze, kdy se lektor snaží aktéry inscenace i všech účastníků povzbudit ke komentářům a poskytnutí konstruktivní zpětné vazby.

Jedním z důležitých úkolů lektora je upozornit na nejčastější chyby, kterých se účastníci dopouštějí. Jedná se o snahu přejít okamžitě od identifikace problému a jeho příčin k návrhům řešení. Lektor musí upozornit účastníky na důležitost druhé fáze, kterou je zpochybnění dosavadního postoje menteeho.

Zadání úkolu: V návaznosti na níže popsanou problémovou situaci se pokuste formou rozhovoru inscenovat vztah mentor - *mentee* v duchu zásad mentoringu. Pokuste se vědomě aplikovat mentorské techniky v jednotlivých fázích procesu mentoringu (parafrázování, reflektování, povzbuzování, focus, sumarizace, zpochybnění, volba vhodných otázek atd.)

Metodická poznámka: *Mentee* vychází ze svého vidění problému; mentor se pokouší vytvořit si vlastní obrázek o situaci (díky aktivnímu naslouchání a řízenému rozhovoru), zpochybnit postoj a způsob vnímání problému mentorovaným jedincem; mentor s *mentee*m se snaží hledat řešení.

Příprava: Oba aktéři inscenace – mentor i mentee si celou inscenaci připravují bez účasti ostatních účastníků kurzu i lektora. Doba přípravy by měla být nejméně 60 minut. Čas vlastního provedení inscenace včetně diskuze závisí na míře aktivity obou aktérů i účastníků, nicméně obvykle nepřesáhne dobu realizace dobu přípravy tj. 60 minut.

Problémová situace č. 4: Uvádění nového učitele do praxe

Na školu v našem městečku přišel nový učitel Mgr. Oldřich Hodač. Pan ředitel Mgr. Alois Toman má velký zájem, aby se nový kolega efektivně vypořádal s úskalími souvisejícími se začátky nováčků v praxi. Chce, aby zvládl výuku, zavedl nové postupy, které se naučil na fakultě, zapadl do kolektivu a ztotožnil se s dlouhodobým směřováním školy jako instituce. Po vstupních rozhovorech se Mgr. Hodač jeví jako chytrý a bystrý člověk, ale jsou na něm znát obavy z toho, co ho čeká v realitě pedagogické praxe. Pan ředitel požádal zkušenou kolegyni Mgr. Machalovou, aby se pokusila v duchu mentorských zásad pomoci kolegovi překonat obavy a vyvarovat se chyb nováčků na začátku jejich kariéry. Pan ředitel snížil kolegyni Machalové výukovou zátěž pro následující pololetí a kromě dílčího navýšení osobního příplatku jí poskytl slevu na roční průkazku do školní knihovny, aby ji motivoval zhostit se role uvádějící učitelky zodpovědně. Požádal ji, aby se věnovala novému kolegovi během prvního pololetí v duchu mentorských zásad. Paní Mgr. Machalová výzvu ráda přijala a pozvala svého nového kolegu do kavárny U kapličky, kde hodlala vést rozhovor s cílem udělat si obrázek o silných i slabých stránkách svého nového kolegy, o jeho očekáváních a obavách z nástupu do jeho prvního zaměstnání. Také si dala za cíl pokusit se identifikovat možné překážky plynoucí z osobnostních charakteristik a názorů mladého kolegy, které by mohly narušit jeho hladké začlenění do kolektivu a výukového procesu.