



# Školení mentorů

Část 3

# Povzbuzování

DOVEDNOSTI MENTORŮ

# Proč jsi tady?

1. Můj šéf řekl, že se musím zapsat do tohoto kurzu.
2. Myslím, že ten kurz musím udělat.
3. Dělán tento kurz, protože je důležitý pro moji práci.
4. Protože se mi líbí téma.

## Film “motýlí cirkus”

Jakým způsobem můžete jako mentor povzbudit vaše studenty?

# Co je motivace?

= Hnací síla pro dosažení cíle

..

= Ochota vyvinout snahu

..

= Energie, kterou do toho chce někdo vložit



# Teorie sebeurčení

Tři psychologické potřeby – pro kompetenci, souvislost a autonomii – jsou považovány za nezbytné pro pochopení toho, jak a proč se snažíme o dosažení cíle.

Všichni lidé mají tyto tři stejné potřeby!

# Kompetence

Potřeba kompetence znamená touhu řídit a ovládat životní prostředí a výsledky. Chceme vědět, jak se věci vyvinou a jaké jsou výsledky našich činů.



# Autonomie

Potřeba **autonomie** se týká potřeby být běžným činitelem a jednat v souladu s našim integrovaným já. Deci a Ryan uvedli, že být autonomní neznamena být nezávislý. Znamená to mít smysl pro svobodnou vůli, když něco děláme nebo jednáme podle vlastních zájmů a hodnot.

Potřeba **souvislosti** se zabývá touhou „komunikovat, být propojen, projevit zájem o druhé“. Naše jednání a každodenní aktivity zahrnují i jiné lidi, jejichž prostřednictvím hledáme pocit sounáležitosti.

- Vytvořte seznam tří potřeb s možnými motivačními technikami.
- Brainstormujte ve skupinách po dvou!
- Změna zkušeností: zamyslete se nad stážistou, který již není motivován.
- Řekněte daný příběh!
- Pokuste se najít řešení.

# Jak povzbudit?

- Stážista = Zodpovědný
- Zpětná vazba
- Reflexe
- Aktivní poslech
- Stanovte cíle

- Stanovte cíle

- Smart!

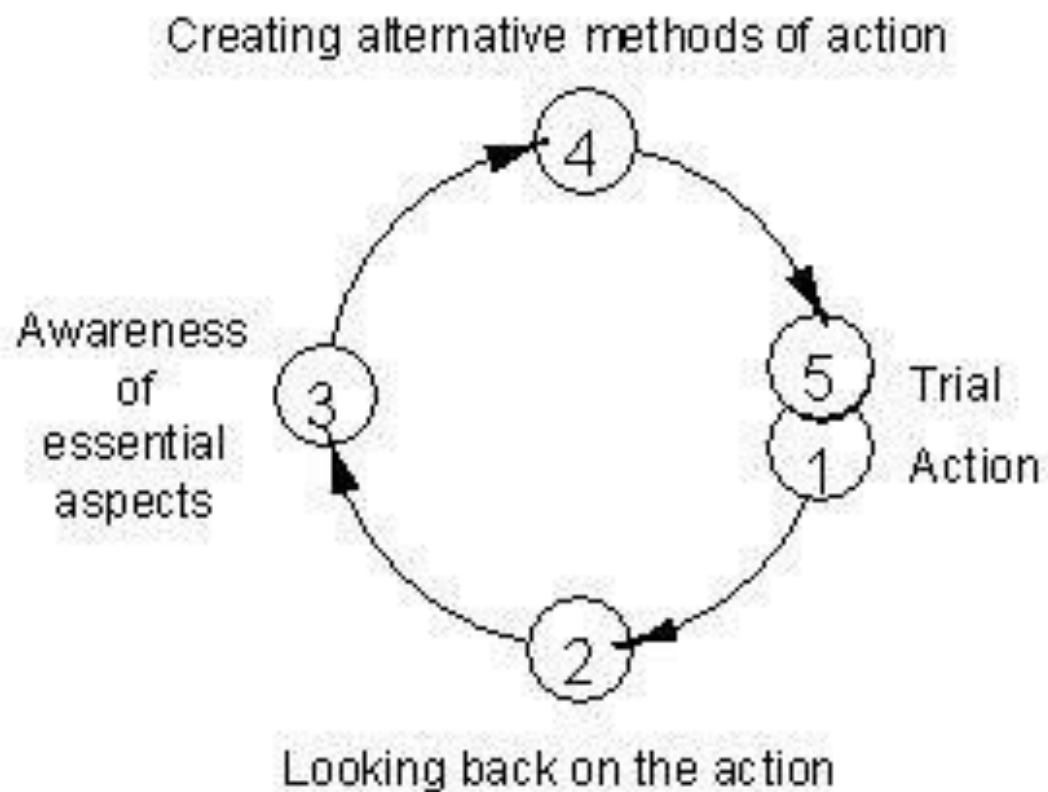
- S
    - M
    - A
    - R
    - T

- Cvičení

# Reflexe

DOVEDNOSTI MENTORŮ

# Reflexní kruh Korthagena



## AKCE

Můžete to udělat pomocí metody SÚAVR: Situace - Úkol - Akce - Výsledek - Reflexe

- Jaká byla skutečná situace?
- Co jsem musel v této situaci udělat?
- Jaké kroky jsem podnikl?
- Jaký byl výsledek této akce?



## POHLED ZPĚT

1. Co jsem viděl?

2. Co jsem cítil?

3. Co jsem udělal?

4. Co jsem si myslel?

Co jsem si myslel

5. že ostatní chtěli?

6. že ostatní cítili?

7. že si ostatní mysleli?

## UVĚDOMĚNÍ SI ZÁKLADNÍCH ASPEKTŮ

- Co to teď pro mě znamená?
- Jaký je problém (nebo pozitivní zjištění)?
- Co vše to způsobilo? Co to zahrnuje?

## Alternativní metody

- Jaké alternativní metody vidím (řešení nebo způsoby využití toho, co jsem objevil)?
- Jaké jsou jejich výhody a nevýhody?
- Co si budu pro příště pamatovat?

## Zkouška

- Čeho chci dosáhnout?
- Na co bych si měl dávat pozor?
- Co chci vyzkoušet?

# Cvičení

Reflexe konkrétní  
situace ve dvojicích.

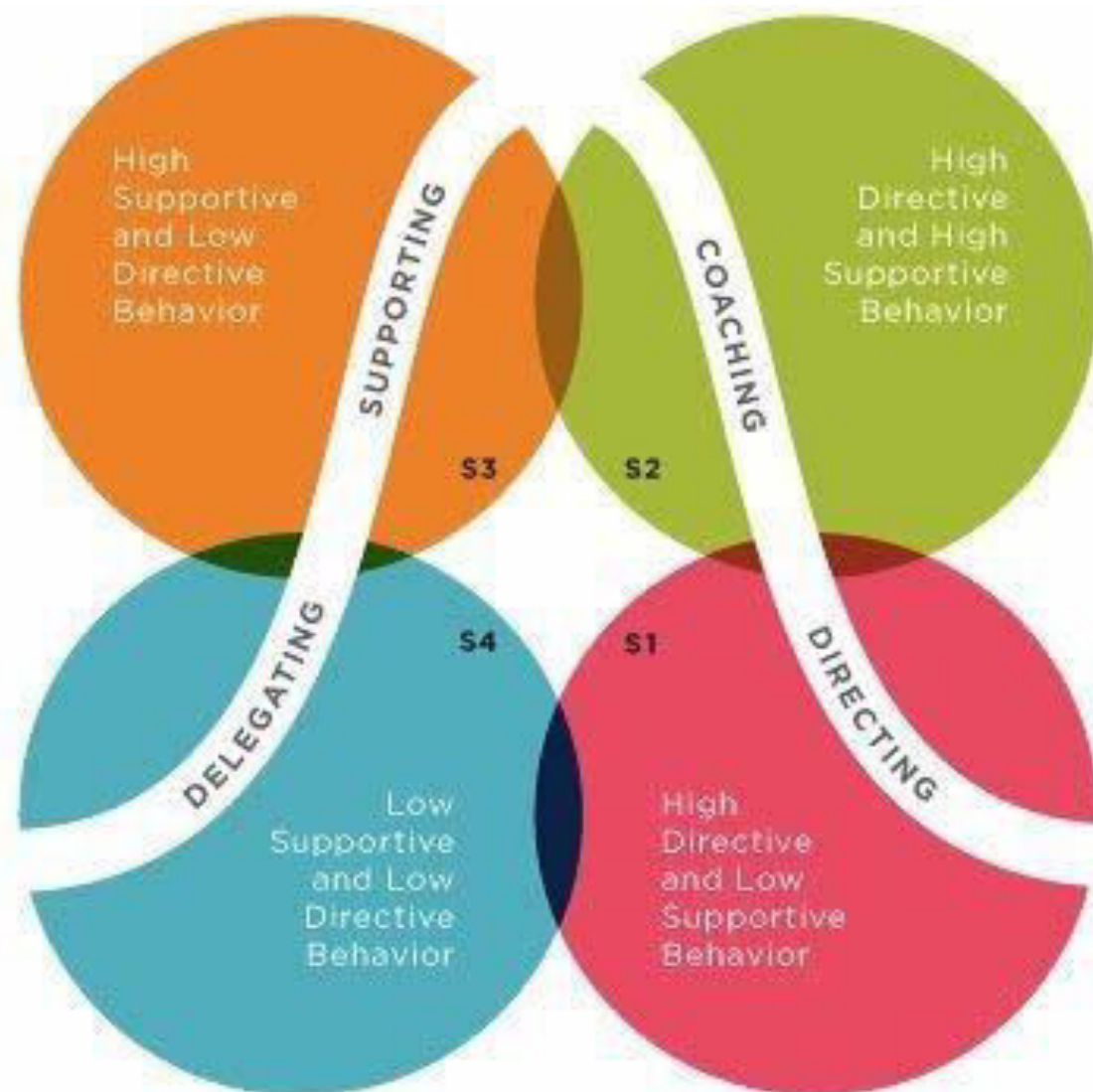
**STILSTAAN  
BIJ JE  
HANDELEN  
IS  
VOORUITGANG**

*Loesje*

# Situační vedení

DOVEDNOSTI MENTORŮ

# Situační vedení



- **S1: Řízení** – je charakterizováno jednosměrnou komunikací, ve které vůdce definuje roli jednotlivce nebo skupiny a poskytuje odpovědi na otázky co, jak, proč, kdy a kde udělat daný úkol;
- **S2: Koučování** – zatímco vůdce stále řídí, on nebo ona nyní používá obousměrnou komunikaci a poskytuje sociálně-emocionální podporu, které umožní jednotlivci nebo skupině ovlivnit vstup do procesu;



- **S3: Podpora** – podpora se týká sdíleného rozhodování o aspektech toho, jak je úkol splněn, vůdce poskytuje méně pomoci při úkolech, ale více se soustředí na týmovou práci;
- **S4: Delegování** – vůdce je stále zapojen do rozhodování, ale samotný proces a odpovědnost byly předány jednotlivci nebo skupině. Vůdce zůstává zapojen, aby sledoval pokrok.

- Úrovně zralosti jsou specifické pro jednotlivé úkoly. Osoba by mohla být dostatečně kvalifikovaná, sebevědomá a motivovaná ve své práci, ale měla by být jistou úroveň zralosti, pokud bude požádána, aby splnila úkol vyžadující dovednosti, které zatím nemá.
- Znalost toho jak správně vést, je důležitá.

# OEFENING



Otázky? Obavy?