

Závěrečný referát

Téma: Sebereflexe a analýza

Alena Gebauerová, lektorka a koučka

Zaměříme se zde na sebereflexi a analýzu lektora ve vztahu k jeho vedení semináře či workshopu. Ostatní vzdělávací metody neuvádím, každý z lektorů si může doplnit tu, kterou v rámci vzdělávání dospělých nejčastěji realizuje.

Pro začátek si ozřejmíme, co bude v článku míněno sebereflexi a co analýzou. Na první pohled bychom mohli vložit rovnítko, ale není to tak.

Sebereflexe se více vztahuje interpersonálním dovednostem, jak vnímáme sebe sama, své dovednosti, postoje či chování v procesu vedení vzdělávání.

Analýza bude zaměřena na náplň semináře (či jiné aktivity), účastníky, místo konání, svou přípravu a mnoho dalších aspektů. Vždy bude záležet na nás, co všechno od analýzy chceme získat.

Důležitou zprávou je, že sebereflexe a analýza slouží lektorovi jako **učící se proces**.

A jak tedy na to? Popíšeš, jak reflektuji a analyzuji já. Sami pak můžete vnímat (reflektovat ☺), jak to děláte vy. Co vám vyhovuje, co byste mohli příště udělat jinak, abyste získali co nejvíce užitečných informací pro svoji další práci.

Základní stupeň sebereflexe je sebeuvědomování – tj. vnímám své chování, nějak si je uvědomuji – někdy hned, někdy zpětně. Ale nějak zvlášť nad tím nepřemýšlím, nevedu sám se sebou dialog o svém chování. Prostě nějak funguju.

Tento základní stupeň je důležitým článkem na cestě k hlubšímu uvědomování. Na čem vlastně záleží, co nás přesvědčí k tomu, abychom se sebereflexi zabývali? Z mého pohledu je to jednak samotná osobnost lektora. Jeho nastavení, jeho motivaci k práci lektora a touha a chuť posouvat své kvality výše. Porozumět tomu, co se děje v kontaktu s účastníky.

Společně bychom určitě ještě dosadili další atributy, které nás přivedou k sebereflexi. Stručně shrnuto, jedná se o tu skupinu lektorů, která má „zdravé“ pochybnosti o své práci, která neustrne v rozvoji absolvování (nebo neabsolvování) lektorského kurzu. Důležitou kvalitou je jejich další seberozvoj. Kdybychom to přeložili do rétoriky současné době, jsou důstojnými nositeli „celoživotního vzdělávání“. A aniž bych to mínila jako klišé, svým celoživotním vzděláváním ukazují cestu svým účastníkům.

Co všechno můžeme tedy pro sebe udělat, abychom nezůstali pouze v základním stupni?

1. učíme se reflektovat chování – jakékoliv a bez ohledu na to, jestli máme z něj negativní nebo pozitivní dojem. Většinou však nás k tomu přivádí negativní hodnocení našeho výkonu nebo svá nespokojenost s výsledkem.



Trénování tohoto druhého stupně můžeme realizovat hned po aktivitě. Najdeme si čas, zaznamenáme si naše odpovědi na otázky:

Co jsme dělali?

Co jsme říkali?

Co jsme u toho cítili?

Jak jsme se rozhodovali?

A jestli to příště budeme zase dělat tak nebo onak.

Až nám tento způsob sebereflexe bude vlastní, celý proces můžeme posunout k dalšímu stupni.

2. posouvání přemýšlení o tom co a jak dělám (je to sebereflexe 1. řádu). V literatuře je tento způsob sebereflexe popisován jak posouvat myšlení dozadu – tzn., abychom současně něco dělali a současně o tom přemýšleli.

Je to nejtěžší část nácviku, trvá i několik let. Výsledkem je schopnost při jakékoliv činnosti průběžně reflektovat co a proč to děláme. Tuto dovednost pak využíváme tam, kde to má přínos – pro nás lektory tedy v lektorské praxi – to je v naší profesní komunikaci. Pokud si budu přemýšlet nad tím, co a jak dělám, budu si klást otázky, zda je to (ještě) užitečné, vytvářím si prostor měnit své chování zásadnějším způsobem.

Příkladem může být naše reagování na (z našeho pohledu) nevhodné chování účastníka.

Jak toto mé chování prospěje účastníkovi?

Jak průběhu semináře?

Jaký vliv to má na motivaci účastníků a jejich naladění?

Jak je tento způsob mého chování užitečný?

3. z prvního řádu můžu přejít na vyšší úroveň druhého řádu. Přemýšlím nad tím, jak přemýšlím nad tím, co a jak dělám. A kladu si „užitečné“ otázky. Tento druh přemýšlení o přemýšlení není zcela běžný. Většinou je třeba speciálního výcviku. Je to důležitý nástroj pro kouče. A můj názor je, že je to důležitá dovednost i pro lektora. Lektor může pracovat s rozvojem sebereflexe jednak u sebe, a následně podporovat rozvoj u svých účastníků. Stručné shrnutí - přemýšlím nad svým přemýšlením. Jaký vzorec mého chování se objevuje?

Sebereflexe je učící se proces, který mohou lektori využívat ke svému rozvoji. Učí je vnímat sebe sama, jejich postoje. Zároveň jim může pomoci k lepšímu pochopení toho, co se děje na seminářích nebo lépe pochopit reakce účastníků.

Dalším důležitým článkem v práci lektora je také analýza po realizovaném vzdělávání. Tj. proběhl seminář, workshop, vzdělávací konference – cokoli co lektor vedl či částečně participoval na jeho realizaci. Analýza by se pak měla týkat samotného průběhu a konkrétním aktivitám. V následném textu budu pro zjednodušení používat název metody seminář, týká se však všech metod, se kterými se v praxi setkáváme.

Jak analyzuji ve své praxi?

První důležitá část se už vzniká v přípravě. Je vypracován scénář, který kopíruje celou dobu semináře. Po celou dobu je užitečné s ním pracovat. V čem mi minutový scénář pomáhá, je ověřování posloupnosti aktivit, čas, který budu v jednotlivých částech potřebovat na ověření úrovně účastníka, předání praxe a podpora abstraktní konceptualizace. Již v průběhu semináře si můžu ověřovat své časové odhady. Dále si všímám, jaký dopad mají jednotlivé části semináře na výuku. Každý svůj poznatek si zaznamenávám. V průběhu semináře vznikají i další nápady, které bych mohla zapracovat do tématu, to je také impuls, který je důležitý pro zaznamenání. V dalším kroku si pak minutový scénář archivuji přímo se složkou, které na dané téma používám. Ideálně si v co nejkratším termínu změny zaznamenám do minutového scénáře vč. případných poznámek. Upravím časy, pokud to vnímám jako prospěšné, tak provedu změny v interaktivních technikách. Takto upravený scénář mám připraven na další seminář, projdu si sama, následně s metodikem. Analýza je u konce a můžu začít další přípravu. Obohacenou o nové poznatky a nápady.