

ÚVOD DO TRÉNEŤSKÝCH ZRUČNOSTÍ



MANUÁL S TRÉNINGOVÝMI AKTIVITAMI

2017

„Domov musí byť bezpečné miesto pre všetkých“

ÚVOD DO TRÉNERSKÝCH ZRUČNOSTÍ

MANUÁL S TRÉNINGOVÝMI AKTIVITAMI

Zostavila:

Paula Jójárt

Vydavateľ: Inštitút pre výskum práce a rodiny

Rok vydania: 2015

Rozsah: 29 strán

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Publikácia bola financovaná z Grantov EHP a Nórska a spolufinancovaná zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky v rámci projektu Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie v rámci programu SKog: Domáce a rodovo podmienené násilie

„Domov musí byť bezpečné miesto pre všetkých“

www.norwaygrants.org





OBSAH

OBSAH	3
BLOK: Privítanie	4
BLOK: Základné východiská a dizajn tréningu.....	6
BLOK: Tréningové metódy a techniky	12
BLOK: Rola trénerky / trénera pre úspech tréningu	16
BLOK: Skupinová dynamika.....	21
BLOK: Praktické cvičenia	24
BLOK: Evalvácia.....	26

BLOK: Privítanie

Aktivita: Strom očakávaní

Ciel: Identifikovať očakávania, prípadne sa zoznámiť.

Trvanie: 15-30 min.

Materiál: post-it, flip-chart.

Postup:

Aktivitu je možné kombinovať so **zoznamovaním**.

Najprv (5 min.) si individuálne pripraví na 2 rôznych farbách post-it svoje očakávania a to. Čo do tréningu prinášajú (**svoje skúsenosti**).

Post-it im pomôže pri predstavovaní.

Predstavovanie – inštrukcia: *Vašou úlohou bude sa v 1 min predstaviť, t.j. povedať svoje meno, priblížiť nám svoje pozadie, či skúsenosti, ktoré môžu byť nápomocné ostatným, s ohľadom na tréning – vzdelávanie dospelých či mladých, a nakoniec svoje očakávania ohľadom to, čo sa tu chcete naučiť alebo dozvedieť.*

Post-it zapíňajú **Strom očakávaní** a koše so zrelým ovocím – budú sa lepiť po predstavovaní na konáre **stromu očakávaní** a to, čo prinášajú do košov s ovocím vedľa stromu.

Aktivita: D best van (the best 1)

Ciel: Identifikovať žiadané trénerské zručnosti a štýl, ktorý môže byť zdrojom inšpirácie v ďalšom profesionálnom raste.

Trvanie: 30 min.

Materiál: post-it, flip-chart.

Postup:

Skupina vo dvojiciach prediskutuje svoje skúsenosti ohľadom školenia, na ktorom sa v poslednom čase zúčastnili a kde sa vďaka trénerovi alebo trénerke cítili príjemne a inšpirovaní, prípadne ste z neho odchádzali veľmi spokojní.

Partnerke v diskusii popíšu charakteristiky lektorky alebo lektora, ktorými vás pozitívne zaujali.

Pred skupinou budú následne rozprávať o inšpirujúcej osobnosti toho druhého (nie o svojom vzore)

Trénerka zapisuje charakteristiky na flipchart s nadpisom: **Inšpirácie: trénerske osobnosti**

V závere môžeme viesť diskusiu (10 min.) na tému trénerské zručnosti a štýl, ktoré uľahčujú efektívne vzdelávanie dospelých.

- ☛ *Ako na vás pôsobia tento súbor charakteristík?*
- ☛ *Ako je podľa vás môže rozvíjať sa v charakteristikách v jednom a druhom stĺpci?*
- ☛ *Inšpirovali vás a v čom charakteristiky, ktoré pomenovali druhí?*

Alternatíva pre dlhšiu verziu:

Ak skupine panuje dôvera môžeme požiadať, aby naznačili ako sa vnímajú (napr. v priestore smerom k flipchartu apod.). Použijeme 3 otázky:

- ☛ *Kde sa vidíte dnes zoči voči týmto ideálom? Ako blízko k nim mate?*
- ☛ *Kde sa vidíte 5 rokov?*
- ☛ *Kde si myslíte, že stoja ostatní členovia skupiny?*

Poznámka: Je dôležité zdôrazniť, ak si to neuvedomujú samotní účastníci a účastníčky, že je pravdepodobné že sú bližšie k týmto ideálom ako si myslia. Zákon príťažlivosti hovorí, že vás priťahuje to, čo s našim vnútorným nastavením rezonuje. To čo sa nám páči na iných trénerkach alebo tréneroch je blízke nášmu vlastnému vnútornému nastaveniu a bolo by veľmi užitočné nasmerovať týmto smerom svoj trénersky rast.

BLOK: Základné východiská a dizajn tréningu

Aktivita: Rozohrievačka – Tréning alebo nie?

Ciel: uvedomiť si základné rozdiely a účely rôznych typov vzdelávacích aktivít a základných charakteristík tréningu.

Trvanie: 15 m (podľa veľkosti skupiny).

Materiál: flipchart, fixky, papier

Postup: Skupinu požiadame, aby sa v priestore zoradovali na škále podľa toho, ako súhlasia, resp. nesúhlasia s výrokom, resp. s alternatívami odpovedí, ktoré im ponúkame.

Po každej otázke sa môžeme spýtať ľudí na jednotlivých pozíciách na argumenty, prečo sa zaradili na tú či onú stranu. Napr. v čom vidia rozdiely a v čom podobnosti. (poznámka: Neexistuje správna odpoveď. Podstatné sú ako podobnosti tak odlišnosti.)

Otázky:

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a školenie?

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a kurz?

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a výcvik?

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a seminár?

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a workshop?

Ako blízko majú podľa vás k sebe tréning a mentoring alebo koučing?

1 pól – sú prakticky totožné 2. pól – zásadne sa odlišujú

Zhrnieme základné charakteristiky, ktoré ľudia používajú na obhajobu toho, čo odlišuje tréning od ostatných.

Aktivitu môžeme doplniť o škálu plánov a vlastných skúseností (vhodná na rozpočítanie do skupín):

Ako plánujete v budúcnosti využiť svoje trénerské zručnosti

1 pól – nemám konkrétne plány či predstavy, som tu skôr zo zvedavosti

2. pól – plánujem pripraviť a/alebo realizovať viac ako 1 dňový tréning

Ako veľmi skúsení sa cítite s ohľadom na tréning / lektorovanie?

1 pól – mám skúsenosti skôr iba v roli účastníčky/a

2. pól – sama som pripravila alebo viedla viac ako 1 dňový tréning

Aktivita: Nástroje mapovania potrieb

Ciel: Rozpoznať rôzne metodiky využiteľné pre mapovanie potrieb a uvedomiť si základné ciele pre mapovanie potrieb.

Trvanie: 15-60 min (podľa veľkosti skupiny a zvolených alternatív)

Materiál: Kartičky, flipchart, fixky

Postup:

Ak máme menej času a priestoru, využijeme krátku alternatívu

Pripravené kartičky rozložíme do priestoru a pozveme ľudí, aby si vybrali niektorú, ak s ňou majú skúsenosti a podelia sa so skupinou ako tento nástroj sami využili alebo ho na vlastnej skúsenosti zažili v tréningu niekoho iného.

Ako ste *metodiky využili pri mapovaní potrieb*? Ako ste ju využili? Na koho ste sa zamerali? Čo konkrétne ste mapovali?

Dlhšia alternatíva: Pri väčšej skupine môžeme vytlačiť kartičky dva krát (tak, aby na každej metodike mohli pracovať dve dvojice). Skupinu rozdelíme do dvojíc, resp. trojíc a každej priradíme náhodne, alebo im môžeme dať na výber 1 kartičku. Pri malej skupine môže jedna dvojica pracovať s 2 kartičkami.

Úlohou dvojíc bude prediskutovať metodiku s ohľadom na jej využitie pri mapovaní potrieb. Vodiace otázky napíšeme na flipchart

Ako (by) ste túto metodiku využili pri mapovaní potrieb?

1. *Na čo konkrétne (by) ste sa zamerali?*
2. *Kedy (by) ste ju využili?*
3. *Na koho (by) ste sa zamerali?*

Ak dvojica nemá žiadnu skúsenosť (aktívnu – v roli trénerskej alebo pasívnu v roli cieľovej skupiny), požiadame ich, aby sa nad využitím metodiky zamysleli aspoň teoreticky. Tie dvojice, ktoré skúsenosti majú, by mali prediskutovať ako doterajšie skúsenosti tak aj ďalšie možné využitie, ktoré ešte nevyskúšali.

V rámci záverečnej reflexie môžem prediskutovať podľa časových možnosti niektoré z týchto otázok:

1. *Zaujalo vás niečo na metodikách, s ktorými ste doposiaľ pri mapovaní potrieb nemali skúsenosti?*
2. *Čo nové ste sa dozvedeli o využití niektorých bežne využívaných metodík?*

Kartičky:

Pozorovanie	Dotazník
--------------------	-----------------

	<i>Konzultácia s kľúčovými osobami</i>	<i>Hĺbkové rozhovory s kľúčovými osobami</i>	
	<i>Analýza dokumentov</i>	<i>Skupinové diskusie (fokusové skupiny)</i>	
	<i>Testy</i>	<i>Pracovné materiály</i>	
	<i>Kompetenčné rámce – Náplň práce</i>	<i>Aktuálne pracovné výstupy</i>	

Aktivita: Zakázka

Ciel: prakticky si precvičiť formulovanie základných východísk tréningového návrhu: zadefinovanie cieľovej skupiny, celkového zámeru, predbežný návrh na mapovanie potrieb (prípadne pre alternatívu z blokov – špecifických cieľov navrhovaného tréningu)

Trvanie: 45-90 (podľa veľkosti skupiny a alternatív).

Materiál: flipchart, fixky, papier

Postup: Skupinu si rozdelíme do 3-4 podskupín tak, aby neboli príliš veľké (max 4-5 ľudí) a zároveň tak, aby v každej skupine bol aspoň jeden človek, ktorý má nejaké skúsenosti s tréňovaním, resp. v blízkej budúcnosti plánuje pripravovať tréningovú iniciatívu¹.

V rámci skupinovej práce, bude ich úlohou

1. prediskutovať v krátkosti tréningové skúsenosti, ktoré majú alebo tréningy, ktoré plánujú pripraviť
2. vybrať príklad jedného tréningu na ktorom budú ako skupina pracovať
3. pripraviť krátku prezentáciu (v rozsahu približne 5 min), ktorá by mala obsahovať nasledovné body (tip: body napíšme na flipchart alebo im ich dať v písomnej podobe do ruky)
 - téma (zameranie tréningu)
 - cieľová skupina (predpokladaná veľkosť a typ CS)
 - rozsah (odhadovanú dĺžku)
 - celkový zámer (hlavný cieľ – vízia)
 - prebežné ciele
 - návrh na analýzu potrieb (ako, s kým)

Na skupinovú prácu im doprajeme dostatok času (ideálne 20-30 min) pričom trénerka by sa mala medzi skupinami priebežne pohybovať, aby im mohla, byť nápomocná v prípade, že požiadajú o konzultáciu.

Všetky podskupiny prezentujú svoj návrh pred celou skupinou. Ostatných požiadame o prípadne dovysvetľujúce otázky a až potom pristúpime k zdieľaniu konštruktívnej spätnej väzby a) čo sa im na návrhu páčilo, a b) čo by prípadne doplnili. Na každú prezentáciu a následnú diskusiu si tak vyčleníme najmenej 20 min, príp. Viac (podľa počtu podskupín).

Alternatíva: Ak máme dostatok priestoru (celý blok, alebo dva bloky), môžeme doplniť aktivitu o druhú fázu. Po odprezentovaní základného návrhu, im povieme, že si majú predstaviť, že získali fiktívne výsledky – tj. kľúčové zistenia mapovania potrieb a teraz je ich úlohou špecifikovať ciele.

Skupina najprv teda musí odhadnúť kľúčové závery, ktoré by mohli vyjsť z analýzy potrieb (čo by mapovanie asi prinieslo) a následne pripraví – dopracuje tieto body konceptu:

- špecifické ciele tréningu (čo očakávame od účastníčok a účastníkov po skončení tréningu)
- príklady operacionalizácie aspoň 1-2 špecifických cieľov

¹ Na odštartovanie aktivity môžeme použiť rozohrievacu hru so škálami alebo rohmi miestnosti, kedy sa ľudia podľa výrokov a svojich skúseností alebo postojov či názorov buď zoraďujú na pomyselnú škálu alebo do rohov miestnosti, ktoré predstavujú rôzne možnosti odpovedí. Do takejto hry zaradíme aj výrok o skúsenostiach alebo plánovaní tréningu v blízkej budúcnosti. Následným rozpočítaním zaistíme rovnomernejšie rozdelenie skupín s ohľadom na ich skúsenosti alebo plány.

Aktivita: Lenin večne živý

Ciel: rozpoznať rôznorodosť štýlov a potrieb dospelých ľudí pri učení sa a uvedomiť si potrebu zohľadňovať to pri výbere vhodných metód a techník

Trvanie: 30-60 min

Materiál: post-it, flipchart, fixky

Postup:

Overíme si či poznajú autora populárneho výroku "Učiť sa, učiť sa, učiť sa" a či si tipnú ako je starý tento výrok.² Spýtame sa *čo podľa nich znamená, resp. čo ho inšpirovalo?* (vytrvalosť, odhodlanosť, boj proti spiatocníctvu a ignorácii³).

Hoci tento výrok hovorí o potrebe učiť sa, večne živý Lenin nám nenapovedá ako sa učiť, tak aby to išlo aj ľahko. Objasníme im, že toto cvičenie venujeme identifikovaniu toho, čo nám osobne pomáha sa učiť, resp. pochopiť niečo efektívnejšie, prípadne si osvojiť nejakú zručnosť či kompetenciu rýchlejšie.

Vysvetlíme im, že začneme individuálnou prácou, potom prejdeme do dvojíc a štvoríc, až na koniec spojíme celú skupinu.

V individuálnej fáze (5 min.) budú mať ľudia za úlohu zamyslieť sa nad tým, čo im pomáha sa naučiť nové veci, osvojiť si nové zručnosti. Všetky myšlienky, ktoré dvojica má, by si mali zapísať na papier.

V druhej fáze (5-10 min.), ich požiadame dvojice, aby sa spojili do štvoríc a vymenili si svoje skúsenosti. Ich úlohou je následne spísať jednotlivé tipy na post-it. Tie, ktoré pomáhajú viacerým, nech označia hviezdíčkou. Zaujímavé individuálne tipy nech nechajú bez hviezdíčky.

V tretej fáze (10-15 min.) postupne zbierame od jednotlivých skupín príklady, ktoré zoradíme na flipchart. Začneme tými, ktoré majú hviezdíčky.

Prejdeme k záverečnej diskusii:

- ? *Čo nám hovoria tieto dva stĺpce o štýloch učenia sa v tejto skupine?*
- ? *Aké máme skúsenosti so skupinami, ktoré sme trénovali v minulosti?*
- ? *Ako nám to môže byť užitočné pri plánovaní a realizovaní tréningov do budúcnosti?*

Poznámka pre facilitátorku – trénerku:

Ak to nezaznie v skupine, je potrebné zdôrazniť, že tak ako ani časté a populárne štýly učenia sa tak ani tie jedinečné jednotlivé nie sú lepšie alebo horšie. Tak ako sú rôznorodé a rôznorodí účastníci a účastníčky nášho tréningu, budú pravdepodobne rôznorodé aj budúce osadenstvo tréningov, ktoré plánujú trénovať v budúcnosti.

Trénerka môže mať tendenciu pripravovať aktivity a materiály blízke jej vlastnému štýlu učenia sa, je však dobré mať na pamäti, že ľudia sú rôzni a pomáhajú si rôznorodými štýlmi. Tieto potreby je dobré zohľadniť rôznorodosťou materiálov aj prístupov, ktoré zaradíme do svojho trénerského mixu.

BLOK: Tréningové metódy a techniky

² Podľa stránky Wikiquote je viac ako 100 rokov starý. Pochádza zo state "Spiatočnícky smer v ruskej sociálnej demokracii" z roku 1899, zverejnenej v roku 1924" https://sk.wikiquote.org/wiki/Vladimir_I%C4%BElj%C4%8D_Lenin

³ Podľa istých zdroj bol mierený na adresu Stalina

Aktivita: Mozaika

Ciel: prehĺbiť si poznanie rôznorodých metód a techník a zároveň posilniť zručností pri výbere vhodných techník.

Trvanie: 30/45 až 90 min (podľa veľkosti skupiny a zvolenej alternatívy).

Materiál: kartičky s technikami

Postup:

Pri najkratšej alternatíve rozdelíme kartičky do priestoru a dáme im možnosť vybrať si 1-2, ktorú dobre poznajú, aby ju svojimi slovami predstavili. *O čom technika je, na čo sa dobre hodí a naopak aké ma limity – na čo sa podľa nich nehodí, aké sú riziká s jej používaním.* Nech sa prechádzajú okolo kartičiek a potom, nech si vyberú. Každá osoba, aby mala popísať aspoň jednu techniku či metódu, ak bude záujem, môžu prípadne dobrovoľníci popísať v druhom kole ďalšiu z tých, čo ostali. Nevadí, ak sa niektoré techniky nevysvetlia, pretože s nimi nemá nikto skúsenosti. Príspevok každej osoby nemusí, byť dlhý, 1 min. postačuje.

Návrh inštrukcie:

Prejdite sa a vyberte si 1-2 techniky, nástroj, ktorý celkom dobre poznáte a vedeli by ste ho predstaviť druhým. Skúste v krátkosti v 1 min predstaviť, o čom je táto technika, na čo sa dobre (V akých situáciách by ste odporučili jej použitie?) a naopak aké sú jej limity podľa vás (na čo sa podľa vás nehodí, alebo aké sú riziká je používania)

Ak ste techniku sami v tréningu už využili, alebo ste ju už zažili, skúste použiť na ilustrovanie vyššie uvedeného nejaký konkrétny príklad z praxe.

V tejto krátkej alternatíve pokračuje lektorka interaktívnou prednáškou, ktorá predstaví ostatné techniky, ktoré nikto nepredstavil. Skupinu môže nechať hádať výhody a nevýhody jednotlivých techník a následne ich iba doplniť.

Alternatíva 2:

Ak máme viac času, môžeme tie techniky, ktoré ostali nepredstavené, necháme spracovať dvojice alebo trojice, aby si navzájom pomohli.

Ak máme dostatok času, môžeme sa aj v úvodnej časti viac pohrať s kartičkami a rozdelením skupiny do podskupín podľa skúsenosti. V takom prípade techniky môžeme vytlačiť dva krát alebo tri krát a vo väčších podskupinách necháme ľudí, aby ich roztriedili podľa toho, aké s nimi majú skúsenosti na tie ktoré "používajú, majú s nimi veľa skúseností" na jednej strane a "nepoužívajú, resp. nemajú s nimi veľa skúseností." Do prvej skupiny by mali zaradiť len techniky, na ktorých sa všetci zhodnú, že ju poznajú.

Pri prezentovaní výsledkov skupín začneme tými menej skúsenejšími, ktorí budú mať priestor popísať tie bežnejšie techniky. Následne zapojíme skúsenejšiu skupinu, aby doplnila prvú skupinu a pridala ďalšie techniky, s ktorými majú skúsenosti. A do tretice pozveme tých najskúsenejších, aby predstavili tie, ktoré neuviedli predošlé skupiny. Využijeme teda skúsenejšiu podskupinu na to, aby predstavila techniky, ktoré by menej skúsení nemali možnosť popísať. Zároveň sa viac skúsení nebudú musieť opakovať a vyjadrovať k základným často využívaným technikám.

Alternatíva 3:

Aktivitu môžeme prepojiť aj s aktivitou Zákazka. Po tom, čo si skupina objasnila všetky techniky, preskupíme ich do skupín, ktoré predtým pripravovali jednotlivé koncepty tréningov. Dostanú set kartičiek s technikami a budú mať za úlohu vybrať mix vhodných aktivít a požiadame ich, aby pred skupinou zdôvodnili svoj výber. Na prácu (diskusiu) v skupinách ponecháme aspoň 10-15 min a na prezentáciu každej skupiny vyčleníme aspoň 5-10 min.

HANDOUT – Kartičky s technikami a metodikami:

<i>Brainstorming</i>	<i>Načúvanie</i>
<i>Lámače ľadov</i>	<i>Rozohrievačky</i>
<i>Diskusie</i>	<i>Debaty</i>
<i>Prezentácie</i>	<i>Demonštrácie – ukážky</i>
<i>Rolové hry</i>	<i>Zážitkové hry a simulácie</i>
<i>Prípadové štúdie</i>	<i>Psycho/Socio-dramatické techniky</i>
<i>Vizualizácie</i>	<i>Audiovizuálne materiály</i>
<i>Kolečko</i>	<i>Práca so spätnou väzbou</i>
<i>Dotazníky / Testy</i>	<i>Súťažné hry</i>
<i>"Kód / Šifra"</i> <i>(typ rolovej hry)</i>	<i>Posudzovanie výrokov</i>

Včelie úle <i>(Kokteilová párty)</i>	Doplňovanie viet
Samoštúdium	Písomné materiály <i>(texty / poznámky)</i>
Zaúčanie v pracovnom procese	študijné cesty

BLOK: Rola trénerky / trénera pre úspech tréningu

Aktivita: Náplň práce

Ciel: Spoznať rôzne trénerské roly a kompetencie prostredníctvom brainstormu úloh, ktoré trénerka, tréner musia v rámci prípravy a realizácie tréningov plniť.

Trvanie: 30-60 min

Materiál: Flipchart a fixky, post-it

Postup:

Ak máme malú skupinu, realizujeme aktivitu v celej skupine spolu.

Alternatíva s dobrovoľníčkami – facilitátorkami:

Ak máme väčšiu skupinu, môžeme pozvať 2 dobrovoľníčky alebo dobrovoľníkov, aby si vyskúšali sami aktivitu facilitovať v 2 podskupinách – t.j. 1 dobrovoľník vedie 1 podskupinu a 2 dobrovoľníčka druhú podskupinu, tak ako by sme viedli malú skupinu. V takomto prípade vyberieme dobrovoľníkov s predstihom a pripravíme ich v prestávke na realizáciu aktivity.

(Pod)skupinu pozveme k skupinovému brainstormu na tému *Aké úlohy musí pri príprave a realizácii tréningu trénerka alebo tréner zvládnuť? Ako by vyzerala náplň práce trénerka, či trénerky?*

Metódu brainstormingu si zvolí trénerka (dobrovoľníčka /dobrovoľník). Môžeme napr. zachytávať nápady najprv na flipchart. Iná možnosť je zapisovať na háčky papiera a postupne ich rozkladať na zem či na stôl. Ďalšia možnosť je dať ľuďom post-it a nechať ich najprv spisovať individuálne alebo v dvojiciach apod.

Trénerka dobrovoľník / dobrovoľníčka sa sama rozhodne, či nechá skupinu vytvoriť si vlastnú schému náplne práce alebo sa pokúsi skupinu cielene naviesť ku konkrétnej koncepcii (napr. môže sa pokúsiť predbežne rozmiestňovať post-it do 4 zmysluplných celkov - podľa modelu Ondrušek, Labáth: **Kompas trénerského úspechu a tomu zodpovedajúce roly**, a následne ich nechá pomenovať jednotlivé skupiny - celky).

Po 30 min práce v podskupinách spojíme obe podskupiny.

Debriefing ma tri fázy.

- 1) najprv každú podskupinu prezentovať výsledok práce – musí to byť niekto z podskupiny – nemôže to byť dobrovoľníčka- facilitátorka
- 2) a potom necháme facilitátorku jednej aj druhej skupiny popísať priebeh aktivity v podskupine, ako sa im pracovalo
- 3) podskupiny môžu dať spätnú väzbu facilitátorkám, čo im pomáhalo, čo by navrhli zväziť do budúcnosti inak

Poznámka pre trénerku:

Zdôraznime, že neexistuje definitívny (konečný) zoznam ani jediný správny model, či schéma. Rôzne autorky a autorky používajú rôznorodú terminológiu pre úlohy, roly a kompetencie trénerského charakteru (viď model Americkej spoločnosti pre tréning a rozvoj). To podstatné je uvedomiť si základné dimenzie kompetencií (viď model Labáth a Ondrušek), ktoré trénerka potrebuje k svojej práci rozvíjať, ak chce byť.

Aktivita: Princípy

Ciel: Identifikovať kľúčové trénerské princípy (hodnoty) a postoje a porozumieť ich významu pre úspech tréningu

Trvanie: 30-60 min.

Materiál: materiál kartičky s princípmi a prázdne kartičky, prípadne obrázky.

Postup:

Dopredu si pripravíme kartičky a podľa veľkosti skupiny požiadame buď jednotlivé osoby alebo dvojice, aby si vytipovali 2-3 postoje, resp. princíp, ktorý ich najviac oslovuje, a podľa toho si vybrali kartičku na individuálnu prácu. Ak je ich prvá voľba napr. už niekým obsadená, požiadame ich, aby si zobrali druhú voľnú z ich top trojice apod. Ak ich žiadny princíp nezaujal, požiadame ich, aby si napísali vlastnú kartičku.

Tiež by si mali vybrať obrázok, ktorý podľa nich tento princíp či postoj ilustruje, pripomína. Ich úlohou bude v krátkosti ostatným predstaviť princíp či postoj, tak ako ho oni vnímajú a ako by ho uplatnili. Môžu si pomôcť obrázkom a ideálne príkladmi z praxe. Nápomocné otázky:

- ? Čo pre nich princíp či postoj znamená? (vysvetliť napr. cez obrázok)
 - ? Ako by ho využili v tréningu či v pri jeho príprave?
- Ideálne ak uvedú príklad z vlastnej praxe

Postupne dávame priestor každej osobe predstaviť svoj princíp.

V záverečnej diskusii môžeme prediskutovať princípy ktoré si nikto nevybral alebo prázdne kartičky (t.j. čo by na ne chceli dopísať). Otázky do diskusie

- Ako na vás pôsobia tento súbor princípov a postojov?
- Čo by doplnili?
- Ako je podľa vás možné sa rozvíjať v uplatňovaní jednotlivých princípov?
- Ktoré z nich sú podľa vás kľúčové pre prax rodových tréneriek a trénerov?

Kartičky:

Rešpekt	Pohoda a relax
Participatívnosť a inkluzívnosť	Dôvera a citlivá práca s osobnými zážitkami
Úprimnosť, autentickosť a integrita	Posilňovanie
Otvorená myseľ	Rodovo citlivý jazyk

	Praktickosť a zážitky	Sebareflexia a kritickosť k vlastným presvedčeniam	
	Spolupráca a sieťovanie		
<ul style="list-style-type: none"> • <p><i>Poznámka pre facilitátorku:</i></p> <p>Princípy a postoje predstavujú hodnotovú orientáciu trénerky či trénera. Ak sa objavia kritické hlasy k niektorým postojom, nezanedbáme to v diskusii. Dáme priestor pomenovať výhrady a prípadné obavy. Spoločne hľadáme, aké princípy, či postoje by alternatívne navrhli. Skúmame možné výhody aj nevýhody uplatňovania toho, či onoho princípu.</p>			

Aktivita: Dotazník Trénerský štýl

Ciel: Spoznať svoje súčasné vnútorné nastavenie vo vzťahu k trénerskému štýlu a identifikovať priestor pre ďalší trénersky rast.

Trvanie: práca na doma alebo v tréningu na 20-30 min aj s diskusiou

Materiál: Ceruzky alebo perá a kópie Dotazníka trénerského štýlu a kópie inštrukcie pre vyhodnocovanie (mali by byť na osobitných papieroch)

Postup:

Podľa publikácie Ondrušek – Labáth (2007, s 60-64) si pripravíme kópie Dotazníka "Aký je váš trénerský štýl?"

Na úvod sa spýtame skupiny, **Čo Vám napadne keď sa povie trénerský štýl?** Ak sa to neobjaví, zdôrazníme, že štýl podobne ako v móde nie je na veky daná vec. Je to dynamická charakteristika každého trénera či trénerky a vyvíja sa postupne ako naberáme skúsenosti. V tejto aktivite majú možnosť otestovať si kde sa asi približne nachádzajú v súčasnosti.

Pozveme ľudí pomocou dotazníka spoznať svoj trénerský štýl. Na vyplnenie dotazníka je potrebné im dať dostatok času (15 min), aby si mohli pozorne preštudovať otázky. Uistíme ich, že majú dost súkromia, t.j. rozmiestnia sa v priestore tak, aby mohli dotazník vyplňať skutočne sami a nerušiť sa navzájom. Môžeme využiť aj obedovú prestávku, alebo im úlohu zadať na doma, ak chceme ušetriť čas počas tréningu. Vyhodnotenie a diskusiu v skupine si môžeme nechať na nasledujúci deň.

Keď majú vyplnené dotazníky, rozdáme im háčky na samohodnotenie.

Ak panuje v skupine dobrá atmosféra, môžeme nakresliť na flipchart 4 postavičky reprezentujúce jednotlivé štýly nejakým vhodným symbolom. Skupine následne povieme, že môžu prísť a dvoma farebnými nálepkami či fixkami, označiť 2 štýly v ktorých získali najviac bodov (ideálne nadpolovičnú z možných 20 pri každom štýle). Mali by mať možnosť spraviť tak anonymne. Získame tak spoločný trénersky profil skupiny ako takej.

V záverečnej reflexii / diskutujeme o tom, aké môžu byť výhody a nevýhody jednotlivých štýlov, resp. pri ktorých cieľových skupinách alebo témach sa môžu niektoré hodiť viac a iné menej.

Poznámka pre facilitátorku:

Zdôrazníme, že neexistujú správne odpovede ani jeden štýl, ktorý by mal byť zásadne lepší ako niektoré iné. Upozorníme, že autori dotazník pripravili s istou nadsádzkou a niektoré situácie zámerne zveličili. Pre našu trénerskú budúcnosť je dobre poznať svoje súčasné nastavenie a tendencie a ak si prajeme rozvíjať niektorý z menej zastúpených štýlov, je to len na nás, ako sa rozhodneme. To podstatné je, že niektoré typy tréningových situácií (druh skupiny, téma, časopriestorový rámec) si môžu lepšie sedieť z jedným štýlom a druhé s iným štýlom.

BLOK: Skupinová dynamika

Aktivita: Harmónia

Ciel: ilustrovať si vývoj skupinovej dynamiky a čo sa ňou deje, ak sa objaví tenzia

Trvanie: 10 min

Materiál: hudobné nástroje, dostatok pre všetkých účastníkov a účastníčky.

Postup: Skupine vysvetlíme, že sa pokúsime o spoločnú improvizáciu, najprv možno budeme mierne rozladení, ale neskôr nájdeme spoločnú tému. Urobíme dva pokusy. Vybereme dvoch dobrovoľníkov a pošleme ich do inej miestnosti, aby nepočuli inštrukciu pre celú skupinu.

Skupine prezradíme, že dobrovoľníci budú mať za úlohu skupinovú improvizáciu narušiť. Ak si to všimnú, úlohou skupiny bude pri prvej improvizácii nenechať sa narušiteľmi zmiasť a udržať si spoločnú tému za každú cenu.

Pri druhej improvizácii by sa skupina mala pokúsiť reagovať tak, že si pokúsia vypočuť si, čo narušitelia ponúkajú a pokúsiť sa to nejako zapracovať do svojej témy, resp. priblížiť narušiteľov a spoločnú tému nejako k sebe.

Dobrovoľníkom zas osobitne vysvetlíme, že ich úlohou bude ísť si svoju vlastnú líniu bez ohľadu na to, čo bude produkovať skupina. Ich cieľom je presadiť si vlastnú tému, a bude potrebné veľké úsilie, nakoľko sú na to každý sám. Dobrovoľníci si po vstupe do skupiny vyberú svoj nástroje.

V prvej fáze je dosť pravdepodobne, že po nástupe narušiteľov sa bude stupňovať hluk a nakoniec sa možno aj stratí spoločná téma a hudobné teleso sa rozpadne. Ak sa nerozpadne sama, najneskôr po 2-3 min skupinu zastavíme.

Pri druhej fáze sledujeme ako dlho potrvá tanec narušiteľov a skupiny a rozhodneme sa najneskôr po 2-3 min hru ukončiť.

Medzi prvou a druhou fázou môžeme ľudí poprosiť, aby si povymieňali nástroje.

Po prerušení hry sa najprv spýtame *Čo sa dialo v prvom a druhom prípade a ako sa cítili, ako narušitelia? Ako podľa nich reagovala skupina.*

Následne sa pýtame skupiny *Ako sú spokojní s výslednou témou v prvom prípade a v druhom?*

Improvizáciu môže trénerka odštartovať vlastným nástrojom, ak sa chce zapojiť, ale musí si dať pozor, aby ju skupina nenasledovala, naopak skôr aby sledovala ona skupinu. Ak hrozí riziko, že by sa skupina veľmi prispôsobovala trénerke (napr. s ohľadom na jej pozíciu či autoritu), bude lepšie ak si trénerka v tejto úlohe žiaden nástroj do ruky nezoberie a nechá improvizovať iba skupinu.

Prejdeme do voľnej diskusie o tom, ako hudobné cvičenie môže súvisieť so skupinovú dynamikou

- ? *Ako úvodná fáza odzrkadľuje skupinovú dynamiku v úvode tréningu?*
- ? *Ako fáza nájdenie spoločnej témy odzrkadľuje skupinovú dynamiku v tréningu? Kedy k nej dochádza?*

- ? Čo sa deje v tréningu, keď sa objaví narušiteľ, či narušiteľka? Ako to "zamáva" so skupinovú dynamikou?
- ? Čo môže trénerka, či tréner urobiť, aby to dopadlo skôr ako v druhom, než ako v prvom prípade?

Aktivita: Asociačná mapa

Ciel: objasniť si rôzne elementy skupinovej dynamiky

Trvanie: 60-90 min

Materiál: flipchart, fixky

Postup:

Najprv ich pozveme na premostujúci (štartovací) brainstorm, čo je podľa nich skupinová dynamika a ako súvisí s tréningom? Následne ich pozveme vytvoriť si myšlienkovú mapu, resp. pavučinu asociácií ohľadom elementov skupinovej dynamike v tréningovom procese. Skupinu rozdelíme na stredne veľké skupiny – cca 5 ľudí.

Inštrukcia:

Zamyslite sa nad tým, čo všetko podľa vás tvorí skupinová dynamiku, prípadne čo na ňu vplýva. Začnite prvou vlnou asociácií, ktoré zapíšu okolo stredovej pozície v ktorej bude napísané "skupinová dynamika" a potom skúste druhú vlnú asociácií, k pojmom, ktoré ste napísali v prvej vlne.

V treťom kole píšete hocijaké voľné asociácie ku ktorejkoľvek časti v pavučine, prípadne zaznačte spojenia, ktoré vás inšpirujú.

Po práci v skupinách (asi 15 min), dáme dostatok priestoru každej skupine predstaviť svoju mapu. Trénerka môže zachytávať postupne elementy skupinovej dynamiky a v prípade potreby sa po poslednej prezentácii vráti k flipchartu, zhrnie jednotlivé faktory alebo si pripraví prezentáciu.

BLOK: Praktické cvičenia

Aktivita: Praktické ukážky

Ciele: posilniť praktické trénerske zručnosti - komunikačné zručnosti pri zadávaní inštrukcie, vedenie aktivity a facilitovanie diskusie. Prakticky ilustrovať princípy zdieľania spätnej väzby v tréningu a participatívneho prístupu.

Trvanie:

Na každého účastníka, resp. dvojicu bude potrebovať min. 45 min (5 min úvod, 30 min prehrávanie a 10 min debriefing).

Podľa rozsahu celej skupiny najmenej 3 bloky, pričom v 1 bloku by mali prebehnúť 2 ukážky, prípadne maximálne 3, ak je jednou z nich rozhrievačka.

Postup:

Úlohou účastníčok a účastníkov bude pripraviť si – ideálne v dvojiciach - do druhého dňa (alebo na koniec prvého dňa) krátku tréningovú ukážku – max. 30 min. Môžu pripraviť novú aktivitu alebo aktivitu, s ktorou už pracovali v minulosti. Na type metodiky nazáleží, V poriadku je aj kratšia aktivita – napr. rozhrievačka.

Ak máme v skupine ľudí, ktorí nemajú takmer žiadne skúsenosti s aktívnym tréňovaním, ukážku by mali rozohrávať v trénerskej dvojici, kde menej skúsená osoba bude pôsobiť v roli ko-trénerky. Je zodpovednosťou hlavnej trénerky adekvátne zapojiť ko-trénera.

Ak máme prevažne skúsenú skupinu, môžeme zadať úlohu jednotlivo a každá by rozohral aktivitu sám za seba. Podľa veľkosti skupiny budeme potrebovať vyčleniť dostatok priestoru, aby mal každý možnosť zapojiť sa.

Úlohu predstavíme na začiatku tréningu, ideálne po prvom bloku, pred prestávkou, resp. pred obedom, aby si mohli v prestávke účastníčky a účastníci premyslieť svoj vklad. Po obede by malo byť jasné, kto (resp. ktoré dvojice) a približne, čo by chceli ukázať. Trénerka využije tieto informácie na zaradenie aktivít na nasledujúci deň, resp. dni. Ak sa objaví viac rozhorievacích aktivít, môže niektorú zoradiť prípadne aj poobede prvý deň.

Inštrukcia (čo zdôrazniť):

V rámci tréningu budeme skúšať vlastné ukážky tréningových aktivít, ktoré je možné rozohrať individuálne alebo vo dvojiciach. Na ukážku budete mať maximálne 30 min, môžete zvoliť aj kratšiu aktivitu, napr. rozhrievacu.

V tomto cvičení sa budeme učiť všetci vzájomne od seba, nejde o súťaž, ani o to, aby to bolo dokonalé. Budete mať možnosť si precvičiť podávanie inštrukcie, jej jasnosť a zrozumiteľnosť, ako aj vedenie samotnej aktivity. Od publika získate podnety, ako aktivitu vhodne využiť prípadne ako ju vylepšiť. Môžete použiť aktivitu novú, ešte netestovanú ale aj staršiu, ktorú ste už používali. Potrebujete sa zmestiť do 30 min limitu.

Pri samotnom prehrávaní ukážok venujeme prvých 5 minút objasneniu kontextu, t.j. objasniť pre aké publikum, v akom tematickou okruhu sa aktivita realizuje (aby sa publikum vedelo vžiť do role) a zdôrazníme aspekty spätnej väzby, na ktoré sa majú zamerať. Môžeme pripraviť na papier pre

každého inštrukcie pre sledovanie konkrétnych aspektov (okrem jasnosti a zrozumiteľnosti inštrukcie napr. neverbálne prejavy, prípadne spoluprácu medzi lektormi a pod.)

Prehrávaníu ukážky venujeme 30 min. Aktivitu môžeme prerušiť ak sa nezmestia do limitu.

Posledných 15 min venujeme zdieľaniu konštruktívnej spätnej väzby, ktoré princípy vysvetlíme. Na začiatku je potrebné dať krátky priestor tím, čo ukážku predvádzali, aby sa podelili pocity o to, ako sa im hralo, aby mali možnosť vystúpiť z role (zastavíme obsahové komentáre čo stihli, čo chceli urobiť). Následne vyzveme na postrehy publikum. Vodiace otázky:

- *Čo na vás pôsobilo pozitívne, povzbudzujúco počas aktivity?*
- *Čo vás inšpirovalo?*
- *Čo by ste navrhli skúsiť inak?*

BLOK: Evalvácia

Aktivita: Evalvačný pre-post test

Ciel: Zhodnotiť tréning formou sebahodnotenia posunu vo vybraných aspektoch a prakticky si vyskúšať jednu z možných evalvačných techník: formu pre-post dotazníka.

Trvanie: 10 min + 30 min

Materiál: hodnotiace hárky nafotené pre každého účastníka účastníčku dvakrát

Postup: Aktivitu realizujeme v dvoch fázach. Prvá fáza prebehne na úvod tréningu kedy rozdávame každú účastníčky a účastníkov evalvačný hárok (biely) a požiadame ich, aby miesto mena použili osobitnú značku, ktorú poznajú iba oni. Dotazník by mali vyplniť ako anonymný. Vybierané dotazníky pri prvej možnej prestávke zbežne prejdeme a ak máme možnosť, urobíme si kópie pre neskoršiu analýzu pretože originály vrátíme účastníkom na konci.

Dotazníky, ktoré rozdáme v druhej fáze, si označíme napr. krížikom. Druhá fáza by mala prebehnúť na začiatku záverečného, t.j. evalvačného bloku. Tentokrát rozdávame ten istý dotazník a požiadame ich opäť označiť dotazník vlastnou značkou miesto mena. Vyplnené dotazníky vyzbierame a požiadame asistenta, aby aj tieto hárky skopírovala – originál sa bude vracat účastníčkam, kopije si ponecháme pre analýzu.

V tomto momente máme 2 možnosti, ako budeme postupovať ďalej

- a) môžeme zaradiť krátku evalvačnú medziaktivitu, napríklad brainstorm priamej evalvačnej spätnej väzby, ktorou budeme zachytávať na flipchart verejne, t.j. pred všetkými (napr. *"ak môžete, povedzte nám aspoň 1 vec, či moment v tréningu, ktorá bola pre vás prínosná, a aspoň 1 alebo aj viac vecí, ktoré by ste tu sa nám odporúčali zmeniť alebo urobiť inak"*). Keď sa asistent vráti, rozdáme účastníkom originály pred-tréningového aj post-tréningového dotazníka a po krátkom individuálnom porovnaní ich pozveme k diskusii.
- b) Druhá možnosť, je rozdať účastníkom a účastníčkam, pokým je asistent preč, najprv dotazníky, ktoré vyplnili na začiatku tréningu. Dáme im účastníkom 2-3 min., aby si pripomenuli, čo vyplnili v úvodnom dotazníku a prejdeme k otvoreniu diskusiu. Ak sa medzitým vráti asistent s kópiami záverečného dotazníka, vrátíme účastníkov aj originál záverečného dotazníka a pokračujeme v diskusii.

Diskusia má dva ciele: reflektovať samotný tréning t.j. čo sa naučili, v čom sa posunuli? a druhý meta-ciel: reflektovať využitie techniky pre- a post-tréningového dotazníku pre účely vyhodnotenia.

- Čo vám napadne, keď vidíte svoje odpovede zo začiatku tréningu?
- Došlo k posunu? Aký máte z tohto pocit?
- Aké máte skúsenosti s používaním takejto alebo inej metódy hodnotenia úspešnosti tréningu?
- Aké sú podľa vás výhody a nevýhody tejto metódy?

Aktivita: Ber-Neber

Ciel: Zhodnotiť tréning formou reflexie svojho vlastného procesu učenia a prakticky si vyskúšať jednu z možných evaluačných techník "odnášam si ... nechávam tu ... "

Trvanie: 30 min

Materiál: štvorcové alebo stredne veľké post-it (A6) v dvoch farbách tak, aby sme každej účastníčke a účastníkovi mohli dať aspoň 3-5 ks z každej farby.

Postup:

Skupine rozdáme farebné post-it, ideálne aspoň 5ks každej farby pre každého.

Požiadame ich, aby si v hlave premietli jednotlivé dni tréningu a zamysleli sa nad tým, čo nové sa naučili, či už o vedení tréningov, proces jeho prípravy, alebo sami o sebe. Povieme im, aby zhrnuli svoje postrehy tak, že voľne dokončia dve rôzne vety. Obe vety – podfarbené príslušným post-it napíšeme jasne a zreteľne na flipchart.

- ☺ *Z tohto tréningu si odnášam ...* (napr. žltý post-it)
- *Chcem tu zanechať ...* (napr. modrý post-it)

Požiadame ich, aby každé dokončenie vety písali na sólo post-it (podľa príslušnej farby). Na post-it nepíšu svoje meno, iba voľne dokončia vetu Ak im nebude jasná druhá veta, zdôrazníme im, že keď sa človek učí nové veci, niekedy sa stane, že pritom príde aj na to, že niečo z minulých skúsenosti už nepovažuje za užitočné, a je na čase to nechať odísť. Môže to byť niečo, čo si možno počas tréningu uvedomili, alebo to môžu byť obavy, ktoré chcú zanechať a pod.

Dáme im aspoň 5min napísať zopár myšlienok na oba typy post-it papierov. Kto má hotové, poprosíme ich nalepiť na príslušný flipchart To čo si odnášajú na flipchart s kresbou kufru, a to čo chcú zanechať na flipchart z košom. Zdôrazníme, že sa nebude dívať kto, čo kam lepí.

Keď si všetci posadajú naspäť na svoje miesto, spýtame sa či je OK ak lektorka prečíta nahlas anonymne jednotlivé post-it bez nutnosti toho, aby sa k nim ľudia prihlásili. Za spätnú väzbu poďakujeme.

Nakoniec ich požiadame, aby si pozitívne lístky (čo si odnášam) zobrali so sebou domov a naopak, aby mali možnosť "negatívne" lístky, t.j. vety "chcem tu zanechať..." symbolicky zahodiť. Napr. do stredu stola alebo miestnosti dáme kôš a požiadame ich, aby zelené post-it zhužvali a zahodili, a nechali ich odísť.

V záverečnej diskusii aktivity môžeme prediskutovať formou meta-reflexie samotnú metódu:

- *Aký je váš celkový dojem z tejto techniky? Bola pre vás v niečom nápomocná? Ak áno, v čom? Ak nie prečo myslíte že nie?*
- *Aké máte skúsenosti s používaním takejto alebo podobnej metódy hodnotenia úspešnosti tréningu?*
- *Aké sú podľa vás výhody a nevýhody tejto metódy?*
- *Čo by sa muselo stať (čo potrebujeme), aby tu veci, čo tu chceme zanechať naozaj ostali, a aby sme si už s nimi nemuseli robiť ťažkú hlavu?*

Poznámka pre facilitátorku:

Aktivita si kladie za cieľ facilitovať sebareflexiu priestoru pre ďalší rast v trénerských zručnostiach. Účastníčky a účastníci si môžu uvedomiť, že niektoré staré spôsoby už môžu opustiť, resp. že by bolo vhodné ich nahradiť vhodnejšími. Otvára sa im tak priestor pre motiváciu k ďalšiemu vzdelávaniu či rozvíjaniu novozískaných zručností, ktoré v tomto procese identifikovali.

Aktivita: Akčný plán

Cieľ: Identifikovať možné ciele a kroky v ďalšom osobnom rozvoji trénerských kompetencií

Trvanie: 15-20 min, prípadne 30 min aj s reflektívnou diskusiou.

Materiál: Hárok papiera

Postup:

Trénerka si môže dopredu pripraviť vzor akčného plánu, napr. s ohľadom na systém 4 úrovní učenia podľa F. M. Alexandra (Ondrušek, Labáth 2007: 23-24).

Účastníčky a účastníci majú za úlohou individuálne sa zamyslieť nad svojimi potrebami do budúcnosti, a preformulovať ich do cieľov a krokov, ktoré by mohli podniknúť. Úlohou trénerky je v tomto momente pôsobiť ako konzultantka a sprostredkovať im ďalšie možnosti alebo zdroje, na ktoré by sa mohli obrátiť.

Plán rozdáme účastníckam a účastníkom a dáme im čas si ho vyplniť.

Ak máme čas a priestor, môžeme požiadať ľudí, aby sa podelili o svoje dojmy z metodiky. Nie je potrebné, aby sa ľudia o svoj akčný plán podelili s ostatnými. V záverečnej diskusii sa skôr sústreďíme na meta-reflexiu samotnej metódu:

Ak chceme, môžeme ľudí pozvať do skupinovej diskusie. Miesto zdieľania obsahu, ktorý slúži iba im samotným, bude lepšie viesť debata okolo týchto otázok:

- *Ako sa vám pozdáva Alexanderov systém? Bol vám v niečom nápomocný? Ak áno, v čom? Ak nie, prečo myslíte že nie?*
- *Aké máte skúsenosti s používaním takejto alebo podobnej metódy hodnotenia úspešnosti tréningu?*
- *Aké sú podľa vás výhody a nevýhody tejto metódy?*
- *Čo by vám pomohlo v podniknutí krokov, ktoré ste navrhli v druhom stĺpci?*

Akčný plán podľa Alexandrovho systému 4 úrovní učenia

Alexandrov systém hovorí o 4 stupňoch postupného budovania si kompetencie. Prvou úrovňou je **nevedomá kompetencia**, keď si nie celkom presne uvedomujeme, čo nevieme a potrebujeme lepšie pochopiť, v čom sa potrebujeme posunúť dopredu (tu nám môžu byť nápomocní druhí ľudia a ich spätná väzba).

Druhá fáza **vedomá inkompetencia** je počiatkom samotného učenia, keď si už uvedomujeme, v čom potrebujeme zdokonaľiť, avšak pri experimentovaní s novými prístupmi robíme začiatočnicke chyby a potkýňame sa.

Tretia fáza **Vedomá kompetencia** je fáza, kedy vedomým úsilím zvládame nové činnosti avšak potrebujeme sa sústrediť, pretože k úspešnému vykonávaniu činnosti potrebujeme vedomú reflexiu.

Posledná fáza **nevedomá kompetencia** je taká úroveň zručností, kedy nepotrebujeme vedomú kontrolu ani úsilie a činnosť vykonávame viacmenej automaticky.

Skúste sa zamyslieť nad svojimi kompetenciami a v zmysle tohto modelu skúste zachytiť svoje súčasné kompetencie vo vzťahu k trénerským kapacitám.

úroveň kompetencie	Zručnosti, kompetencie, ktoré mám na tejto úrovni	Aké kroky môžem podniknúť, aby som sa posunula dopredu?
nevedomá kompetencia		
vedomá inkompetencia		
vedomá kompetencia		
nevedomá kompetencia		