Kolegos pagalba kolegai - konsultuojamasis ugdymas

Metodinė priemonė

„Erasmus+“ programos suaugusiųjų švietimo mobilumo projektas andragogų meistriškumui
(Projekto dotacijos sutarties Nr. 2021-1-LT01-KA121-ADU-000005959)

LIETUVOS SUAUGUSIŲJŲ ŠVIETIMO ASOCIACIJA

Bendrai finansuojama Europos Sąjungos

2023

TURINYS

TURINYS 1
Įvadas 2
Kodėl konsultuojamasis ugdymas 4
Kas yra ugdomasis vadovavimas/koučingas 5
Kolegų konsultuojamasis ugdymas/koučingas 6
Kolegų konsultuojamojo ugdymo principai 9
Konsultuojamojo ugdymo vedėjo kompetencijos 10
Ugdomojo vadovavimo įrankiai 13
G R O W modelis 13
Klausimai yra koučingo įrankiai 17
Gyvenimo pusiausvyros ratas 19
Dilts neurologiniai lygmenys 21
Incidento (problemos nustatymo ir sprendimo radimo) metodas 25
Atviros erdvės (Open space) metodas 27
STOK, TĘSK, PRADĖK (STOP, CONTINUE, START) metodas 29
PERMA modelis (Gerovės teorija) 31
Įsitikinimai 35
SCORE modelis 39
Aštuoni meistriškumo ra(k)tai 44
Užduotys temai Aštuoni meistriškumo ra(k)tai 52
Priedai 58
1 priedas. STOK,TĘSK, VEIK 58
2 priedas. Drambliai ir virvės 58
3 priedas. Tekstai atvejo analizei 59
4 priedas. Žodis gydo, žodis žeidžia 60
5 priedas. Majos laiškas. 60
6 priedas. Lankstumas 61

Įvadas

Metodinė priemonė parengta pagal „Erasmus+“ programos suaugusiųjų švietimo mobilumo projekto andragogų profesionalizacijai rezultatus. Mobilumą vykdė konsorciumas, kurį sudarė Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija (LSŠA, akredituota mobilumų konsorciumo organizacija, konsorciumo koordinatorius), Marijampolės Meilės Lukšienės švietimo centras, Marijampolės trečiojo amžiaus universitetas, Šakių trečiojo amžiaus universitetas, Valstybės ir savivaldybių tarnautojų mokymo centras „Dainava”.

Mokymai *Kolegų konsultuojamasis ugdymas kaip tvarus profesinio tobulėjimo šaltinis* (PEER Coaching as a Sustainable Source of Professional Development) vyko Slovėnijoje, Skupina PRIMERA mokymo centre 2023 m. liepos 3 - 8 d..

Mokymus vedė koučerė, psichologė Saša Bogataj Suljanović.

Pirmaisiais mokymosi renginio įspūdžiais „Epale“ platformoje pasidalino LSŠA valdybos narė Renata Jankevičienė *LSŠA gilina andragogų ugdomojo vadovavimo gebėjimus*

Metodinė priemonė atsirado dėl mokymosi dalyvių poreikių pasidalinti įgyta patirtimi ir atkreipti Lietuvos andragogų dėmesį į konsultavimo įrankį - konsultuojamąjį ugdymą/koučingą. Leidinyje dalijamasi teorine ir praktine medžiaga.

Teorinėje dalyje trumpai pristatomi ugdomojo vadovavimo/konsultuojamojo ugdymo/koučingo pagrindai, akcentuojant šio įrankio reikšmę konsultaciniam bendravimui tarp kolegų. Daugiausia vietos leidinyje skirta konsultuojamojo ugdymo modeliams ir metodams, kurie buvo aptarti ir išbandyti mokymuose.

Metodinės priemonės pagrindas - mokymų Slovėnijoje medžiaga, tačiau visi straipsniai, parašyti pagal dalyvių konspektus, praturtinti informacija iš papildomų šaltinių. Papildoma literatūra nurodoma straipsnių pabaigoje.

Leidinyje taip pat yra mokymų dalyvių refleksijos, kokias įžvalgas sukėlė vienas ar kitas konsultuojamojo ugdymo modelis ir/ar metodas, ką iš parsivežtos medžiagos jau pritaikė praktikoje, kaip pavyko pritaikyti medžiagą praktikoje,

Leidinys skirtas andragogams, norintiems susipažinti su kolegų konsultuojamojo ugdymo pagrindais ir tobulinti konsultavimo kompetenciją.

Priemonę parengė mokymų dalyvės: Gintarė Grigaliūnienė, Renata Jankevičienė, Romutė Koncevičienė, Margarita Liukaitienė, Daiva Malinauskienė, Nijolė Margelevičienė , Ilona Martinkaitienė, Vilma Tubutienė ir Lilija Zableckienė.

Leidinį sudarė dr. Vilija Lukošūnienė.

Leidinyje naudojamos mokymų Slovėnijoje dalyvių nuotraukos.

Projektą dalinai finansavo Europos Komisija. Leidinyje pateikiama informacija ir požiūriai yra autoriaus (-ių) duomenys ir nebūtinai atspindi oficialią Europos Sąjungos nuomonę. Nei Europos Sąjungos institucijos ir įstaigos, nei jų vardu veikiantis asmuo negali būti laikomi atsakingais už juose esančios informacijos naudojimą.

Kodėl konsultuojamasis ugdymas

Koučingo idėjos Lietuvoje plinta jau kurį laiką, vis daugiau individualių žmonių, verslo įmonių, projektinių komandų naudojasi šiuo įrankiu siekdami asmeninio ir/ar profesinio tobulėjimo.
Ne naujiena ir tai, kad visą tą laiką bandoma rasti geriausią sąvokų *kaučingas, kaučeris, kaučerinamasis* atitikmenį lietuvių kalba.

Su šia situacija susidūrėme ir mes, versdami į lietuvių kalbą mokymų pavadinimą *PEER coaching as a Sustainable Source of Professional Development.* Kaip tai galėtų skambėti? Pirminis mūsų variantas buvo *Kolegų koučingas kaip kaip tvarus profesinio tobulėjimo šaltinis.* Lyg ir neblogai, bet nusprendėme, kad žodis koučingas rėžia ausį.

Pasidomėjome, ką siūlo srities specialistai ir kalbininkai.

Valstybinė lietuvių kalbos komisija (VLKK) lyg ir neprieštarauja kaučerio/koučerio termino vartojimui, bet taip pat siūlo koučingo procesą vadinti *lavyba*, o asmenį, kuris kaučina - *lavybininku*.

Į klausimą, kuo keičiamas kaučingas (koučingas) VLKK atsako „Termino angl. *coaching* lietuviški atitikmenys – ugdomasis vadovavimas, konsultuojamasis ugdymas, lavyba. Atitinkamai tuo užsiimantis darbuotojas – vadovas ugdytojas, ugdantysis vadovas, lavybininkas[1]. Žr. terminų bazę IATE“

Koučingo specialistų asociacija ICF LITHUANIA[2] vartoja anglišką skolinį „koučingas“, nes, anot jos, „ugdomasis vadovavimas“ prieštarauja koučingo esmei: koučingas grindžiamas partneryste, o ne vadovavimu.

Mūsų andragoginiu požiūriu pagal semantinę reikšmę labiau tiktų *konsultuojamasis ugdymas*, nes kolegos (peer) neturėtų vadovauti vienas kitam. Taigi pasirinkome naudoti šią sąvoką ir mokymų pavadinime, ir leidinyje: *Kolegų konsultuojamasis ugdymas.* Tačiau tekstuose taip pat naudojame sąvokas *koučeris, konsultuojamojo ugdymo vedėjas/konsultantas.*

---

[1] „Kuo keičiamas kaučingas (koučingas) (angl. coaching)?“. VLKK. Nuoroda tikrinta 2023-09-27.

[2] „Koučingas – kas tai?“. *icf.lt.* Nuoroda tikrinta 2023-09-27.

Kas yra ugdomasis vadovavimas/koučingas

Tarptautinė ugdomojo vadovavimo federacija (angl. International Coaching Federation) koučingą (šiai sąvokai siūlomas lietuviškas atitikmuo – ugdomasis vadovavimas) apibūdina kaip *partneryste grįstą, mąstyti provokuojantį bei kūrybišką procesą su klientu, kuris įkvepia maksimaliai išnaudoti (kliento) individualų ir profesinį potencialą.*

Koučingas yra menas, skatinantis veiklą, mokymąsi ir žmonių tobulėjimą.

Koučingo/ugdomojo vadovavimo metodu siekiama partnerystės ir dialogo pagalba padėti žmogui surasti atsakymus pačiam į jam tuo metu aktualius/rūpimus klausimus bei:

– įveikti susiformavusias mąstymo kliūtis, ribojančius įsitikinimus.
– Suvokti savo elgesio motyvus.
– Atrasti sąmoningumo ir lyderystės šaltinius.
– Padėti išgryninti veiksmų planą bei paskatinti veikti.

Koučingo rezultatai priklauso ne tik nuo koučingo specialisto (koučerio). Koučeris yra atsakingas už proceso organizavimą, o žmogus (klientas) - už rezultatą. Norint pasiekti gerą rezultatą, reikia sukurti saugų ir atvirą ryšį, kuomet žmogus gali betarpiškai pasitikėti koučingo specialistu, jausti, jog gali būti pačiu savimi, jam yra saugu dalintis savo mintimis bei vertybėmis, jis nebus teisiamas ar smerkiamas, jam nebus peršama koučerio nuomonė, o taip pat - suvokti, kad tai saugi aplinka keistis ir augti.

Be to, būtina žinoti, kad koučingas / ugdomasis vadovavimas yra procesas, kuris skiriasi nuo psichoterapijos, mentorystės, mokymo ir konsultavimo.

Tarptautinė koučingo federacija

Tarptautinė koučingo federacija (ICF) įkurta dar 1995 metais, yra vienintelė organizacija, suteikianti visame pasaulyje pripažįstamą koučingo profesionalo kvalifikaciją. Jos tikslas tobulinti koučingo profesiją, nustatant aukštus standartus, suteikiant nepriklausomą kvalifikacijos sertifikatą ir kuriant pasaulinį koučingo profesionalų tinklą. Šiuo metu organizacija vienija daugiau nei 50 000 narių iš 150 pasaulio šalių (2022 m. sausio duomenimis). Lietuvoje veikia *ICF Global Lietuvos skyrius* (asociacija ICF Lithuania) vienijantis virš 50 pasaulinės ICF federacijos narių ir telkiantis koučingo profesionalų bendruomenę Lietuvoje.

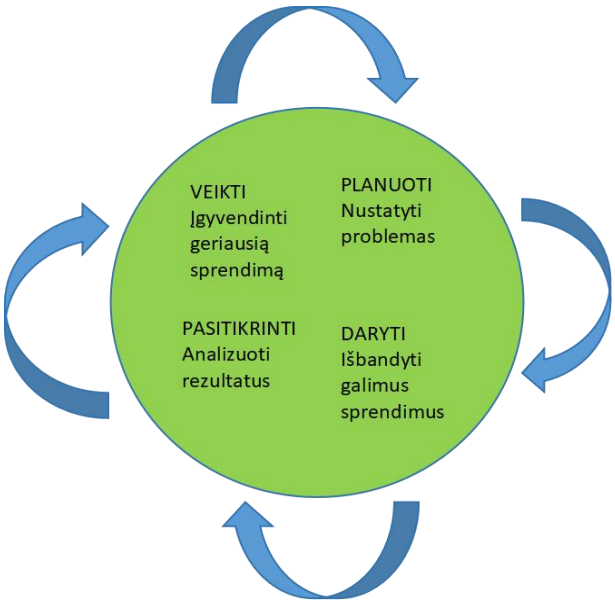
Kolegų konsultuojamasis ugdymas/koučingas

Kolegų konsultuojamasis ugdymas (koučingas, peer coaching) - tai konfidencialus procesas, kurio metu du ar daugiau kolegų dirba kartu, apmąstydami ir įvertindami esamą praktiką, plėsdami, tobulindami ir ugdydamiesi naujus įgūdžius, dalinasi idėjomis, moko vieni kitus, atlieka tyrimus klasėje arba sprendžia problemas darbo vietoje. Per koučingą kolegos, naudodami specifines technikas, priemones ir metodus, vienas kitam padeda pasiekti norimų profesinio tobulėjimo rezultatų.

Profesinis tobulėjimas yra svarbus organizacijos augimui ir sėkmei. Yra daug būdų, kaip organizuoti darbuotojų tobulėjimą, vienas iš jų – įgyvendinti kolegų konsultuojamojo ugdymo (peer coaching) programas, skatinančias kolegas bendradarbiauti, siekiant karjeros tikslų, bei darančias įtaką įmonės augimui.

Yra keletas bruožų, skiriančių kolegų konsultuojamąjį ugdymą/ koučingą nuo kitų profesinio tobulėjimo būdų. Pirma, tai yra savaiminis (informal) procesas, o tai reiškia, kad nėra iš anksto nustatytų vaidmenų ar darbotvarkių; antra - tai vyksta savanoriškai, t.y., darbuotojai gali pasirinkti dalyvauti šiame procese arba ne. Dviejų bendradarbių vienas kito palaikymas skatina natūralų mokymosi procesą, vykstantį kasdieniame gyvenime.

Konsultuojantis kolegoms vyksta mokymasis vienam iš kito ir šis procesas yra žiedinis (1 pav.).



1 pav. Konsultuojamojo ugdymo ciklas

Kolegų konsultuojamojo ugdymo nauda komandoms/įmonėms:

- Bendradarbiavimo skatinimas.
- Dalinimosi žiniomis ir gerąja praktika skatinimas.
- Atsiliepimų realiuoju laiku teikimas.
- Bendros vizijos ir krypties kūrimas.
- Didesnis įsipareigojimas siekti komandos tikslų.

Pagrindiniai faktoriai, lemiantys kolegų konsultuojamojo ugdymo sėkmę:

- Pasitikėjimas – kai dalyviai pasitiki vienas kitu jiems patogiau atskleisti savo pažeidžiamumą ar silpnąsias vietas. Taip pat, kai jie rizikuoja būti pažeidžiami, gali įvykti augimas.
- Tikslų nustatymas – svarbu nustatyti tam tikrą vertinimo standartą, kuris leistų įvertinti, ar kolegų ugdomojo vadovavimo patirtis buvo naudinga, ar ne.
- Refleksija – reikia skirti laiką apmąstymams/reflektavimuiapie tai, kas buvo išmokta ar atrasta per kolegų ugdomojo vadovavimo/ koučingo patirtį. Ši refleksija veda į gilesnį/aukštesnįjį mokymosi lygį.

Veiksmai, kuriuos reikėtų atlikti planuojant ir įgyvendinant konsultuojamojo ugdymo veiklas darbo vietose:

- Kolegų konsultuojamojo ugdymo programos tikslų išsikėlimas/nustatymas.
- Tinkamas darbuotojų paskirstymas į poras ar grupes.
- Porų ar grupių diskusijų darbotvarkės sudarymas.
- Konsultuojamojo ugdymo/koučingo kultūros kūrimas.
- Lyderių atpažinimas ir pripažinimas.
- Darbuotojų grįžtamasis ryšys/refleksija tolesniam tobulėjimui.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/peer-coaching [žiūrėta 2023 08 25]

https://www.togetherplatform.com/blog/what-is-peer-coaching [žiūrėta 2023 08 25]

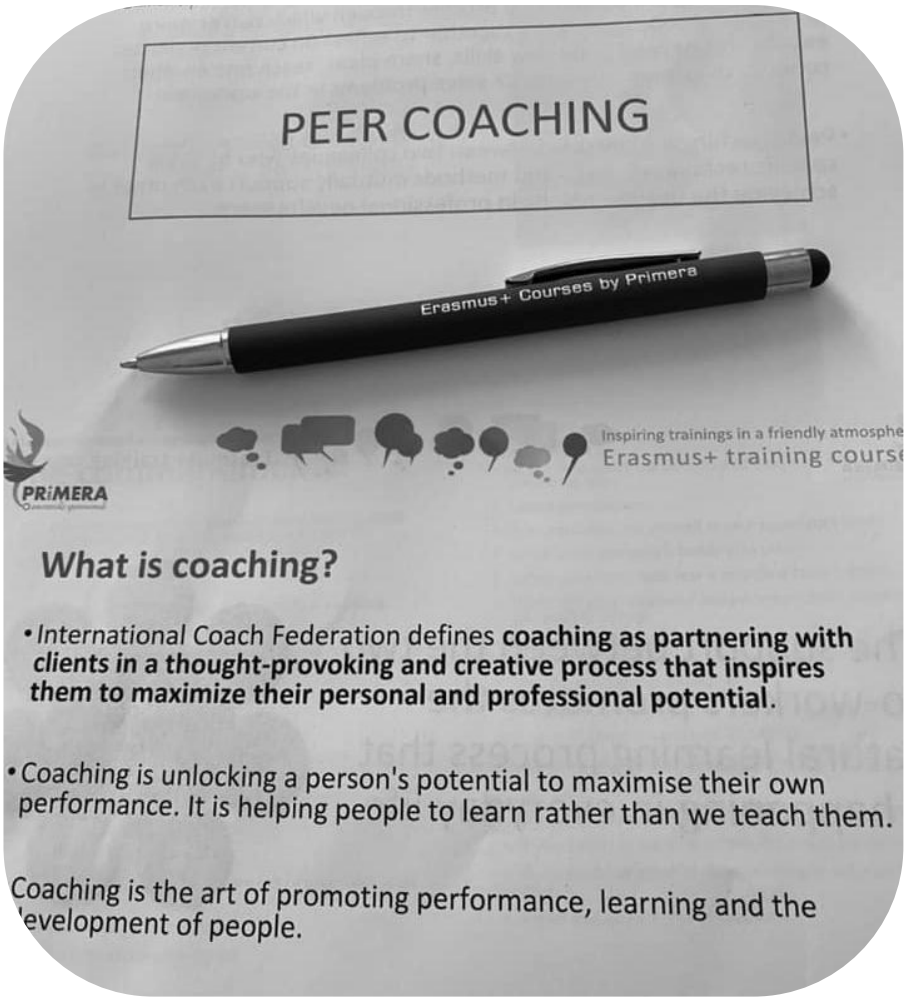
Daivos patirtis: mokymai man buvo puiki galimybė apmąstyti savo kaip įmonės vadovės ir kolegės santykius su bendradarbiais, tarptautinių projektų koordinatorės ir

komandos narės bendradarbiavimo ypatumus bei atrasti naujus kolegialius iššūkių bei problemų sprendimo būdus bei metodus.

Kalbant apie mokymų turinį, ypač patraukliai atrodo GROW modelis, kurį naudodami, formuluodami teisingus ir veiksmingus klausimus, kolegos gali vienas kitam padėti išspręsti tiek mažas, tiek dideles, tiek profesines tiek asmenines problemas. Juk dažnai apie savo bėdas ar naujus iššūkius lengviau kalbėtis su bendradarbiu ar kolega negu su vadovu.

Taip pat tikrai žinau, kad savo darbinėje veikloje naudosiu trijų žingsnių grįžtamojo ryšio įrankį „Stok, tęsk, pradėk“ mokymų ar projektinės veiklos etapų refleksijai ir į(si)vertinimui.

Apibendrindama naujai įgytas žinias ir įgūdžius, noriu pasakyti, kad mokymuose pristatyti metodai ar įrankiai nebūtinai turi būti naudojama kolegų koučingo tikslais, jie gali būti adaptuoti ir pritaikyti labai plačiame suaugusiųjų švietimo kontekste.



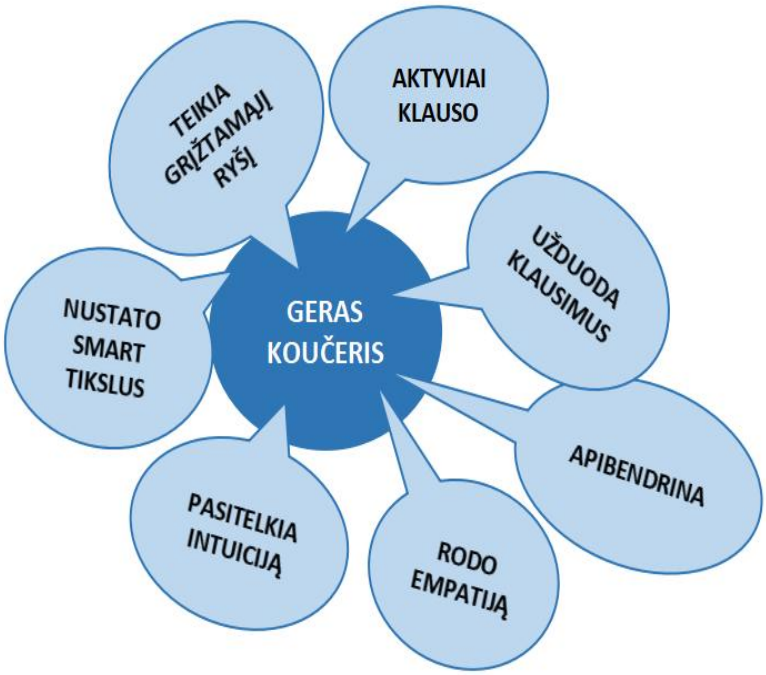
Kolegų konsultuojamojo ugdymo principai

Kolegų konsultuojamajame ugdyme naudojami tam tikri specifiniai principai, jų tikslas - padėti bendradarbiui pasiekti asmeninius tikslus, plėtoti gebėjimus arba išspręsti konkrečią problemą. Principai yra pagrindiniai proceso elementai, bet gali skirtis priklausomai nuo koučingo tipo ir metodologijos. Bendrieji kolegų konsultuojamojo ugdymo principai yra šie:

- *Tikslų nustatymas*: bendradarbiai kartu nustato aiškius ir specifinius tikslus, kurių siekiama per koučingo sesijas.
- *Empatija*: vadovaujantis kolega turi gebėti suvokti ir suprasti kito kolegos perspektyvą, jausmus ir poreikius. Empatinis supratimas yra svarbus, kad pagalba būtų efektyvi.
- *Aktyvus klausymas*: vadovaujantis kolega turi būti geras klausytojas. Jis turi gebėti klausytis kolegos pasakojimo, užduoti atvirus ir įdomius klausimus bei atkreipti dėmesį į detales, kad išsiaiškintų platesnį kontekstą.
- *Atskaitomybė*: koučingas padeda prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ir pasiektus rezultatus. Kolega konsultantas/koučeris padeda kitam kolegai suprasti, kaip pastarasis gali pakeisti elgesį arba sprendimus, jei nori pasiekti numatytus tikslus.
- *Klausimai ir refleksija*: vadovaujantis kolega dažnai naudoja klausimus ir refleksiją, kad padėtų kitam kolegai suprasti savo mintis, jausmus ir veiksmus.
- *Motyvavimas*: kolega konsultantas/koučeris turi skatinti bendradarbį, palaikyti jį ir stiprinti jo pasitikėjimą savimi, kad jis pats galėtų įveikti iššūkius ir siekti savo tikslų.
- *Tikslumo principa*s: tikslai turi būti aiškūs, pasiekiami, realūs ir išmatuojami. Kolega konsultantas/koučeris padeda bendradarbiui kelti tokius tikslus.
- *Sisteminis požiūris*: koučeris atsižvelgia į kolegos gyvenimo kontekstą ir aplinką. Tai padeda suprasti, kaip įvairūs veiksniai gali paveikti kolegos siekius.
- *Konfidencialumas*: koučingo sesijos yra konfidencialios, tai reiškia, kad viskas, kuo pasidalinama sesijų metu, yra paslaptyje ir negali būti atskleista be dalyvių sutikimo.

Šie principai gali būti pritaikomi įvairioms koučingo sritims, įskaitant verslo koučingą, asmeninį koučingą, švietimo/mokymo, sporto koučingą ir kt. Sesijas vedantis kolega/konsultantas gali taikyti savo unikalius metodus ir būdus, tačiau šie bendrieji principai yra pagrindas sėkmingam koučingo procesui.

Konsultuojamojo ugdymo vedėjo kompetencijos



2 pav. Reikalavimai koučerio gebėjimams

Kolegų konsultuojamojo ugdymo vedėjas/koučeris yra profesionalas, kuris teikia pagalbą žmonėms siekiantiems savo tikslų – tobulėti asmeniniame ir profesiniame gyvenime ir įgyvendinti pokyčius. Šis specialistas turi turėti daugybę kompetencijų, kad galėtų efektyviai ir sėkmingai dirbti su kolegomis. Šios kompetencijos apima:

- *Koučingo metodologiją*: supratimą apie koučingo procesą, jo principus ir metodus, gebėjimą naudoti įvairias koučingo technikas ir įrankius.
- *Empatiją*: sugebėjimą suprasti ir jautriai reaguoti į kolegos jausmus, poreikius ir perspektyvą.
- *Klausymosi gebėjimus:* mokėjimą aktyviai klausytis ir užduoti atvirus klausimus, kurie skatintų kolegos refleksiją ir supratimą.
- *Komunikacinius gebėjimus*: gebėjimą aiškiai ir efektyviai bendrauti su kolega, aiškiai perteikti mintį, pasiūlyti pagalbą.
- *Tikslų nustatymą:* gebėjimą padėti kolegai apibrėžti jo tikslus ir siekti jų.

- *Savirefleksiją:* gebėjimą kritiškai įvertinti savo koučingo praktiką ir tobulėti kaip specialistui.
- *Psichologines žinias:* supratimą apie psichologines sąvokas, tokias kaip emocinės būsenos, motyvacija, elgesys ir kt., kad galėtų padėti kolegai suprasti jo veiksmus ir identifikuoti jų priežastis.
- *Etiką ir konfidencialumą:* supratimą apie koučingo etiką ir kolegos duomenų slaptumo būtinumą.
- *Planavimą ir organizavimą:* gebėjimą organizuoti koučingo sesijas, kurti individualius planus ir laikytis tvarkaraščio.
- *Toleranciją ir kantrybę:* koučingo sesijų metu gali kilti sunkumų ir iššūkių, todėl svarbu išlaikyti kantrybę ir situacijos supratimą.
- *Mokymąsi ir tobulėjimą:* nuolatinį siekimą tobulėti kaip koučingo specialistui, mokymąsi iš kolegų patirties.

Paminėtos kompetencijos yra svarbios norint tapti sėkmingu kolegų konsultuojamojo ugdymo specialistu ir padėti kolegoms pasiekti jų tikslus bei tinkamai išspręsti susidariusias nepalankias situacijas.

Naudota ir papildoma literatūra

Marzano, R., Heflebower, T., Simms, J.A., Roy, Tom & Warrick, Phil. 2013. Coaching Classroom Instruction. Bloomington

Vilmos patirtis: man buvo itin svarbu suprasti, kuo gi šis konsultavimo būdas skiriasi nuo paprasto pokalbio su bendradarbiu ar draugiškos pagalbos aptariant kylančius iššūkius darbe. Taiklūs itin profesionalios ir geranoriškos lektorės atsakymai seminaro metu, praktiškai išbandytos įvairios konsultavimo praktikos padėjo suprasti, kad bendradarbių konsultavimas yra žymiai paveikesnis, nei įprastas draugiškas pokalbis. Tokiame pokalbyje lemiamą reikšmę turi ne tik įprastos bendražmogiškos konsultuojančiojo savybės (pvz., empatija, bendravimo gebėjimai ar kritinis mąstymas). Konsultuojančiajam (koučeriui) itin svarbu tinkamai įvaldyti konsultavimo metodiką iri suvaldyti natūralų pokalbyje kylantį norą patarti, t.y., pasiūlyti praktikoje jau taikytą ir pasiteisinusį sprendimą.

Klausimų uždavimo metodika yra esminė bendradarbių konsultavimo technika. Supratau, kad ugdomasis konsultavimas yra procesas, kuriuo konsultantas „veda“ bendradarbį, padėdamas

jam suprasti problemos priežastis, išsiaiškinti mintis ir jausmus, išplėsti jo sąmoningumą bei pačiam rasti sprendimus. Konsultuojant svarbu užduoti klausimus taip, kad bendradarbis galėtų pats reflektuoti, apmąstyti savo mintis, jausmus ir giliau suprasti problemą bei jos pasekmes. Gerai suformuluoti klausimai padeda bendradarbiui ieškoti sprendimų, kurių jis pats galėjo ir neįžvelgti. Tokiu būdu stiprinimas bendradarbio pasitikėjimas, jis nukreipiamas įvairiapusiškiau pažvelgti ne tik į pačią problemą, bet ir įvertinti galimas sprendimo pasekmes, padedama jam savarankiškai priimti sprendimą.

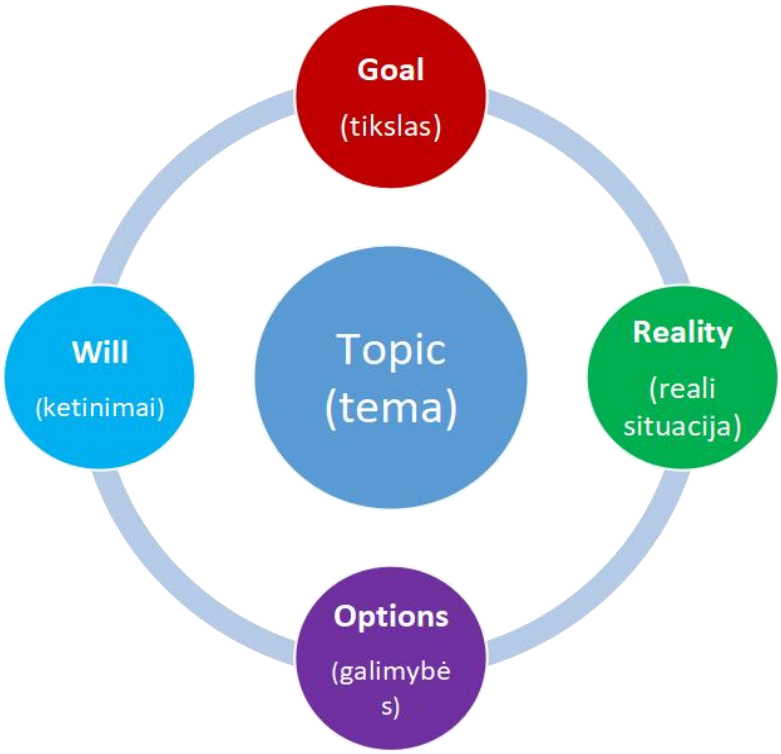
Manau, kad svarbiausia šiame procese – remti ir padrąsinti bendradarbius siekti savo tikslų ir atverti tobulėjimo galimybes, taip prisidedant prie organizacijos efektyvumo ir bendros gerovės. Neabejotinai šį metodą taikysiu kasdienėje darbo praktikoje, stengdamąsi stiprinti darbuotojų pasitikėjimą savimi, pasiūlydama efektyvesnius metodus sprendžiant kylančias problemas.

Ugdomojo vadovavimo įrankiai

G R O W modelis

GROW modelis, dar kartais vadinamas „AUGIMO“ metodika, yra viena iš populiariausių koučingo technikų. Anot A. M. Grant (2011), GROW metodika yra bene geriausiai žinomas pokalbio struktūros modelis pasaulyje. Pagrindinis jos taikymo tikslas organizuoti pokalbį taip, kad asmuo pats sugebėtų rasti atsakymus į jam rūpimus klausimus, t. y. leisti žmogui remtis pačiu savimi. Šis modelis yra universalus, nes tinka ne tik tais atvejais, kai reikia padėti išspręsti problemą konkrečiam asmeniui, bet ir kai reikia padėti komandai įveikti iškilusį iššūkį.

GROW metodika yra pokalbio struktūrai iš 4 tarpusavyje susidedančių etapų.



3 pav. GROW modelis

GROW modelio taikymo rekomendacijos

Pagrindinė šio modelio taikymo esmė - formuluoti veiksmingus ir efektyvius klausimus. Gali būti naudojami įvairūs klausimai, tačiau labiausiai rekomenduojami atviri klausimai, nes jie

padeda atverti asmens mąstymą ir suvokimą. Svarbu atsiminti, kad patarimų duoti negalima, nes pats žmogus žino atsakymus į jam rūpimus klausimus arba gali juos rasti savyje. Koučingas tai partnerystė be patarimų (R. Rudžinskienė, 2013).

Žemiau pateikiama, kokius klausimus rekomenduojama naudoti taikant GROW modelio etapus konsultavimo/koučingo sesijoje. Visų pirma, prieš pradedant keliauti modelio pasiūlytu keliu būtina aiškiai įvardinti temą/problemą, kurią jūs norėsite nagrinėti išsamiau pagal GROW modelį. Svarbu, kad žmogus/komanda aiškiai ir konkrečiai suvoktų savo tikslą. Taigi pirmasis GROW etapas - tikslo kėlimas.

GOAL (tikslas)	• Ko jūs norite? • Ką konkrečiai norėtumėt pasiekti? • Kodėl jums svarbus šis tikslas? • Kaip turėtų/galėtų atrodyti rezultatas? • Apibūdinkite plačiau savo tikslą. • Jeigu susitiktume po metų, kaip jūs įsivaizduojate, kas jau būtų nuveikta siekiant šio tikslo? • Kaip mūsų pokalbis gali padėti siekti tikslo? • Ko norėtumėt gauti iš šiandienos susitikimo? • Kas dabar nevyksta, bet jūs norėtumėt, kad vyktų?	Keliant konkretų tikslą, siūloma naudoti **SMART** metodą, kuris padeda aiškiai apibrėžti tikslą. Tikslas turi būti: **S -** specifinis, konkretus **M -** prasmingas, motyvuojantis, išmatuojamas **A -** pasiekiamas **R -** realus **T -** ribotos trukmės (numatyta kiek laiko truks; numatyti tikslo įgyvendinimo terminai)

Kitas žingsnis – paprašyti kolegos, kuriam teikiate pagalbą, apibūdinti jo dabartinę realybę. Tai svarbus žingsnis. Dažnai žmonės bando išspręsti problemą ar pasiekti tikslą nepagalvodami apie savo išeities tašką. Ir dažnai jiems trūksta tinkamos informacijos, kad galėtų veiksmingai pasiekti savo tikslą.

REALITY (dabartinė situacija)	● Kokia yra reali situacija? ● Kokį paveikslą jūs matote šiandien? ● Kaip dažnai tokia situacija kartojasi? ● Apibūdinkite plačiau dabartinę situaciją. ● Kokios aplinkybės yra svarbiausios? ● Kas galėtų jums padėti, o kas gali trukdyti? ● Kas gali jus sustabdyti? ● Ką jūs darote, kad situacija pasikeistų? ● Ką iki šiol jūs esate išbandę? ● Kokie jūsų lūkesčiai? ● Ko neesate pasirengęs keisti?

Kai jums padedant jūsų kolega išnagrinėjo dabartinę realybę, laikas nustatyti, ką įmanoma padaryti, kad tikslas būtų pasiektas, t.y., išsiaiškinti visas įmanomas galimybes.

OPTIONS (pasirinkimo galimybės)	● Ką jūs galite padaryti? ● Kokiais būdais galima pasiekti šio tikslo? ● Kokias alternatyvas turite? ● Kokios yra pasikeitimo galimybės? ● Kokių kitų idėjų turite? ● Kokios yra šio pasirinkimo pasekmės? ● Kokie yra šio pasirinkimo privalumai ir kokie trūkumai? ● Kas jums gali padėti? ● Kuris pasirinkimo variantas galėtų būti įdomiausias/veiksmingiausias?

Paskutinis žingsnis yra padėti kolegai įsipareigoti atlikti konkrečius veiksmus, kurie padėtų jam judėti į priekį tikslo link. Tai darydami padėsite jam sukaupti valią ir sustiprinti motyvaciją. Šiame etape būtina numatyti datą, kai abu su kolega peržiūrėsite jo pažangą.

WILL (ketinimai, veiksmų planas)	● Ką ketinate daryti? ● Nuo ko pradėtumėte, koks būtų pirmasis žingsnis? ● Koks būtų kitas žingsnis? ● Kas gali sutrukdyti jūsų planui? ● Kaip tai dera su jūsų vertybėmis? ● Kaip atrodys galutinis rezultatas, kai jūs jį pasieksite? ● Įvertinkite skalėje nuo 1 iki 10, kaip stipriai esate įsipareigoję vykdyti savo planą. ● Jeigu jūsų įsipareigojimas vykdyti planą nėra 10, tuomet įvardinkite, kas galėtų jį priartinti prie 10. ● Kaip švęsite savo sėkmę? ● Dabar viską užsirašykite.

Koučingo specialistai teigia, jog GROW modelis prisideda prie akivaizdžiai paprastų pokyčių. Taip atsitinka tiems, kurie klausimus ne tik peržvelgia, bet ir *į juos išsamiai atsako.*

Naudoti ir papildomi šaltiniai

Rudžinskienė R. (2013). Koučingo metodo taikymo galimybės mokytojų profesinėje veikloje. Acta Paedagogica Vilnensia.

Romutės patirtis: tobulėjimo procesas neįmanomas be reflektavimo. Kai mintimis grįžtu į „Primeros“ mokymus užduodu sau keletą klausimų ir bandau į juos atsakyti.

Kuo aš esu patenkinta? *Draugiška, mokymuisi ir bendravimui palanki aplinka, jokio teisimo, gerai praleistas laikas ir sustiprintas bendravimas su kolegoms. Supratimas, jog visi atsakymai yra manyje, tik reikia jų gerai paieškoti, suteikė man palengvėjimo. Iš mokymų išėjau su kai kurių idėjų užuomazgomis.*

Ar įvyko kas nors, kas mane nuvylė? *Labai greitai prabėgo laikas. Kai kurios temos/veiklos buvo tik pristatytos, bet nenagrinėtos.*

Kokiu požiūriu aš pažengiau į priekį? *Mokymai privertė į gerai žinomus dalykus pažvelgti iš kitos perspektyvos, kitų mokymų dalyvių ir lektorės įžvalgos padėjo geriau suvokti kai kurias gyvenimiškas situacijas. Supratau, kaip svarbu, sprendžiant problemą, daugiau pamąstyti apie situaciją ir teisingai užduoti klausimus. Buvo naudinga paanalizuoti save ir paieškoti naujų idėjų. Gimė nemažai pozityvių minčių.*

Klausimai yra koučingo įrankiai

Vienas iš svarbiausių koučerio įgūdžių yra gebėjimas užduoti gerus klausimus. Klausimai gali būti naudojami įvairiais būdais ir pasiekti kelis rezultatus. Klausimai yra geriausias būdas užmegzti dialogą ir paskatinti kitą žmogų aktyviai bendrauti.

Per koučingo sesiją rekomenduojama užduoti atvirus klausimus, nes atviri klausimai skatina kolegą pateikti daugiau informacijos apie save, situaciją ar probleminę sritį. Atsakymai į atvirus klausimus padeda koučeriui lengviau vesti pokalbį, išryškinti galimus problemos sprendimus ir „nuvesti“ iki galimybių keistis.

Rekomenduojama, kad klausimai atitiktų konsultuojamojo ugdymo principus. Tinkamų ir netinkamų klausimų pavyzdžiai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. Konsultuojamojo ugdymo klausimai

KLAUSIMAI TURĖTŲ BŪTI...	**Pavyzdžiai**	**BET...**	**Pavyzdžiai**
ATVIRI	Kaip tai atrodo? Kas tave stabdo?	NE UŽDARI	Ar tai atrodo kaip x ar kaip y? Ar yra kažkoks žmogus, kuris tau trukdo? Ar x tave stabdo?
AIŠKŪS	Ką šiuo klausimu norėtumėte pasiekti?	NE NESUPRANTAMI	Koks yra vienas dalykas, kurį, jūsų manymu, galėjote pasiekti konkrečiomis apibrėžtomis sąlygomis atsižvelgiant į visus dalykus apie kuriuos kalbėjome?

TRUMPI	Kas galės jums padėti?	NE IŠTĘSTI, NE SUDĖTINIAI	Ką savo aplinkoje dabar matytumėte kaip galintį padėti šioje sudėtingoje situacijoje?
NESUSIJĘ SU TURINIU	Koks modelis čia matomas? Ką šie atvejai turi bendro? Kuo jūsų elgesys antrojoje situacijoje skyrėsi nuo elgesio pirmojoje?	NEINANTYS PER GILIAI Į TURINĮ	Ką jūs pasakėte asmeniui x? Ką jis atsakė? Ką jūs darėte pirmojoje situacijoje ir kaip elgėtės antrojoje?
NAUDINGI SITUACIJOS IŠTYRIMUI	Kokiu būdu tai susiję?	NE PATENKINANTYS SMALSUMĄ	Kokie jūsų ryšiai su mūsų vadovu? Kaip jums atrodo, koks jis yra?
BE INTERPRETACIJOS	Kas sukėlė jūsų pyktį?	NE ĮKYRŪS	Ar jūsų pyktį sukėlė tai, kad asmuo x jums prieštaravo?
BE UŽUOMINŲ	Ko jūs norėtumėte vietoje to?	NE DARANTYS UŽUOMINAS	O gal jūs geriau norėtumėte ...?

Nijolės patirtis: mokymuose praktinių užsiėmimų metu pati pabuvau ir klausiančiąja, ir klausiamąja. Paaiškėjo, kad klausti nėra taip paprasta. Kildavo noras pokalbyje siūlyti savąjį problemos sprendimo variantą. Taip pat supratau, kad nėra gerai, jei pokalbyje naudoju per daug uždarų klausimų. Jie blokuoja pokalbį, neleidžia klausiamajam išreikšti savęs. Tačiau per daug "kodėl" klausimų taip pat sukelia gynybinius jausmus, nes nesinori be galo pateisinti savo veiksmų ar emocijų. Taip pat pajaučiau, kaip iš tiesų gera, kai klausiantysis nukreipiančiais klausimais padeda pačiai atrasti sprendimą.

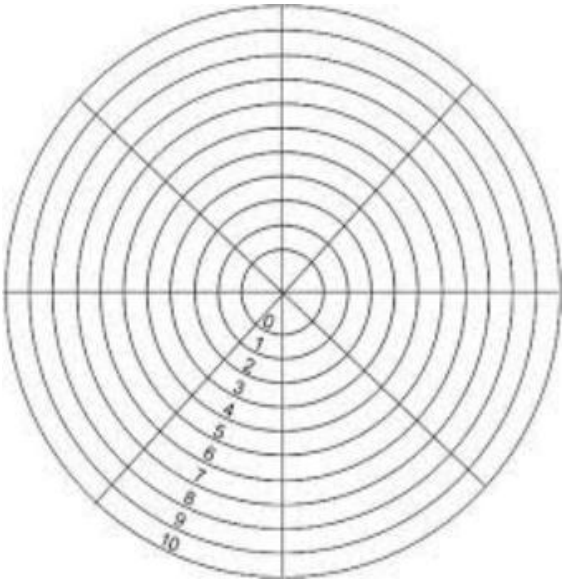
Gyvenimo pusiausvyros ratas

Gyvenimo pusiausvyros ratas, kartais vadinamas *Pusiausvyros ratu*, *Gyvenimo ratu*, *Siekių ratu,* yra puiki priemonė, padedanti pagerinti gyvenimo kokybę ir pusiausvyrą.

Kai asmens gyvenimas yra labai įtemptas, daug dėmesio skiriama kelioms konkrečioms sritims, projektams, jiems eikvojama daug jėgų. Tokiose situacijose gali būti sunku skirti pakankamai dėmesio kitoms savo gyvenimo sritims. Asmuo suvokia, kad kažkas yra ne taip, jaučiasi nepatenkintas, išbalansuotas.

Gyvenimo pusiausvyros ratas suteikia vaizdą, koks yra asmens gyvenimas. Tai lankstus koučingo įrankis, suteikiantis galimybę apžvelgti dabartinę asmens gyvenimo situaciją, padedantis nustatyti apleistas, nesubalansuotas sritis, suderinti įvairius gyvenimo aspektus, išsikelti tikslus, nusistatyti prioritetus.

Pradinė *Gyvenimo pusiausvyros rato* idėja kilo Paului J. Meyeriui (Paul J. Meyer[3]) praėjusio amžiaus septintajame dešimtmetyje. Šiuo metu galima rasti nemažai įvairių *Gyvenimo pusiausvyros rato* internetinių versijų. Patogiausia yra naudotis į 6-8 skiltis padalintu ratu. Rato centre esantis taškas turi nulinę vertę, tolstant nuo jo vertė didėja, o rato išorėje esančios linijos vertė lygi 10.



4 pav. Gyvenimo pusiausvyros ratas

[3] Amerikiečių verslininkas, rašytojas ir motyvacinis pranešėjas (1928 -2009).

Kaip naudotis Gyvenimo pusiausvyros ratu

Žemiau pateikiami žingsniai kaip asmuo galėtų naudotis *Gyvenimo pusiausvyros ratu*.

1. Apmąstyti 6 – 8 svarbias gyvenimo sritis. Tai gali būti: sveikata, aplinka, karjera ir darbas, santykiai (su partneriu, šeima, draugais), asmeninis tobulėjimas, finansinė būklė, kūrybiškumas, pramogos ir poilsis, psichinė būsena, emocinė gerovė, gyvenimo būdas, įnašas į visuomenę ir pan. Galima imti gyvenime atliekamus vaidmenis.

2. Užrašyti tas sritis/vaidmenis išorinėje *Gyvenimo pusiausvyros rato* dalyje, kiekvienai sričiai skiriant vieną skiltį.

3. Nustatyti savo pasitenkinimo lygį kiekviena gyvenimo sritimi. Įvertinti jas balais (1 – nepatenkintas, 10 – visiškai patenkintas) ir pažymėti tašku konkrečioje rato skiltyje.

4. Sujungti taškus. Pagalvoti, koks gavosi *Gyvenimo pusiausvyros ratas* ir ar toli galima su juo „nuvažiuoti“, t.y. apsvarstyti bendrą gyvenimo pusiausvyrą.

5. Pagalvoti, kaip norėtųsi pakeisti rato formą, kurią sritį/sritis labiausiai norėtųsi/reikėtų patobulinti. Norimą pasiekti pasitenkinimo balą galima pažymėti *Gyvenimo pusiausvyros rate* kita spalva ir sujungti „idealius“ balus, t.y., gauti idealų *Gyvenimo pusiausvyros ratą*. Žinotina, kad subalansuotas gyvenimas nereiškia, kad reikia pasiekti, pvz., 5 balus kiekvienoje gyvenimo srityje. Gali būti, kad kai kurioms sritims tam tikru metu reikia daugiau dėmesio nei kitoms. Skirti laiko idealiam *Gyvenimo pusiausvyros ratui* „gyventi“: pajusti, kas tai yra; įsivaizduoti savo idealią dieną, savaitę, mėnesį.

6. Numatyti veiksmus. Užsibrėžti tikslus, nuspręsti, kokius konkrečius žingsnius reikia atlikti, kad būtų priartėta prie tikslo. Užsirašyti tuos veiksmus ir įsipareigoti juos atlikti.

Gyvenimo pusiausvyros ratas yra būdas vizualizuoti asmens dabartinį ir trokštamą gyvenimą. Jis padeda labiau subalansuoto gyvenimo troškimą paversti teigiama veiksmų programa.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

Misiukonis, Tomas. *Koučingo technikos. Praktiški patarimai, kaip padėti augti ir tobulėti kitiems.* Vilnius: Vaga, 2013.

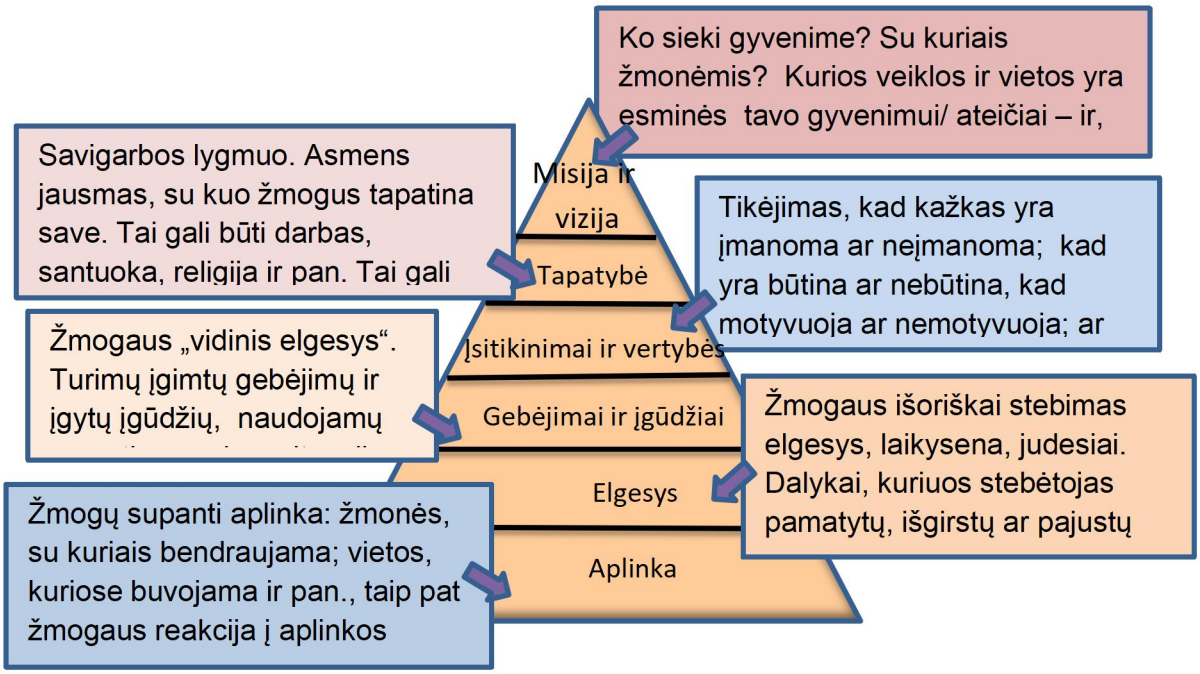
Mind Tools Content Team. *The Wheel of Life. Finding Balance in Your Life.* https://www.mindtools.com/ak6jd6w/the-wheel-of-life [2023-09-20]

Sutton, Jeremy. *How to Apply the Wheel of Life in Coaching*, 2020. https://positivepsychology.com/wheel-of-life-coaching/ [žiūrėta 2023 -09 -20]

Dilts neurologiniai lygmenys

Žmogaus protas suskirsto gyvenimo patirtį į apibendrintą vertybių rinkinį ir sudėtingą įsitikinimų tinklą. Tai formuoja žmogaus požiūrį tiesiogiai veikiantį jo elgesį. 10-e dešimtmetyje Robertas Dilts[4] sukūrė modelį, pavadintą *Neurologiniais lygiais*, kuris šį reiškinį aiškina praktiškai.

Dilts *Neurologiniai lygiai* yra asmeninio tobulėjimo pagrindas. Jie padeda žmogui geriau suprasti save ir savo aplinką pagal šešis loginius lygmenis: aplinką, elgesį, sugebėjimus ir įgūdžius, įsitikinimus ir vertybes, tapatybe. Šie lygiai sudaro hierarchiją iš apačios į viršų. Kartais prie hierarchijos viršaus pridedamas šeštasis lygis – misija ir vizija (tikslas, dvasingumas). Tai rodo, kad yra aukštesnis tikslas nei tapatybė, nors daugeliui tai yra ginčytinas klausimas ir dažnai misija/vizija ir tapatybė gali būti svarstomi kartu.



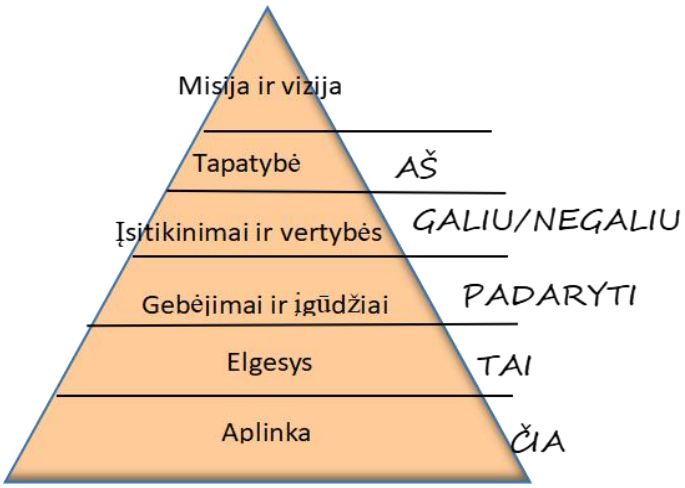
5 pav. Dilts neurologiniai lygiai

Modelį gali naudoti konsultuojantys ugdytojai/koučeriai, norintys padėti žmonėms sutelkti mintis arba hierarchine tvarka kilti aukštyn ir svarstyti gilesnes, labiau reikšmingas pokyčių priežastis. Modelis naudingas individualaus mąstymo pertvarkai ir individualių pokyčių suderinimui su žmogaus tikslais ir tapatybe.

---

[4] Robertas Dilts yra tarptautiniu mastu žinomas rašytojas, treneris, konsultantas ir tyrinėtojas, vienas pagrindinių neurolingvistinio programavimo (NLP) ir jo pritaikymo sveikatos, švietimo ir verslo srityse tyrinėtojų ir kūrėjų.

Kada modelis naudojamas? Jei jūsų kolega jaučia bejėgiškumą ar trukdžius daryti teigiamus pokyčius, sakydamas *Aš negaliu to padaryti čia*, tai reiškia, kad nesutampa neurologiniai lygiai. Teiginys *Aš negaliu to padaryti čia* (6 pav.) apima visus neurologinius lygius.



6 pav. Teiginio *Aš negaliu to padaryti čia* ir neurologinių lygių sąsaja

Įsiklausydamas į kolegos teiginį konsultantas/koučeris gali pastebėti, kokį vaidmenį žmogus atlieka (tapatumoybės lygis), jį ribojančius įsitikinimus (įsitikinimų ir vertybių lygis), nesutapimą tarp žmogaus žodžių ir veiksmų (gebėjimų ir įgūdžių lygis), nenaudingus įpročius, trukdančius pasiekti sėkmingų rezultatų (elgesio lygis) arba nesugebėjimą paveikti situacijos (aplinkos lygis). Tai dažnai pasireiškia nusivylimu, nerimu ir stresu.

Pagrindinė modelio idėja yra ta, kad kiekvienas lygis veikia žemiau esančius, o ne atvirkščiai. Pokytis žemesniame lygmenyje neiššauks pokyčio aukštesniame lygmenyje, bet pokytis aukštesniame lygmenyje gali sukelti pasikeitimą žemesniame. Žmonės dažnai veikia viename lygmenyje, tai blokuoja jų galimybes keistis. Kokiame lygmenyje žmogus „sukasi“ galima suprasti pagal jo vartojamą kalbą.

Konsultanto/koučerio vaidmuo yra padėti klientui iš naujo suderinti savo neurologinius lygius. Dirbti galima su bet kokiame lygyje, kurį klientas pateikia kaip problemą, tačiau rekomenduojama ieškoti galimybės gilintis ir į kitus lygius. Minčių, žodžių ir veiksmų derinimas ugdo pasitikėjimą savimi: „Aš galiu tai padaryti!“

Kaip modelis naudojamas? Paprašykite savo kolegos pasakyti: *Aš negaliu padaryti to čia*, išsiaiškinkite, kuris žodis sukelia jam vidinį nepasitenkinimą. Tai lygis, kai reikia kažką keisti.
Naudodamas pagrindinį konsultuojamojo ugdymo įrankį - klausimus (2 lentelė) – „veskite“ kolegą prie atsakymų, kurie slypi jame pačiame.

2 lentelė. Pagalbos klausimai probleminiam lygiui nustatyti

Lygis	**Pagalbos/koučingo klausimai**
Tikslas / tapatybė (Aš)	● Koks yra jūsų tikslas ir į ką sutelkiate savo mąstymą, kad pokyčius matytumėte kaip savo vaidmens dalį? ● Kas jūs esate siekdami savo tikslo? ● Kokį vaidmenį atliekate jo siekdami? ● Ar šis vaidmuo yra būtinas jūsų tikslui pasiekti? ● Kokia permaina būtų gera?
Įsitikinimai ir vertybės (galiu/negaliu)	● Kuo savyje tikite? ● Kaip tikite savimi, kad pasikeisite? ● Kuo tikite kituose? ● Kuo tikite pasaulyje apskritai? ● Ar šitie įsitikinimai padeda jums atlikti savo vaidmenį? ● Ką vertinate, kas yra svarbu jums patiems asmeniškai ir apskritai pasauliui? ● Ar šios vertybės atitinka jūsų vaidmenį? ● Ar yra kitų įsitikinimų ir vertybių, kurie padėtų jums būti labiau harmoningiems?
Gebėjimai ir įgūdžiai (veikti/daryti)	● Kokius gebėjimų, įgūdžių, strategijų, planų turite? ● Kokių naujų gebėjimų, įgūdžių turėtumėte įgyti ? ● Ar jie atitinka kiekvieną ankstesnį lygmenį? ● Jei ne, ar būtų gerai ką nors pakeisti? ● Kokios yra dar galimybės ugdyti naujus įgūdžius? ● Ar reikėtų sukurti kitų strategijų, ar būtų svarbu iš naujo įvertinti savo misiją, tikslą, vaidmenį ir įsitikinimus ir vertybes?
Elgesys (tai)	● Kas jums trukdo elgtis kitaip? ● Ką žmonės iš tikrųjų mato ir patiria jūsų elgesyje? ● Ar šis elgesys atitinka ankstesnį lygmenį? ● Ar reikia ką nors keisti?

Aplinka (čia)	• Kur, kada, su kuo užsiimate tuo, kuo užsiimatei? • Ar veiklos aplinka yra palanki pokyčiams? • Ką dar galima padaryti, kad jūsų aplinka būtų pasirengusi pokyčiams? • Jei ne, kaip galėtumėte pasitraukti iš tos aplinkos?

Naudoti ir papildomi šaltiniai

https://growthecoach.com/wp-content/uploads/2020/04/Neurological-levels.pdf [žiūrėta 2023 - 08 -16]

https://www.skillsyouneed.com/lead/logical-levels.html [žiūrėta 2023 - 08 - 16]

Ilonos patirtis: galiu drąsiai teigti, kad kursai man davė neįkainuojamos asmeninės naudos – pasitikėjimo savimi sprendžiant tam tikras darbines situacijas. Taip nutiko, kad, nagrinėjant mūsų pačių asmenines patirtis, mano asmeninė darbinė patirtis buvo paimta pavyzdžiu. Grupė, vadovaujama profesionalios dėstytojos, iki smulkmenų išanalizavo mano asmeninę darbinę situaciją ir pateikė išsamias rekomendacijas.
Dar mokymuose praturtėjau novatoriškais darbo su suaugusiais bei bendravimo su kolegomis metodais ir patobulinau anglų kalbos žinias ir dėstymo metodiką.

Incidento (problemos nustatymo ir sprendimo radimo) metodas

Tikslas	Identifikuoti problemą ir pasiūlyti problemos sprendimą.
Metodo tinkamumas	Metodas tinkamas problemai nustatyti ir sprendimui rasti.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Kiekvienas pokalbio dalyvis turi identifikuoti problemą vienu teiginiu. Grupė išsirenka vieną problemą. ● Kiekvienas pokalbio dalyvis turi suformuluoti maždaug į 5 su identifikuota problema susijusius klausimus. Atsakymai į šiuos klausimus padės geriau suprasti problemą. ● Kiekvienas pokalbio dalyvis užduoda vieną klausimą problemą pateikusiams žmogui. Tas žmogus turi atsakyti į klausimus kiek įmanoma išsamiau ir tiksliau. Atsakymas turi sietis su problema. ● Visiems uždavus klausimus ir gavus atsakymus, kiekvienas dalyvis turi parašyti savo problemos teoriją. Visi dalyviai perskaito savo teorijas. ● Kiekvienas dalyvis turi parašyti keletą pasiūlymų, kaip spręsti problemą. ● Kiekvienas dalyvis turi priimti mažiausiai vieną pasiūlymą ir pasilaikyti jį vieną mėnesį. ● Po mėnesio pokalbis yra pakartojamas tuo pačiu būdu.
Sąlygos	● Dalyvių skaičius: 10–20 žmonių. ● Priemonės – popieriaus lapai, rašymo priemonės. ● Trukmė: dvi sesijos po 60 min.
Alternatyvos	Dalyviams išdalinami popieriaus lapeliai, kuriuose jie užrašo savo klausimus.

Komentarai konsultantui	Dalyviai susėda ratu aplink problemą iškėlusį asmenį. Klausimai užduodami iš eilės. Dalyvių klausimai gali būti atviri ir specialieji. Atsakantysis savo mintis turi reikšti kuo aiškiau. Vienas dalyvis užduoda vieną klausimą, perklausti nerekomenduojama. Kai užduoti visi klausimai, pereinama prie problemos formulavimo. Suformulavus problemą, rašomas pasiūlymas.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

https://www.elearning-journal.com/en/2020/10/29/critical-incident-technique/ [žiūrėta 2023 07 25]

Lilijos patirtis: metodą išbandėme kursų metu. Buvo įdomu sekti vienos iš kolegių savo veiksmų suvokimo pokytį. Pateikusi savąją problemą ji atsakinėjo į mūsų klausimus ir tai darydama po kurio laiko suprato savo klaidą pačioje incidento pradžioje. Ta klaida buvo tolesnių nesusipratimų ir nesutarimų virtinės pradžia. Aptardamos metodą su kolegėmis nusprendėme, kad jį būtų galima ir netgi verta išbandyti savosiose konsultacijų situacijose, kai konsultuojamas žmogus ***nuoširdžiai nori atsakymo*** *į kylančius klausimus. Todėl šis metodas dar laukia savo išbandymo mūsų institucijoje.*

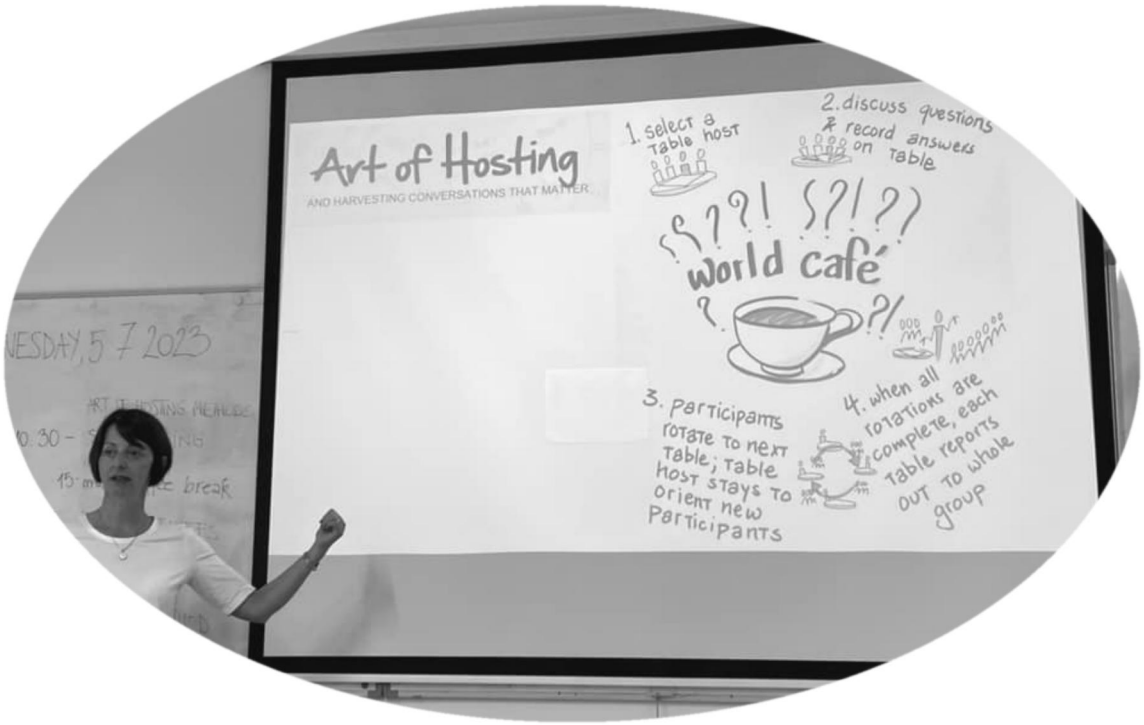
Atviros erdvės (Open space) metodas

Tikslas	Ugdyti gebėjimą savarankiškai priimti sprendimus, atsižvelgiant į individualius visų dalyvių interesus ir raginant aktyviai dalyvauti.
Metodo tinkamumas	● Metodas tinka, norint kad dalyviai patys imtųsi spręsti problemą ir siūlytų sprendimus. ● Dalyviai patys nustato dalinį mokymo turinį, metodus ir tikslus.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Dalyviai susėda ant ratu sustatytų kėdžių. ● Renginio organizatorius nustatyto bendrą temą arba platų atvirą klausimą, dalyviai kviečiami siūlyti dalines temas diskusijai. ● Diskusijoms siūlomas temas dalyviai užraš ant popieriaus lapelių ir išdėsto ant grindų rato viduryje grindų arba suklijuoja ant sienos, kurią galima pavadinti „Skelbimų lenta“. Skelbimų lenta turi būti suskirstyta pagal „prekystalius“, pvz., pagal spalvą ir laiką ● Netoliese įrengiama kita patalpa, suskirstyta į kelias mažesnes erdves. Susitarus dėl temų dalyviai persikels į šią patalpą ir keliaus iš vienos erdvės į kitą, sklandžiai diskutuodami skirtingomis temomis arba klausydamiesi kolegų diskusijų. ● Visoms temoms paskyrus vietą ir nustačius diskusijų trukmę dalyviai užsiregistruoja į pirmines diskusijų grupes. ● Dalyviai išsiskirsto į pirmines diskusijų grupes, praėjus nustatytam laikui - pereina į kitą diskusijų grupių ir tai tęsiasi tol, kol visi dalyviai „aplanko“ visas grupes. ● Baigę diskusijas, dalyviai renkasi į bendrą erdvę, kurioje pristatomi grupių darbo rezultatai.

Sąlygos	● Dalyvių skaičius: nuo 5 iki .....neribojamas. ● Galimybės rengti darbą mažose grupėse (geriausia atskirose patalpose). ● Priemonės: lenta, rašikliai, spalvoti lapeliai, dideli popieriaus lapai. ● Trukmė: diskusijos trunka iki 1,5 valandos, o visas renginys gali trukti nuo pusės dienos iki 2 dienų.
Komentarai konsultantui	Metodas tinkamas keletą dienų trunkantiems mokymams.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

https://agilesensei.com/open-space-cartoons/ [žiūrėta 2023 - 07 - 23]



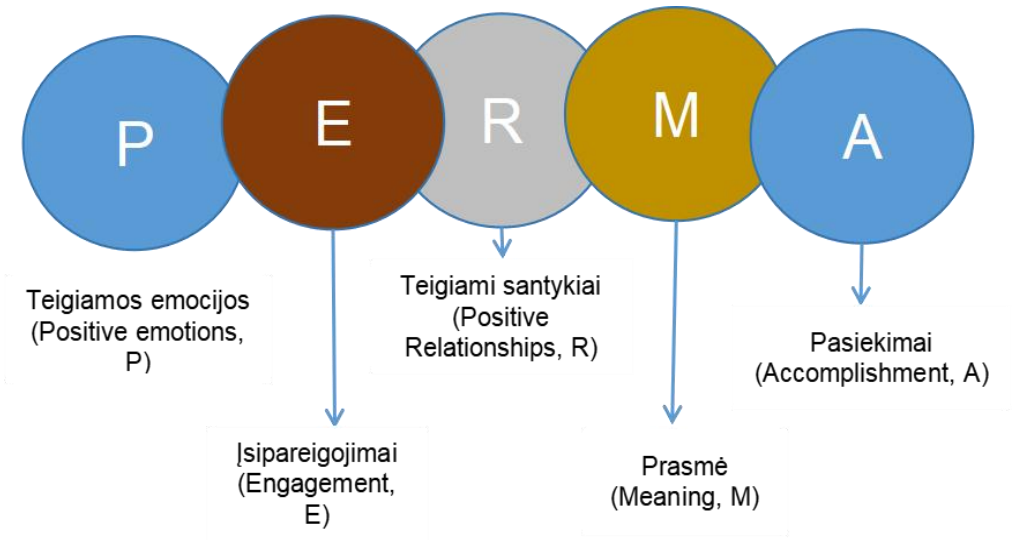
STOK, TĘSK, PRADĖK (STOP, CONTINUE, START) metodas

Tai paprastas, bet galingas įrankis, įgalinantis asmenis ir komandas išanalizuoti „teigiamus“ ir „neigiamus“ dalykus ir nuspręsti, ką jie nori pakeisti eidami į priekį.

Tikslai	Ugdyti gebėjimus analizuoti sėkmingus veiklos aspektus ir numatyti veiksmingus veiksmus ateityje.
Metodo tinkamumas	Metodas padeda: ● gauti grįžtamąjį ryšį ir nustatyti dalykus, kurie sėkmingai veikė ankstesniame cikle ir numatyti dalykus, kuriuos būtų galima daryti kitame cikle. ● Sudaryti sąlygas refleksijai ir apibendrinimams.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	Pasibaigus vienam projekto/mokymų/veiklos ciklui kiekvienas dalyvis arba komanda (priklauso nuo tikslo) užpildo lentelę (1 priedas). Lentelėje sprendimai suskirstyti į 3 kategorijas: ● dalykus, kuriuos reikia nustoti daryti, nes jie neefektyvūs, todėl trukdo procesui. ● Dalykus, kuriuos reikia tęsti, nes jie yra svarbi proceso dalis. ● Dalykus, kurie iki tol nedaryti, bet yra svarbūs siekiant tikslo ir turėtų būti padaryti. STOP - peržiūrimas ankstesnis projekto/veiklos ciklas, siekiant nustatyti, kurie dalykai neveikė, todėl turėtų būti nutraukti. CONTINUE - nustatomi dalykai, kurie sėkmingai veikė ankstesniame cikle, todėl turi būti pagrindinė veiklos dalis. START - įvardijami dalykai, kuriuos asmuo/komanda turėtų pradėti daryti kitame cikle.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas (svarbu numatyti tikslą, nuspręsti dėl grįžtamojo ryšio: ar norima gauti iš kiekvieno dalyvio, ar iš

	komandos) Priemonės: lentelė „Stop, Continue, Start“ Trukmė: 30 - 45 min.
Komentarai konsultantui	Metodas taikomas pasibaigus vienam mokymų, projekto ar kitos veiklos ciklui.

PERMA modelis (Gerovės teorija)



7 pav. PERMA modelis

PERMA modelis (7 pav.) yra pozityviosios psichologijos „tėvu“ tituluojamo Martino Seligmano[5] sukurta gerovės teorija. Psichologas sukūrė šį modelį tikėdamas, kad jis gali padėti žmonėms pasiekti gyvenimo pilnatvę, laimę ir prasmę (Seligman, 2011). Jame išskiriami penki esminiai gerovės elementai:

- Teigiamos/pozityvios emocijos (Positive emotions) (P)
- Įsipareigojimai/įsitraukimas (Engagement) (E)
- Teigiami santykiai (Positive relationships) (R)
- Prasmė/reikšmė (Meaning) (M)
- Pasiekimai/laimėjimai (Accomplishment) (A)

Žinoma, kad bendra gerovė turi didelę įtaką asmens psichinei ir fizinei sveikatai. Tikima, kad psichologinės, fizinės, emocinėsę, socialinės ir aplinkos gerovės puoselėjimas, priešingai nei dėmesio sutelkimas į neigiamus įvykius, gali padėti žmonėms ne tik užkirsti kelią nerimą keliančiam elgesiui, bet ir padidinant laimę ir gyvenimo kokybę.

[5] Martin E. P. Seligman (g. 1942 m.) yra amerikietis psichologas ir knygų autorius.

3 lentelė. Gerovės elementai ir įrankiai gerovei pasiekti

Gerovės elementai	**Apibūdinimas**	**Galimi įrankiai**
Teigiamos/pozityvios emocijos (Positive emotions) (P)	Seligmano modelis teigia, kad susitelkimas į teigiamas emocijas pripažįstant pasiekimus, fiksuojant laimingas akimirkas ir pozityviai bei optimistiškai žvelgiant į ateitį yra pagrindinis žmogaus laimės veiksnys.	Laiko praleidimas su žmonėmis, kurie rūpi; užsiėmimas mėgstama veikla (pomėgiais); pakilios ar įkvepiančios muzikos klausymasis ir t.t.
Įsipareigojimai/įsitraukimas (Engagement) (E)	Kiekvienas žmogus turi jausti pasitenkinimą užsiimdamas jį dominančia veikla. Interesų puoselėjimas užsiimant tokia veikla kaip muzika, sportas ir pomėgiai gali padėti pasiekti „tėkmės“ jausmą. Žmonėms ypač svarbu užsiimti įtraukiančia veikla, nes tai gali padėti sumažinti stresą ir skatinti laimę.	Dalyvavimas veikloje, kuri tikrai patinka ir kurią atliekant prarandamas laiko pojūtis; praktikavimas gyventi šia akimirka, net ir kasdienėje veikloje ar atliekant kasdienes užduotis; laiko leidimas gamtoje, stebėjimas ir klausymasis, kas vyksta aplink; stipriųjų charakterio savybių nustatymas ir pažinimas ir t.t.
Teigiami santykiai (Positive relationships) (R)	Kaip žmonės, mes klestime per santykius su kitais žmonėmis. Seligmano modelyje teigiama, kad sveikų ir stiprių santykių su aplinkiniais puoselėjimas yra svarbus veiksnys, padedantis	Prisijungimas prie dominančios klasės ar grupės; klausimų uždavimas mažai pažįstamiems žmonėms, norint daugiau apie juos sužinoti; draugystės užmezgimas su pažįstamais žmonėmis; ryšio atnaujinimas su

	siekti bendros laimės.	seniai matytais žmonėmis.
Prasmė/reikšmė (Meaning) (M)	Kasdienio gyvenimo prasmė ir tikslas yra labai svarbūs norint ugdyti laimę ir gerovę. Dėmesys prasmės kūrimui gali padidinti motyvaciją ir pajusti didesnį pilnavertiškumą darbe ir gyvenime.	Įsitraukimas į svarbų reikalą ar organizaciją; naujų, kūrybiškų veiklų išbandymas; mintys ir idėjos, kaip būtų galima panaudoti savo pomėgius, norint padėti kitiems; kokybiškas laiko praleidimas su žmonėmis, kurie rūpi.
Pasiekimai/laimėjimai (Accomplishment) (A)	Įrodyta, kad pasiekimai teigiamai veikia žmogaus psichologinę savijautą. Tai ne mažiau aktualu žmonėms, kuriems gali būti sunku pasiekti savo tikslus. Puoselėjant aplinką, kurioje kitų palaikomi žmonės gali siekti nedidelių kasdienių ir platesnių gyvenimo tikslų, skatinamas jų klestėjimas, suteikiama jų gyvenimui prasmė ir didinama savivertė.	SMART (konkrečių, išmatuojamų, pasiekiamų, realių ir terminuotų) tikslų nusistatymas; ankstesnių laimėjimų apmąstymas; kūrybiškų būdų, kaip pasidžiaugti savo pasiekimais, ieškojimas.

Seligmano PERMA gerovės modeį galima pritaikyti ne tik gyvenime ir darbe, bet ir konsultuojantis kolegoms. Modelį koučeris gali naudoti dirbdamas su klientais, norėdamas atskleisti daugiau teigiamų emocijų, prasmės ir tikslo klientų gyvenime.

Daugelis žmonių sutinka, kad gerovė ir laimė yra esminė gyvenimo dalis, tačiau dažnai dėl įvairių priežasčių (kultūros, prioritetų gyvenime ir pan.) negali jos pilnai patirti. Konsultuojamojo ugdymo specialistui/koučeriui kartais gali būti sunku suprasti, ką gerovė iš tikrųjų reiškia klientams. Štai čia gali būti naudingi PERMA modelio įrankiai.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

Seligman MEP, Parks AC, Steen T. *A Balanced psychology and a full life*. Phil Trans R Soc Lond B. 2004;359:1379-1381.Seligman MEP. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: Free Press, 2011.

https://positivepsychology.com/perma-model/ [žiūrėta 2023 - 08 - 05]

Gintarės patirtis: vykdama į mokymus turėjau daug lūkesčių ir baimių. Norėjau pažinti šalį ir jos kultūrą, susipažinti su naujais žmonėmis, praplėsti žinias apie koučingą (ugdomąjį vadovavimą), kaip asmeninio ir profesinio tobulėjimo priemonę bei jo pritaikymą profesinėje veikloje. Tačiau tuo pat metu ir baiminausi ar sugebėsiu, juk mokymai vyko anglų kalba, o aš iki šiol ją retai kur vartodavau. Ar viskas pavyks, juk tai buvo mano pirmi mokslai užsienyje...

Džiaugiuosi, kad gavau tokią galimybę ir ja pasinaudojau, kad mano baimės dingo jau pačią pirmąją kelionės dieną. Kol kas neteko pritaikyti įgytų žinių ir įgūdžių, bet tikiu, kad ateityje jos man dar ne kartą pravers.

Įsitikinimai

Žmonės, susidomėję koučingu, yra pasirengę keistis, tačiau kartais nutinka taip, kad jiems trukdo įsitikinimai, kurie tampa streso, konfliktų su besimokančiaisias, kolegomis ar vadovais šaltiniu, trukdo diegti naujoves. Suaugusiesiems, dalyvaujantiems koučingo sesijose, turime padėti suprasti ribojančių ir skatinančių įsitikinimų įtaką. Tik ištyrę ir suvokdami savo įsitikinimų ribotumą, jie bus atviri tobulėjimui.

Pradėkime nuo istorijos apie dramblius.

Užduotis. Įsitikinimų galia. Teksto analizė

Tikslas	Ugdyti gebėjimą apmąstyti įsitikinimų reikšmę tobulėjimui.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka pradedant pokalbius apie įsitikinimus. Klausimai teksto refleksijai palengvina teksto suvokimą ir tolesnio pokalbio turinį bei perėjimą prie teorinės medžiagos..
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Dalyvių prašoma perskaityti tekstą „Drambliai ir virvės“ (2 priedas). ● Vadovaujant konsultantui/koučeriui tekstai aptariami naudojant klausimus: ○ Atskleiskime šio pasakojimo perkeltinę reikšmę. ○ Ar istoriją apie dramblius galime susieti su žmonių gyvenimu? ○ Apmąstykite šeimos narių ar draugų gyvenimo situacijas, kurios iliustruoja istorijos esmę. ○ Paieškokite savo gyvenimo situacijų, kuriose istorija galėtų jums padėti. ○ Pasidalinkite istorijomis su kitais.

Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: tekstas skaitymui (popierinis ar kitoks, pvz., tekstas skaidrėje, variantas). Trukmė – 20- 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą. Didesnėje grupėje aptarimą galima daryti dviem etapais: iš pradžių aptariama mažesnėse grupelėse, vėliau - išklausomos grupelių nuomonės ir apibendrinama bendroje grupėje. *Informacija apie teksto autorių:* Jorge Bucay yra Argentinos geštalto psichoterapeutas, psichodramatikas ir rašytojas[6]. Visame pasaulyje parduota apie du milijonus jo knygų, kurios išverstos į daugiau nei septyniolika kalbų. „Leisk man papasakoti istoriją“ – tai istorijos, atspindinčios žmogaus prigimtį ir svarbiausias gyvenimo tiesas. Jorge Bucay skaitytojos supažindina su berniuku, vardu Demianas, kuris padedamas psichoanalitiko, ieško gyvenimo prasmės. Veikėjų vardai pasirinkti neatsitiktinai, psichoanalitikas Jorge, matyt, yra pats Bucay.

Apie įsitikinimų reikšmę tobulėjimui

Teigiama, kad įsitikinimai yra apibendrinimai, kuriuos darome apie save, kitus ir pasaulį, daro didelę įtaką mūsų elgesiui, vėliau ir tarpasmeniniams santykiams. Įsitikinimus susiformuojame patys bendraudami su mums reikšmingais žmonėmis ir apibendrindami savo patirtį. Įsitikinimų svarba aptariama ir svarbiausiuose mūsų šalies dokumentuose. Pavyzdžiui, „Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnis yra skirtas saviraiškos laisvei, jame plačiai reglamentuota informacijos laisvė, kuri apima laisvę turėti įsitikinimus ir juos reikšti, teisę ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas, spaudos ir kitų informacijos priemonių laisvę“[7].

[6] Jorge Bucay „Istorijos, kurios pakeitė mano gyvenimą“ (pasakojimas apie tris svarbiausias vertybes – laisvę, laimę ir sveikatą) https://www.youtube.com/watch?v=zhzp7p3sMv4 [žiūrėta 2023-08-31]

[7] https://manoteises.lt/enciklopedija/saviraiskos-laisve-ir-isitikinimai/ [2023-08-31]

Įsitikinimai palengvina mūsų gyvenimą, nes nereikia kaskart mokytis iš naujo ar kartoti neindividualių patirčių. Jie tampa problemiški, kai mums trukdo, pavyzdžiui, mokytis iš naujo ar būti atviru naujai patirčiai, kai jau susiformavę įsitikinimai trukdo kurti naujus. Įsitikinimai nuolat sąveikauja – vienas kitą sustiprina, be to, jie yra stipriai susiję su vertybėmis.

Diskriminuojantys, žeminantys įsitikinimai yra vadinami išankstiniais nusistatymais arba stereotipais.

ĮSITIKINIMŲ ĮTAKA

- Įsitikinimai daro įtaką mūsų veiksmams.
- Jie veikia kaip filtrai, lemiantys tai, į ką sutelkiame savo dėmesį.
- Įsitikinimai veikia mūsų reakcijas, mes jas veikiame.
- Pagal savo įsitikinimus mes „užsiprogramuojame“.
- Pasitelkę įsitikinimus, viską aiškiname lengviausiu būdu.
- Įsitikinimai taip pat papildo platesnę mūsų gyvenimo prasmę ar tikslą.
- Kai kurie įsitikinimai gali netgi lemti visą mūsų gyvenimą, mūsų gyvenimo filosofiją arba mūsų veiklos būdą.

SKATINANTYS ĮSITIKINIMAI. Kad sektųsi, reikia skatinančių, teigiamų įsitikinimų, pavyzdžiui:

„Praėjusį kartą tai padariau, tai padarysiu ir šiandien“.
„Aš nusipelniau gauti didesnį atlyginimą už savo darbą ir aš jį gausiu“.
„Man įdomu, ką įdomaus šis pokytis man atneš“.
„Jei tikime, kad mums pasiseks, arba jei tikime, kad mums nepavyks, esame teisūs“.

RIBOJANTYS ĮSITIKINIMAI. Teigiama, kad yra trys pagrindinės ribojančių įsitikinimų sritys: beviltiškumas, bejėgiškumas, vertybių neturėjimas.

Ribojantys individų ar ištisų grupių įsitikinimai gali būti rimta kliūtimi pedagoginiam ir andragoginiam darbui – jie gali tapti streso, konfliktų su mokiniais, studentais, kolegomis ar vadovais šaltiniu, jie gali būti kliūtimi diegti naujoves, nes:

- yra pagrįsti klaidingu sąsajų tarp įvykių, kuriuos absoliutizuojame, suvokimu.
- Pagrįsti perfekcionistiniais teiginiais, kuriuose yra žodžiai „turėtų“, „neturėtų“.
- Remiasi prielaida, kad įvykiai, situacijos, dalykai visada nutinka mums.
- Numano katastrofą, kuri išreiškiama viską matant kuo blogiausioje šviesoje.
- Siūlo apibendrinimus.
- Siūlo bejėgiškumą.

KLAUSIMAI ĮSITIKINIMAMS IŠTIRTI

- Koks įsitikinimas už to slypi?
- Kas tau yra priimtina?
- Kas tave verčia taip galvoti?
- Kas yra teisinga kalbant apie šį įsitikinimą?
- Kas negerai su šiuo įsitikinimu?
- Kokias išimtis prisimenate?
- Kuris įsitikinimas jums pasitarnautų geriau?
- Kas pasikeistų?

„Didžiąją mūsų kasdienio elgesio dalį lemia nesąmoningi įsitikinimai – instinktai“ (E. Berne).

8 pav. Nesąmoningi įsitikinimai

Renatos patirtis: Pirmajame Panevėžio rajono pavaduotojų ugdymui susirinkime trumpai pristačiau kursų patirtį. Ekrane parodžiau nuotrauką „Drambliai ir virvės“, palikau minutę apmąstymui, ką ši nuotrauka galėtų simbolizuoti. Vėliau papasakojau istoriją (tekstas buvo ir ekrane), kartu aptarėme perkeltinę teksto prasmę. Pristatydama ribojančius įsitikinimus, kurie mums trukdo tobulėti, pateikiau ChatGPT naudojimo pavyzdį. Daugelis vyresnių klasių mokinių šią dirbtinio intelekto programėlę naudoja, deja, didžioji mokytojų dalis ją ignoruoja. Dirbtinio intelekto ir minėtos programėlės įsiveržimo į švietimą jau nesustabdysime, todėl mokytojai turi keisti savo įsitikinimus ir darbo metodus (pavyzdžiui, netikslinga skirti mokiniams kai kurių užduočių namuose, nes gali tekti taisyti ChatGPT atliktus darbus), naudoti programėles, padedančias atpažinti, kiek procentų originalaus teksto yra darbe.

SCORE modelis

Koučingo metodais siekiama partnerystės ir dialogo pagalba padėti žmogui surasti atsakymus pačiam į jam tuo metu aktualius klausimus. Vienas iš modelių - S.C.O.R.E. Jis gali būti naudojamas, norint pradėti asmenybės keitimosi ir gijimo procesus. Tai problemų ir iššūkių analizės metodas, dažnai naudojamas koučinge. S.C.O.R.E yra priemonė, skirta tikslams nustatyti remiantis praeitimi ir dabartimi ir spręsti teigiamus padarinius ateityje. Ir tai yra konfliktų sprendimų kūrimo modelis.

Raidės „S.C.O.R.E“ yra angliškų žodžių *Symptoms, Causes, Outcomes, Resources and Effects* trumpinys, lietuviškai tai būtų S.P.E.R.P. (Simptomai, Priežastys, Rezultatas/tikslas, Resursai ir Poveikis). S.C.O.R.E modelio elementai sudaro minimalų kiekį informacijos, kurios reikia keitimuisi pradėti.

S.C.O.R.E. modelį 1987 m. išvystytė Robert Dilts ir Todd Epstein, neurolingvistinio programavimo (NLP) ekspertai srityje, apibūdindami procesus, kuriuos jie intuityviai naudojo nustatydami problemas ir sukurdami sau galimybę įsikišti į jas.

Teorinė dalis

S.C.O.R.E modelio žingsniai skirstomi į tris grupes:

Probleminė būsena: problemos būsena apibūdina esamą būseną arba faktinę situaciją ir apima simptomus bei jų priežastis.

Sprendimo būsena: sprendimo būsena apibrėžia pageidaujamą būseną ateityje, t. y., rezultatą, ir pageidaujamus padarinius, kurie atsiras, jei būsena bus pasiekta.

Intervencija: intervencija deklaruoja sistemą, kurioje suaktyvinamas norimas pakeitimas. Tai yra išsiaiškinti, kas prisideda prie priežasčių ir simptomų įveikimo, kad būtų pasiekta apibrėžta būsena.

Kitaip tariant, S.C.O.R.E procesas yra perėjimas iš dabarties į pageidaujamą būseną. Kad tai įvyktų, įvairius veiksmus dažnai lydi tarpininkas, treneris arba koučeris.

9 pav. S.C.O.R.E modelis

Kas yra problema

Problema iš tikrųjų egzistuoja, kai numatomas siekiamas rezultatas (norima būsena ar elgesys), kai esama situacija netenkina ir atsiranda noras „būti kažkur kitur“. Jeigu esama būsena tenkina, siekio ją keisti nėra, nenumatomas rezultatas ateičiai - problemos nėra. Būtent ateities tikslo formavimas parodo, kad yra problema, kurią išsprendus būtų pereita nuo dabartinės būsenos link naujos, norimos būsenos.

Pagrindiniai S.C.O.R.E žingsniai yra simptomų ir priežasčių nustatymas, rezultatų, resursų ir pasekmių numatymas . Taikydamas šį modelį ir užduodamas tam tikrus specifinius klausimus koučeris „veda“ konsultuojamąjį nuo problemos link sprendimų jai spręsti, t.y., padeda konsultuojamajam keistis.

4 lentelėje apibrėžiamos pagrindinių S.C.O.R.E elementų charakteristikos ir pateikiami klausimai, kuriuos koučeris gali užduoti konsultuojamajam.

4 lentelė. S.C.O.R.E elementų charakteristika ir klausimai jiems išsiaiškinti

Modelio elementas	Kas tai yra?	Klausimai padedantys išsiaiškinti
Simptomai - dabarties būsena	Tai yra pirmieji ženklai, kurie sako, kad yra problema, labiausiai pastebima ir sąmoninga dabartinės problemos	● Kokia yra problema ir kaip ji pasireiškia? ● Kas jus slegia ir ką norite pakeisti? ● Kokia problema šiuo metu neduoda ramybės?

	pusė. Simptomų rinkimas yra pokyčių pagrindas.	● Kas kelia nerimą? ● Ką norėtumėte pakeisti? ● Kas trukdo pasiekti tai, ko norite?
Priežastys - praeitis	Priežastys pasireiškia simptomais. Tai gali būti ankstesnės sąlygos, kurios sukėlė simptomus, problemą sukėlęs elgesys arba dabartiniai apribojimai. Vien tik kova su simptomais nepadės pasiekti ilgalaikio pagerėjimo.	● Kokios yra priežastys? ● Kas neleidžia jas nustatyti? ● Kas sukėlė simptomą? ● Kam yra naudinga, kad niekas nesikeičia? ● Kas vyko prieš prasidedant simptomui arba tuo metu, kai jis prasidėjo? ● Dėl kokių priežasčių nepavyksta atsikratyti simptomo? ● Ar įvyko kas nors teigiamo dėl šio simptomo tavo gyvenime?
Rezultatas/ tikslas - ateitis	Norimas rezultatas ar tikslas, būsena, kurioje norima atsidurti. Tikslas nustato kryptį kiekvienam asmeniui arba visoms komandoms.	● Ko siekiate spręsdami problemą? ● Koks jūsų tikslas? ● Jeigu galėtumėte gauti tai, ko siekiate, kas tai būtų?“ ● Kur norite atsidurti? ● Kaip matote save / savo komandą? Kaip įsivaizduojate ateitį? ● Kaip pastebite, kad ateitis skiriasi nuo dabarties?
Resursai - ištekliai	Savybės, gebėjimai, įgūdžiai ir pagalba, kuriuos galima panaudoti sprendžiant problemą.	● Kokius įgūdžius/lėšas/ įrangą /kontaktus, kurie padės išspręsti problemą, turite? ● Ar anksčiau susidūrėte su tokia problema. Kaip ją sprendėte? ● Koks jūsų elgesys, gebėjimas, kokia būsena ir pan. padėtų pasiekti norimą rezultatą (išspręsti problemą)? ● Ar kada nors gebėjote pasiekti panašų rezultatą (ar išspręsti panašią

		problemą)? ● Ar žinote kokį nors žmogų, kuris būtų pasiekęs panašų rezultatą? Ką tas žmogus darė (kokių veiksmų ėmėsi)? ● Jei jau būtumėte išsprendęs šią problemą ir dabar atsimintumėte, ką darėte, kokius veiksmus įvardintumėte?
Poveikis – vizija (meta – tikslas/ateitis)	Sisteminis ir aukštesnis rezultatų lygis, kuris pasimato po ilgesnio laiko. Norimas elgesys paprastai tėra priemonė ilgalaikiam poveikiui atsirasti.	● Kaip tai padės jums pasiekti ilgalaikį tikslą? ● Kaip pasiektas tikslas pakeis situaciją? ● Ką jūs iš to išmoksite? ● Kas įvyks pasiekus norimą rezultatą?

Praktinis S.C.O.R.E. įrankio taikymas (parengė Lilija Zableckienė)

Tikslas	Probleminės srities nustatymas ir potencialios sprendimų srities atpažinimas.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Teorinė dalis. Mokytojas aiškina pagrindines metodo sąvokas ir kaip jos identifikuojamos. ● Dalyviai suskirstomi į 5 darbo grupes po 2 – 4 asmenis. ● Vienas dalyvis glaustai pristato probleminę situaciją. ● Mokymų dalyviai formuluoja klausimus konkrečiai sričiai (viena grupė – simptomai, antra grupė – priežastys ir t.t.). ● Kiekviena grupė turi suformuluoti maždaug 5 – 8 klausimus, kilusius dėl identifikuotos problemos. ● Užduoti Klausimus ir gauti atsakymus pradeda pirmoji (simptomų) grupė. Kiekvienas dalyvis užduoda vieną problemą pateikusiam žmogui. ● Problemos pateikėjas turi atsakyti į klausimus kaip įmanoma išsamiau ir tiksliau. Atsakymas turi sietis tik su problema, nenukrypti per plačiai.

	• Klausimus užduoda visos grupės. Po klausimų – atsakymų sesijos kiekviena grupė išryškina pagrindinę problemos mintį. Grupės perskaito savo išvadas. • Kiekviena grupė turi parašyti savo pasiūlymą, kaip spręsti problemą. Pasiūlymai užrašomi lentoje. • Problemos autorius sprendžia, koks pasiūlymas jam geriausias ir kodėl.
Sąlygos	• Trukmė – 20-30 min. • Dalyvių skaičius – 10–20 žmonių. • Priemonės: popieriaus lapai, rašymo priemonės, lenta.
Alternatyvos	Jei grupė nedidelė galima dirbti individualiai.
Komentarai/ nurodymui konsultantui/koučeriui	Sudaromos 5 darbo grupės. Dalyviai dirba grupėmis po 2 – 4 asmenis. Klausimai užduodami iš eilės pagal metodo punktus. Dalyvių klausimai gali būti atviri ir specialieji. Atsakantysis savo mintis turi reikšti kuo aiškiau. Viena grupė užduoda visus klausimus pasirinkta tema. Kai užduoti visi klausimai, pereinama prie problemos formulavimo. Suformulavus problemą, rašomas pasiūlymas.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

Dilts R.B., DeLozier J.A. (2000). *Encyclopedia of Systemic NLP and NLP New Coding*, University press, Vol. 2, pp 1155-1176.

https://nlppod.com/the-nlp-s-c-o-r-e-model-part-1-the-basics/ [žiūrėta 2023-09-30]

https://t2informatik.de/en/smartpedia/score-model/ [žiūrėta 2023-09-30]

https://www.landsiedel-seminare.de/coaching-welt/wissen/coaching-tools/score-modell.html [žiūrėta 2023-09-30]

https://psichika.eu/blog/s-c-o-r-e-modelis/ [žiūrėta 2023-09-30]

Aštuoni meistriškumo ra(k)tai[8]

*Aštuoni **meistriškumo** ra(k)tai* yra programa, kuri gali padėti konsultuojamojo ugdymo vedėjui/koučeriui tobulinti savo meistriškumą, taip pat padėti ir sesijų dalyviams. Programa skirta atskleisti žmogaus potencialą tapti geriausiam, koks jis gali būti.

*Aštuoni **meistriškumo** ra(k)tai* programa sukurta atlikus tyrimą tarp sėkmingų, aukštą asmeninę kompetenciją turinčių žmonių. Tyrimu nustatyta keletas savybių ir principų, kurie būdingi sėkmingiems žmonėms. Dažniausiai rasti bruožai tapo A*štuoniais meistriškumo ra(k)tais*.

Aštuoni **meistriškumo** ra(k)tai yra:

- **Atsakomybė**: prisiimti atsakomybę už savo jausmus, mintis ir veiksmus, priimti savo pasirinkimą ir su juo susijusius rezultatus.
- **Įsipareigojimas/atsidavimas/pasišventimas**: suvokti, kad norint įgyvendinti savo svajones, būtina veiksmų.
- **Teigiamas kalbėjimas**: gebėti galvoti prieš kalbant, suvokti žodžių svarbą ir atsakingo kalbėjimo reikšmę.
- **Lankstumas**: savybė, padedanti lanksčiai žiūrėti į kiekvieną situaciją, gebėti keisti poziciją nepasiteisinus planams, suvokti okyčių svarbą siekiant tikslų.
- **Buvimas *dabar***: dėmesio į esamą situaciją sutelkimas, gebėjimas maksimaliai išnaudoti akimirką.
- **Klaidos veda į sėkmę**: suprasti nesėkmę kaip mokymosi, augimo ir sėkmės kelią. Nesėkmių refleksija leidžia geriau suprasti, kur klysta, tai skatina tobulėti.
- **Vientisumas/integralumas**: pirmas žingsnis norint būti puikiu asmeniu – būti autentišku ir nuoširdžiu kitiems, žinoti savo vertybes ir elgtis (ne deklaruoti) pagal jas; savo elgesiu atspindėti tai, kuo tikite.
- **Pusiausvyra**: išlaikyti pusiausvyrą derinant prioritetus gyvenime ir veikloje.

[8] Mokymuose tema buvo vadinama *Aštuoni meistriškumo ratai*, originali teorija vadinasi *Aštuoni meistriškumo raktai.*

10 pav. Aštuoni meistriškumo ra(k)tai

Atsakomybė

Didingumo kaina - atsakomybė.
W.Cherchill

Intelektualių žmonių pareiga – sakyti tiesą ir atskleisti melą.
N.Chomsky

Atsakomybė reiškia būti atsakingam už savo veiksmus, mintis, jausmus ir žodžius.

Labai svarbus noras prisiimti atsakomybę už savo pasirinkimą. Kai prisiimame atsakomybę už savo pasirinkimą, kiti žino, kad gali mumis pasikliauti, mes pelnome jų pagarbą. Pažadėję draugui susitikti tam tikru laiku, bet dėl bendravimo su kitu draugu pavėlavę dvi valandas, prisiimkime atsakomybę už savo pasirinkimą. Nesiteisinkime *Aš negalėjau, draugas tiesiog manęs nepaleido* ir pan. Prisiimkime atsakomybę: *Klydau, kad nesusitikau su tavimi, kaip planavau*, arba *Klydau, kad nepaskambinau, kai supratau, kad vėluosiu*.

Prisiimdami atsakomybę už viską, ką darome ir sakome, nustoję kaltinti dalykus, kurie nepriklauso nuo mūsų gyvenime pasitaikančių situacijų, galime geriau kontroliuoti įvairias situacijas. Galbūt nesugebėsime kontroliuoti visko, kas vyksta mūsų gyvenime, bet galime kontroliuoti reakcijas į įvykius. Prisiimdami atsakomybę už savo veiksmus sukuriame didžiulį pokytį savo gyvenime.

Atsakomybė yra viso gyvenimo samprata. Galime prisiimti atsakomybę už savo išsilavinimą, santykius, kūno rengybą, linksmybes – visas savo gyvenimo sritis. O kai prisiimame atsakomybę, mes didžiuojamės, jaučiamės pasitikintys ir patenkinti.

Įsipareigojimas/atsidavimas/pasišventimas

Didžiuosius įkvepia darbas.
Seneka

Įsipareigojimas yra kvapą gniaužiantis momentas, kai reikia priimti tinkamą sprendimą, pradėti jį realizuoti ir su pasimėgavimu eiti pirmyn. Įsipareigojus greičiau pašalinamas neryžtingumas: *Ar aš turiu (kažką atlikti), ar neturėčiau? ...* Įsipareigojimas nepriimamas lengvabūdiškai – tai toks stiprus sprendimas, kad kelio atgal nėra... kaip iš lėktuvo iššokęs parašiutininkas!

Lemiamas įsipareigojimo veiksmas – kai nusprendžiame padaryti „viską, ko reikia“ tikslui pasiekti. Tiks sprendimas pajudina energijos lauką, kuris stumia mus pirmyn. Kiekviename žingsnyje įsipareigojimas įkvepia mus imtis pozityvių veiksmų ir įveikti kliūtis.

Žmonės, kurie **nėra** atsidavę ar pasišventę, galvoja taip:

- *Norėčiau gerai groti gitara, bet nesipraktikuoju.*
- *Norėčiau gero atlyginimo, bet nedirbu daug.*
- *Noriu gerai žaisti krepšinį, bet nesitreniruoju.*
- *Norėčiau turėti gerus įvertinimus, bet nesimokau.*

Būkime tie, kurie įgyvendina savo svajones, imasi teigiamų veiksmų, seka savo viziją nesvyruodami.

Teigiamas kalbėjimas

Kad lūpos būtų patrauklios - kalbėti tik gerus, nuoširdžius žodžius.
A.Hepburn

Žodžiai yra galingi! Jie turi galią pakelti ir apšviesti arba nuleisti ir nuslopinti. Keli aštrūs žodžiai, ištarti pykčio akimirką, gali paveikti ilgam, galbūt net visam gyvenimui. Kita vertus, keli geri žodžiai gali labai teigiamai pakeisti savijautą. Tai, ką sakome kitiems ir sau gali turėti didžiulį poveikį. Kalbėjimas turint gerą intenciją yra kelias link tiesioginio, aiškaus, sąžiningo ir pozityvaus bendravimo. Pirmas žingsnis yra sąmoningumas: prieš kalbėdami pagalvokime, o

ne tiesiog išsakykime, kas ateina į galvą. Mums visiems kartais kyla neigiamų minčių, bet nereikia sakyti visko, ką galvojame.

Kartais tenka pasidalinti kritinėmis mintimis. Sąžiningas atsiliepimas gali būti teigiamas ir galingas bei sustiprinti pašnekovo pasitikėjimą, jeigu prieš reikšdami nuomonę susimąstysime, kokiu tikslu ir kaip formuluosime mintis žodžiais. Kalbėjimas turint gerus ketinimus yra sveikų santykių kertinis akmuo. Tai skatina teigiamą emocinę aplinką, kurioje žmonės yra laimingesni, produktyvesni ir labiau linkę į sėkmę.

Būkime tie, kurie kalba nuoširdžiai ir maloniai, prieš kalbėdami pagalvoja, įsitikina, kad ketinimas yra teigiamas, o būsimi žodžiai – nuoširdūs.

Lankstumas

Proto lankstumas gali atstoti grožį.
Stendalis

Lankstumas – tai noras išbandyti kažką kito, kai suprantame, kad tai, ką darome, neveikia. Daug kartų per dieną susiduriame su situacijomis, kurios skiriasi nuo to, ką planavome iš pradžių. Vienas iš būdų susidoroti su tokiomis situacijomis – elgtis su jomis lanksčiai. Būti lankstiems reiškia reaguoti į besikeičiančias ar naujas situacijas taip, kad judėtume į priekį.

Lankstumas reiškia neprisirišimą prie vieno darymo būdo. Jei bandome ką nors pasiekti (pvz., atsikelti laiku ryte) ir tai neveikia, bandome kitą būdą (pvz., perkelti žadintuvą į kitą kambario pusę, kad turėtume keltis jį nutildyti). Lankstumas – tai atpažinimas mūsų gyvenimo įpročių, modelių ar veiklos rūšių, kurie neveikia, ir jų keitimas, netgi tiek laiko, kol rasime tą, kuris veikia! Būti lankstiems svarbuįvairiose situacijose: kai reikia priimti sprendimus, atsiradus naujoms aplinkybėms ir/ar faktams.

Norėdami būti lanksčiais, būkime pasirengę prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ar situacijos. Pripažinkime, kas neveiki, ir būkime pasirengę pakeisti tai, ką darome, kad pasiektumėte savo tikslą.

Buvimas *dabartyje*

Mylėk savo gyvenimą. Kiekvieną jo minutę.
D. Keruakas

Būti *dabartyje* reiškia sutelkti dėmesį į DABAR, ne į vėlesnį laiką (kitą savaitę, kitą mėnesį, kitus metus), ne į praeitį ir kuo geriau išnaudoti dabarties akimirką. Teigiamas požiūris į *buvimą dabartyje* gali padaryti kiekvieną dieną produktyvia, turininga ir linksma!

Gyvenimas pilnas blaškymosi ir galimybių daryti ką nors kita nei tai, ką darome *dabar*. Daugelis praleidžiame daug laiko galvodami apie tuos kitus dalykus. Užuot darę tai, ką darome *dabar*, dažnai sutelkiame dėmesį į dalykus, kuriuos norėjome padaryti, galėjome padaryti, turėjome padaryti ar norime padaryti „kada nors“. Kai mūsų mintys yra užimtos kažkuo kitu nei tai, ką darome, kol laukiame kitos akimirkos, dabartinė akimirka praslysta.

Kai gyvename DABAR, turime galią! Taip galvodami randame džiaugsmingų akimirkų, kurias kitu atveju būtume praleidę! Taigi išnaudokime tokias akimirkas, sutelkime dėmesį į dabartinę akimirką.

Pamąstymui

- Norint suprasti vienų metų vertę, reikia paklausti metų kursą kartojančio mokinio.
- Norint suprasti vieno mėnesio vertę, būtina paklausti ankstuko mamos.
- Norint suprasti vienos savaitės vertę, reikia paklausti savaitraščio redaktoriaus.
- Norint suprasti vienos valandos vertę, reikia paklausti pasimatymo laukiančio įsimylėjėlio.
- Norint suprasti vienos minutės vertę, reikėtų paklausti į autobusą pavėlavusio žmogaus.
- Norint suprasti vienos sekundės vertę, reikėtų paklausti to, kuris ką tik išvengė nelaimingo atsitikimo.
- Norint suprasti vienos milisekundės vertę, reikėtų paklausti antrą vietą Olimpinėse žaidynėse užėmusio sportininko.

Klaidos veda į sėkmę

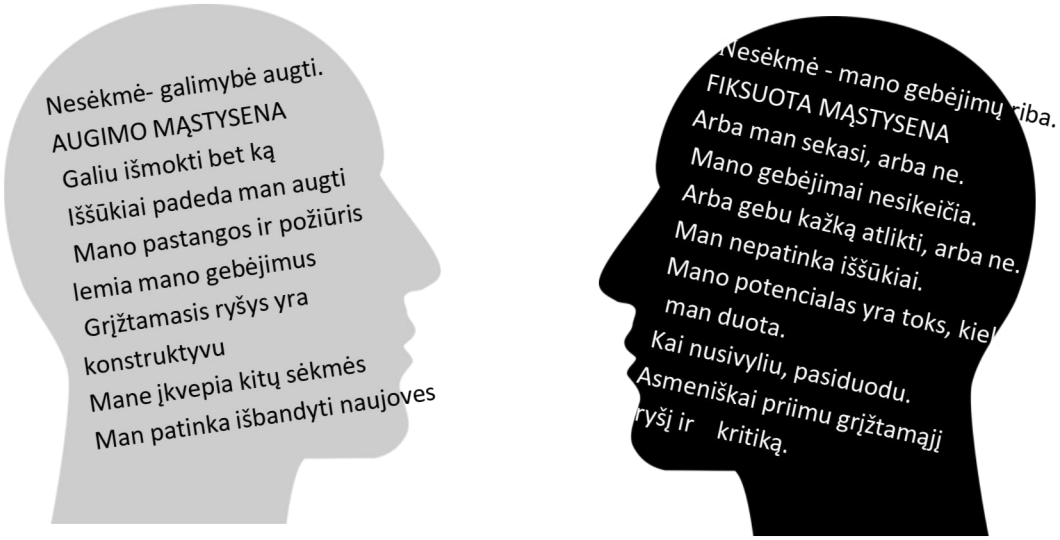
Klaidos yra atradimų vartai.
Dž. Džoisas

Siekiant sėkmės gali tekti pakeisti požiūrį į nesėkmę. Užuot žvelgdami į nesėkmę neigiamai ir manydami, kad esame *nesėkmingi*, galvokime apie nesėkmę kaip apie vertingą mokymosi patirtį. Mokydamiesi iš klaidų, o ne siųsdami sau neigiamas žinutes, kuriame sėkmę.

Kartais gali būti, kad, bijodami nesėkmės, nenorime išbandyti naujų dalykų. Ši baimė laiko mus komforto zonoje, kurioje yra žinomi, „saugūs“ pasirinkimai, nėra rizikos. Kai, norėdami išbandyti ką nors naujo, išeiname iš savo komforto zonos – žengiame žingsnį sėkmės link.

Vienintelė tikra nesėkmė yra nesimokyti iš savo klaidų. Raktas į sėkmę – atidžiai pažvelgti į tai, kas nutiko ne taip, pakeisti tai ir bandyti dar kartą pritaikyti tai, ką išmokome.

Norėdami būti sėkmingi mokykimės iš klaidų. Į nesėkmes žiūrėkime kaip į grįžtamąjį ryšį, suteikiantį informacijos, kurios reikia norint mokytis ir augti.



11 pav. Augimo ir fiksuota mąstysena

Autentiškumas/vientisumas/integralumas

> Norėdami rasti save, pagalvokite apie save.
> *Sokratas*

Būti autentiškam ir „vientisam“, gyventi sąžiningai reiškia, kad viskas, ką sakome ir ką darome, yra tikras atspindys to, ką vertiname, kas mums svarbu. Pagalvokime, ką mūsų elgesys sako apie mus. Ar aiškiai parodo kitiems, ką vertiname? Ar esame sąžiningi ir įsipareigoję, ar nesąžiningi ir abejingi? Ar leidžiame laiką su žmonėmis ir užsiimame sau vertinga veikla, ar dėmesys skiriamas kažkam kitam?

Kai gyvename sąžiningai, esame nuoširdūs ir ištikimi sau – darome taip, kaip galvojame ir sakome. Žmonės pasitiki, gerbia mus, mūsų santykiai yra tvirti, o mes gerai jaučiamės. Tie

teigiami jausmai sustiprina mūsų vertybes, ugdo mūsų reputaciją ir savigarbą, veda į didesnę sėkmę visose mūsų gyvenimo srityse.

Siekdami būti autentiški suderinkime elgesį su vertybėmis, parodykime teigiamas asmenines vertybes savo žodžiais ir veikla. Būkime nuoširdūs ir tikri.

Pusiausvyra

> Ramybė gimsta sieloje, pirmiausia turi nurimti vidus.
> *A.Grun*

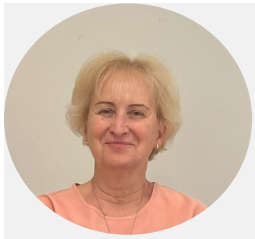
Būdami pusiausvyroje, laiką skiriame svarbiems dalykams. Pusiausvyros išlaikymas yra nuolatinis pasirinkimų procesas. Mes nuolat renkamės, ką darome, ką sakome, kaip jaučiamės, ką galvojame. Daugelis kasdienių pasirinkimų – mokyklos, darbo, pomėgių, sporto, šeimos, draugų, sveikatos ir kt. – yra susiję su pusiausvyra.

Pusiausvyra nėra griežtas tolygaus laiko skyrimas viskam, kas mums svarbu, nėra visiškas pasinėrimas į vieną gyvenimo sritį, pamirštant kitas. Pusiausvyra – atsižvelgimas į viską, kas mums reikšminga ir svarbu pasirenkant laiko ir energijos investiciją. Randę tinkamą pusiausvyrą, esame laimingi, sveiki ir produktyvūs.

Siekdami išlaikyti pusiausvyrą būkime atidūs sau ir kitiems, sutelkdami dėmesį į dalykus, kurie yra svarbūs ir prasmingi mūsų gyvenimui.

Naudoti ir papildomi šaltiniai

http://www.center-mi.si/8-krogov-odli-nosti-za-ole.html [žiūrėta 2023 - 07 - 29]
https://8keys.org/bobbi-deporter/ [žiūrėta 2023 - 07 - 29]
https://8keys.org/8keys-defined/ [[žiūrėta 2023 - 07 - 29]
https://americanriveracademy.org/apps/pages/index.jsp?uREC_ID=1774160&type=d&pREC_ID=1922033 [žiūrėta 2023 - 07 - 29]



Margaritos patirtis: man, dirbančiai vadovaujamą darbą su suaugusiais, tema apie aštuonis meistriškumo ra(k)tus buvo „į dešimtuką“: gavau atsakymą, kaip savo veikloje kuo mažiau ir rečiau klysti, kaip elgtis vienoje ar kitoje situacijoje, sukeliant darbiniuose santykiuose kuo mažiau įtampos bei keliant savo kolegų motyvaciją.

Mokiausi kaip palaipsniui atskleidžiant geriausius asmens bruožus ar savybes, kurias matome/įžvelgiame kolegoje, tuo pat metu motyvuoti ar skatinti prisiimti atsakomybę už jų iškeltą idėją, pasiūlytą naujovę. Savo darbe labai dažnai susiduriu su teigiamo kalbėjimo arba lankstumo svarba. Mokymuose išbandyta teorinė medžiaga gerai veikia ir praktikoje. Sužinoti kertiniai aspektai leidžia jaustis laisviau ir užtikrinčiau konsultuojant kolegas ir suteikiant drąsos pasakyti savo nuomonę.

Mokymai paskatino pasidomėti šia tema plačiau, peržiūrėti rekomenduojamą vaizdo medžiagą, palyginti su tuo, ką naudojame savo kasdieniniame darbe. Nemažai sąsajų matyčiau su mano veikloje taikomais metodais. Apie tai pasakojau savo kolegoms, dirbantiems vadovaujamą darbą, planuoju šią medžiagą panaudoti ir darbe su Trečiojo amžiaus universiteto studentais.

Užduotys temai Aštuoni meistriškumo ra(k)tai

Kalbėjimas teigiamai. Atvejo analizė

Tikslas	Ugdyti gebėjimą konstruktyviai apmąstyti sakomos informacijos turinį.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka pradedant pokalbius apie teigiamą kalbėjimą. Klausimai tekstų refleksijai palengvina tekstų aptarimą.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Dalyvių prašoma perskaityti abu tekstus (3 priedas). ● Vadovaujant konsultantui/koučeriui tekstai aptariami pagal klausimus: ○ Ką abu mums sako abu pasakojimai? ○ Ar žinote įvykį, kai paskalos ką nors labai įskaudino? ○ Ką galite pasakyti apie santykius savo asmeninėje ar profesinėje aplinkoje? ○ Kaip galėtumėte pagerinti bendravimą savo darbinėje aplinkoje?
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: tekstai skaitymui (popierinis ar skaitmeninis variantas). Trukmė: 20- 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai/ nurodymai konsultantui/koučeriui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą. Didesnėje grupėje aptarimą galima daryti dviem etapais: iš pradžių aptariama mažesnėse grupelėse, vėliau - išklausomos grupelių nuomonės ir apibendrinama bendroje grupėje. Klausimus galima papildyti arba pakeisti.

Žodis gydo, žodis žeidžia. Individuali + grupinė užduotis

Tikslas	Ugdyti gebėjimą kalbėti teigiamai.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka pradedant pokalbius apie teigiamą kalbėjimą arba pokalbiams apibendrinti.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Paprašykite dalyvių užpildyti lentelę (4 priedas) arba užrašuose atlikti užduotį: ○ Parašykite skatinančius žodžius, kuriuos jums sakė kiti. ○ Parašykite neigiamus žodžius, kuriuos jums pasakė kiti. ○ Parašykite padrąsinančią žinutę bendramoksliui ar mokytojui. ● Paprašykite dalyvių aptarti užrašus mažesnėse grupelėse ar porose. ● Pakvieskite dalyvius pasidalinti mintimis, išsakytomis mažesnėse grupelėse ar porose. ● Paklauskite dalyvius pasidalinti emocijomis, kaip jie jaučiasi skatinami ir kaip tuomet, kai girdi neigiamus žodžius. ● Apibendrinkite.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: lentelė užrašams arba užduoties teiginiai skaidrėje, jeigu planuojama, kad dalyviai rašys savo užrašuose. Trukmė: 20 - 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą.

Buvimas dabartyje. Individuali + grupinė užduotis

Tikslas	Ugdyti gebėjimą apmąstyti *dabar* situaciją.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka pradedant pokalbį apie buvimo dabartyje prasmę.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Paprašykite dalyvių mintyse ar užrašuose atsakyti į klausimus: ○ Kokie jūsų rytai? ○ Kaip žiūrite į gyvenimą pabudę? ○ Ką galėtumėte padaryti, kad pradėtumėte dienas pozityviai ir dėl to geriau valdytumėte laiką? ○ Kokią įtaką teigiama nuotaika ryte daro visai dienai? ● Paprašykite dalyvių aptarti pamąstymus mažesnėse grupelėse ar porose. ● Pakvieskite dalyvius pasidalinti mintimis, išsakytomis mažesnėse grupelėse ar porose. ● Apibendrinkite.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: klausimai skaidrėje arba lentoje/stendiniame popieriuje. Trukmė: 10 - 20 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą. Didesnėje grupėje aptarimą galima daryti dviem etapais: iš pradžių aptariama mažesnėse grupelėse, vėliau - išklausomos grupelių nuomonės ir apibendrinama bendroje grupėje.

Įsipareigojimas/atsidavimas. Individuali užduotis

Tikslas	Ugdyti gebėjimą apmąstyti tikslo reikšmę veiklos efektyvumui ir santykiams su aplinka.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka pokalbio apie veiklos tikslingumą, atsidavimą ir įsipareigojimą veiklai pradžiai.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Paprašykite dalyvių mintyse ar užrašuose atsakyti į klausimus: ○ Pagalvokite apie įvykį ar situaciją, kai jums pavyko laikytis savo tikslų. Trumpai apibūdinkite. ○ Kaip jus paveikė, kai jums pavyko laikytis savo tikslų? ○ Ką tokia situacija davė jums? ○ Kaip tai paveikė kitus? ○ Kaip kiti reagavo į jus, nes buvote 100% atsidavęs savo reikalui? ○ Ko išmokote patys? ● Pakvieskite dalyvius pasidalinti pamąstymais su visa grupe. ● Apibendrinkite išsakytas mintis ir tęskite pokalbį apie veiklos tikslingumą, atsidavimą ir įsipareigojimą veiklai.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: klausimai skaidrėje arba lentoje/stendiniame popieriuje. Trukmė: 15 - 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą.

Atsakomybė. Atvejo analizė

Tikslas	Ugdyti gebėjimą reflektuoti santykius tarp kolegų, tarp mokymo įstaigos administracijos ir pedagoginio personalo, tarp mokytojų/konsultantų ir besimokančiųjų.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka analizuojant temą „Atsakomybė“, ji skatina susimąstyti apie ūmaus ir agresyvaus elgesio tam tikroje situacijoje pasekmes, apie tai, kokio elgesio norima mokymosi situacijoje.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Sudarykite mažesnes dalyvių grupeles (po 3 – 5 dalyvius). ● Paprašykite dalyvių perskaityti situaciją „Majos laiškas“ (5 priedas) ir grupelėse diskutuojant atsakyti į klausimus: ○ Kaip žiūrėtumėte į Mają kaip mokytojas? ○ Kokias žinutes Maja siunčia apie save? ○ Kokią reikšmę Majai tolimesnėje perspektyvoje gali turėti toks jos ūmus elgesys? ○ Ką ji turėtų daryti, kad būtų geriau jai pačiai ir kad jai sektųsi gyvenime? ○ Kaip Maja turėtų ištaisyti savo klaidą? ● Pakvieskite mažesnių grupelių atstovus diskusijų mintimis pasidalinti su visa grupe. ● Apibendrinkite.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: situacijos „Majos laiškas“ tekstas skaitymui (tekstas popieriuje arba skaidrėje). Trukmė: 20 - 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą.

Lankstumas. Darbas porose

Tikslas	Ugdyti gebėjimą apmąstyti savo kaip konsultanto/koučerio lankstumą.
Užduoties tinkamumas	Užduotis tinka analizuojant temą „Lankstumas“, ji skatina susimąstyti apie įpročius, kurie trukdo būti lanksčiam ir pagalvoti, kaip būtų galima jų atsisakyti.
Etapai „Žingsnis po žingsnio“	● Paprašykite dalyvių susėsti poromis. ● Paprašykite dalyvių individualiai užpildyti pirmąjį lentelės (6 priedas) stulpelį „Įpročiai neduodantys gerų rezultatų“. ● Pakvieskite dalyvius porose pakalbėti apie netinkamus įpročius ir kaip juos būtų galima pakeisti: ○ Vienas dalyvis pristato savo netinkamus įpročius (po vieną įprotį), porininkas bando pagelbėti kolegai, patardamas „Ką darytų lankstus žmogus vietoj netinkamų įpročių?“ (antra lentelės skiltis). ● Dalyviai pasikeičia vaidmenimis. ● Kai dalyviai baigs pokalbius porose, paprašykite jų pasidalinti mintimis, kilusiomis atliekant užduotį. ● Organizuokite diskusiją klausimais: ○ Kokiose situacijose konsultantas/koučeris turėtų būti lankstus? ○ Kokiose situacijose jūs, kaip konsultantai/koučeriai, rodėte savo lankstumą? ○ Ar kada nors yra buvę, kada nebuvote tokie lankstūs, kokie esate dabar? ● Apibendrinkite.
Sąlygos	Dalyvių skaičius neribojamas. Priemonės: lentelė (6 priedas) kiekvienam dalyviui. Trukmė: 20 - 30 min., priklauso nuo dalyvių skaičiaus ir aktyvumo.
Komentarai konsultantui	Būtina sukurti pasitikėjimo ir atvirumo atmosferą.

Priedai

1 priedas.STOK,TĘSK, VEIK

STOP	CONTINUE	START

2 priedas. Drambliai ir virvės

Mano draugas, eidamas pro dramblius, staiga sustojo sutrikęs dėl to, kad šiuos didžiulius padarus laikė tik maža virvė, pririšta prie priekinės kojos. Jokių grandinių, jokių narvų. Buvo akivaizdu, kad drambliai bet kada galėjo nutrūkti nuo virvių, prie kurių buvo pririšti, bet dėl kažkokių priežasčių jie to nepadarė. Mano draugas netoliese pamatė dresuotoją ir paklausė, kodėl šie gražūs, nuostabūs gyvūnai tiesiog stovėjo vietoje ir nebandė pabėgti.

– Na, – pasakė jis, – kai jie būna labai jauni ir daug mažesni, surišame juos tokio paties dydžio virve, ir tos pačios virvės užtenka jiems užaugus ir sulaukus tokio amžiaus kaip dabar. Augdami jie yra priversti tikėti, kad negali nutraukti virvę ir pabėgti. Jie tiki, kad virvė vis dar gali juos sulaikyti, todėl niekada nebando išsilaisvinti.

Mano draugas nustebo. Šie gyvūnai bet kuriuo metu galėjo išsivaduoti iš savo pančių, tačiau, manydami, kad negali, jie įstrigo ten, kur buvo. (J. Bucay „Leisk man papasakoti istoriją“).

3 priedas. Tekstai atvejo analizei

Trys rėčiai

Kartą Sokratą aplankė žmogus ir pasakė, kad nori jam papasakoti, kaip pasielgė Sokrato draugas. Prieš išklausydamas tą žmogų, Sokratas pasiūlė jam, kad viską, ką jis turi papasakoti, jis persijotų per tris rėčius.

„Pirmasis yra tiesos rėtis. Ar viskas, ką tu nori papasakoti yra tiesa?“

- „Ne, aš tik girdėjau žmones kalbant...“

„Na, patikrinkime per gerumo rėtį. Ar tai, ką tu nori papasakoti, duos ką nors gero?“

- „Ne, deja, tai nėra gerai ...“

„Tada persijokime per naudingumo rėtį. Ar tai, ką nori man papasakoti, man naudinga?“

- „Naudinga? Tikrai ne.“

„Tada nėra prasmės apie tai kalbėti. Netgi patariu tau tai pamiršti.“

(Sokrato atsiprašymas)

Žodis

Kartą, eidamas jūros pakrante, žvejys rado žmogaus kaukolę. Pokštaudamas, jis paklausė: – Kaukole, kas tave čia atnešė?

Kaukolė atsakė:

– Žodis.

Apimtas siaubo žvejys nubėgo į kaimą tiesiai pas karalių papasakoti, ką buvo patyręs.

– Kalbanti kaukolė?– tarė karalius. – Ar tu tikrai įsitikinęs, kad sakai tiesą? Jei tu meluoji, neteksi savo galvos.

Karalius su visa palyda atėjo prie kaukolės, gulinčios pajūry, kad pamatytų stebuklą. Žvejys ir vėl paklausė kaukolės, kas ją ten atnešė. Tačiau kaukolė tylėjo. Karalius ištraukė kardą, nukirto žvejui galvą ir su visa palyda grįžo į kaimą. Tada kaukolė paklausė šviežiai nukirstos galvos, kas ją čia atnešė.

– Žodis, – atsakė šviežiai nukirstoji ir nusisuko, suprasdama savo klaidą.

(Afrikos pasakojimas)

4 priedas.Žodis gydo, žodis žeidžia

<table>
<tr><td>Virš linijos, parašykite skatinančius žodžius, kuriuos jums sakė kiti.</td><td rowspan="2">Čia parašykite padrąsinančią žinutę bendramoksliui ar mokytojui.</td></tr>
<tr><td>Po linija, parašykite neigiamus žodžius, kuriuos girdėjote iš kitų.</td></tr>
</table>

5 priedas. Majos laiškas.

Auklėtoja,

Atsiprašau už blogą elgesį geografijos pamokoje. Aš nebuvau atlikusi paskirtų užduočių, nes sekmadienį šventėme senelio gimtadienį. Nenorėjau taip elgtis, bet juk žinote, kokia būnu, kai man bloga diena. Nieko nebūčiau sakiusi mokytojui, jei jis nebūtų pasakęs, kad tokiu atveju aš turėsiu atlikti testą raštu. Po to aš supykau ant jo ir negražiai su juo kalbėjau. Nieko negaliu sau padaryti, kad esu tokia karštakošė. Ar galite su juo pakalbėti ir suderinti, kad jis leistų man atnešti atliktas užduotis iki kitos savaitės?

Maja

6 priedas. Lankstumas

Sudarykite sąrašą savo įpročių, kurie neduoda jums gerų rezultatų	*Ką darytų lankstus žmogus vietoj savo senų įpročių?*
Netinkamas įprotis:	*Naujas įprotis:*
Netinkamas įprotis:	*Naujas įprotis:*
Netinkamas įprotis:	*Naujas įprotis:*