

„Začínala jsem s tím, že to nezvládnou. Teď se cítím jako ten člověk, který to má dělat.“

Osm měsíců metodického mentoringu, kterým jsem předala workshopovému týmu know-how, jež jsem do té doby držela v organizaci sama.

ZVOL SI INFO · 10/2025 – 6/2026 · 4ČLENNÝ TÝM

8	4	11	2
MĚSÍCŮ	ČLENKY TÝMU	METODICKÝCH TÉMAT	LINIE ROZVOJE



ZADÁNÍ

Know-how, které drželo na jednom člověku

Roky jsem ve Zvol si info držela metodické know-how sama. Když jsem z vedení odcházela, hrozilo, že odejde se mnou. Tenhle mentoring byl způsob, jak ho místo toho předat do týmu, aby organizace nezůstala závislá na jednom člověku.

Na podzim 2025 se mi ozvaly. Chtěly se ty věci naučit a vytěžit, co umím, dokud jsem u toho. Tým byly z velké části juniorky, zapálené, část měla za sebou vývoj vzdělávací hry, ale většinu věcí dělaly intuitivně a chyběla jim jistota. Nepracovalo se se vzdělávacími cíli, s měřitelností workshopů ani s pedagogickými principy. Workshop se navrhoval citem, a když vyšel, nedal se spolehlivě zopakovat.



JAK JSEM TO POSTAVILA

Šité na míru, ne obecná osnova

Mentoring jsem nezačala přednáškou. Začala jsem tím, čím začínám každý program: **zjišťováním potřeb**. Ptala jsem se, co každá od setkávání čeká, kde se cítí nejistá, na čem zrovna dělá. Podle toho jsem stavěla obsah, ne podle obecné osnovy.

Program stál na dvou liniích. **Metodické** (learning design od potřeb cílovky po měření dopadu) a **psychologické** (sebevědomí, míň imposter syndromu). Juniorky, které práci dělají dobře, si často nemyslí, že na ni mají, a samotný metodický slovník jim nepomůže, spíš naopak. Ta druhá linie rozhodla, jestli se první propíše do praxe.



Mentoring a praxe ve smyčce

Mezi setkáními běžela praxe. Tým se scházel i mimo mentoring a probrané věci rovnou zkoušel na reálných workshopech, které pak přinesl zpátky. Ta smyčka je celý mechanismus, proč se něco změnilo. Díky ní tým mluví společným jazykem.



„Mentoring a praxe jdou ruku v ruce. Kdyby běželo jen jedno, začalo by to skřípat.“



Jedenáct témat za osm měsíců

Celá cesta learning designu od analýzy potřeb po měření dopadu. Žádné téma nezůstalo u teorie, každé se hned zkoušelo v praxi.

01 Learning Design a dvojitý diamant

02 Potřeby cílovky a výzkum

03 Persony a zóna nejbližšího vývoje

04 Interní vzdělávání a teorie změny

05 Vzdělávací cíle a NAOMIE

06 Kompetence: znalosti, dovednosti, postoje

07 Bloomova taxonomie

08 Škálování dovedností a validace cílů

09 Tvorba metodik a aktivit

10 Skupinová dynamika

11 RVP, ŠVP a mediální výchova



Šest posunů, které tým sám pojmenoval

Citace pocházejí z individuálních reflexí se všemi čtyřmi členkami. To, co zaznělo nezávisle od víc lidí, je tady.

Větší sebevědomí

„Začínala jsem s tím, že to nezvládnou. Ted' se cítím jako ten člověk, který to má dělat.“

Myšlení v cílech

„Začala jsem řešit, co je cílem a v jaké fázi si řekneme, že už jsme tam došli.“

Vyšší kvalita workshopů

„Tohle je fakt mnohem lepší než to, co bylo předtím“ – zaznělo v týmu u nové generace workshopu.

Odvaha iterovat

„Došlo mi, že to nemusí být hotové. Můžu to testovat a dál s tím pracovat.“

Menší křehkost týmu

„Máme tu čtyři lidi, kteří vědí dost na to, aby se na tom dalo stavět a neutopili se v tom.“

Přesah do dalších rolí

„Promítlo se mi to do spousty dalších věcí, i do vedení setkávání uvnitř i mimo tým.“

„Máme realističtější představy, co reálně stihneme. V 90 minutách se dostaneme zhruba na úroveň porozumění.“

Vypadá to skromně. Přitom je to celý rozdíl mezi workshopem, který něco udělá, a workshopem, který přes lidi přejede. Tým, který ví, že za hodinu a půl dojde na porozumění a ne na aplikaci, přestane cpát do programu pět aktivit a udělá dvě pořádně.



DŮKAZY Z PRAXE

Konkrétně to vypadá takhle

Pružnost na místě

Na webináři tým za běhu vyhodnotil, že forma nesedí, a přepnul: „Napsala jsem spolulektorce, že to uděláme jinak, a zafungovalo to.“

Lepší produkt

Nová generace workshopu prošla několika koly testování a tým ji hodnotil jako výrazně lepší než předchozí verzi.

Kvalitnější granty

Kdo rozumí designu, napíše grant tak, že z něj jde postavit funkční workshop. Šetří to práci na obou koncích.

Cíle na poradách

Návyk ptát se „co je cílem“ se přesunul i mimo workshopy, do vedení porad a dalších projektů.



Poctivě o tom, co data unesou

Learning design bez měření dopadu je půlka práce, takže jsem stejnou logiku použila i na tenhle mentoring. Na začátku jsem si zmapovala, s čím každá do programu jde a co od něj čeká. To mi dalo referenční bod, proti kterému jde na konci poznat posun. V červnu 2026 jsem s každou ze čtyř členek zvlášť vedla **strukturovanou individuální reflexi** podle stejné sady otázek. Individuálně schválně, aby se odpovědi neovlivňovaly. Pak jsem hledala, co se opakuje napříč všemi čtyřmi. To, co zaznělo nezávisle od víc lidí, je signál, a z toho je studie poskládaná. Citace jsou doslovné a anonymizované.

Zůstávám u toho poctivá: je to **kvalitativní evidence, ne tvrdé měření**. Nemám kontrolní skupinu ani data o účastnících workshopů. Kdybych chtěla jít dál, přidám krátké sebehodnocení na vstupu i výstupu a jeden ukazatel na straně účastníků. Přesně tohle nastavuju klientům, aby dopad jejich programů šel doložit, ne jen tvrdit.



CO SI MŮŽETE OBJEDNAT

Vždycky na míru

Program stavím pokaždé na míru. Nejdřív zjišťuju, kde jste a co potřebujete, a podle toho volím formu i tempo. Ve dvou základních režimech:

Dlouhodobý mentoring

Pro tým i jednotlivce. Nejsilnější tam, kde chcete, aby se dovednost usadila natrvalo. Běží ve smyčce mezi mentoringem a praxí: mezi setkáními zkoušíte věci na reálných programech a přinášíte je zpátky. U týmu navíc vzniká zastupitelnost.

Kratší konzultace nad programem

Přinesete workshop nebo kurz, který navrhujete, a projdeme ho od cílů dolů. Sedí, když potřebujete druhý pár očí na něco rozdělaného a rychlou zpětnou vazbu.

Chcete si o mentoringu promluvit? Napište mi na veronikagabor.cz.