

Metodika konzultační činnosti ve školách v projektu Školy v pohybu II.

Realizátor projektu: o. s. AISIS Kladno
Realizace projektu: říjen 2009 – prosinec 2011
Autoři: realizační tým projektu

Metodika konzultační činnosti ve školách

Obsah

1. Úvod
2. Konzultační činnost ve školách
 - 2.1 Průvodcování
 - 2.2 Koučování
 - 2.3 Mentoring
 - 2.4 Pozorování
 - 2.5 Supervize
 - 2.6 Benchmarking
 - 2.7 Sebeevaluace

1. Úvod

Tato metodika vznikla v rámci projektu Školy v pohybu, který je realizován občanským sdružením AISIS o.s. Kladno v Libereckém kraji v roce 2009 - 2011. Je určena pro kouče - konzultanty, kteří po celou dobu v rámci projektu nabízejí školám podporu.

Tento materiál také slouží pro vedení základních škol, aby si uměli udělat konkrétní představu o tom, jaké služby může průvodce/konzultant/kouč škole nabízet a jak jej mohou využít při realizaci/plánování dalšího vzdělávání pedagogů ve škole.

Cílem projektu je vést pedagogické sbory základních škol k tomu, aby si osvojily principy fungování učící se organizace, kde se jednotliví pedagogové i celý pedagogický sbor systematicky průběžně dále vzdělávají a své vzdělávání efektivně plánují v souladu dlouhodobých cílů školy a v souladu s její filosofií.

Prostředkem k tomuto cíli je dvouletá spolupráce se školou, v rámci které se zaměřujeme na vytvoření motivujícího prostředí pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a na zvyšování manažerských dovedností širšího vedení školy. Do projektu je zapojeno 8 škol z Libereckého kraje.

Do projektu jsou zapojeny celé pedagogické sbory vybraných škol. Pro každou školu začíná práce v projektu dvoudenním výjezdním workshopem, na kterém se všichni pedagogičtí pracovníci soustředí na:

- a) analýze současného stavu školy (vyhodnocení toho, co se nám ne/daří realizovat v naší škole);
- b) sestavení dlouhodobé vize školy, ze které pak zpracují vizi krátkodobou (na dobu trvání projektu);
- c) vypracování rozvojového plánu školy, který je cestou k dosažení krátkodobé vize.



Rozvojový plán školy je složen ze dvou částí:

1. Interní podpora - jaké kroky budeme realizovat my sami ve své škole (co udělají sami pedagogové nebo vedení školy pro uskutečnění vize, bez pomoci z venku).
2. Externí podpora - jakou podporu si zajistíme mimo školu (rozděleno na podporu financovanou projektem Školy v pohybu nebo z jiných zdrojů).

Podoba externí podpory z projektu Školy v pohybu je dána těmito formami, které projekt školám nabízí:

1. Podpora pro všechny pedagogické pracovníky
 - a. Semináře pro celý pedagogický sbor - semináře se konají přímo ve škole
 - b. Mentoring pro zavádění poznatků získaných na seminářích
 - c. Konzultace s průvodcem ke konkrétnímu tématu
 - d. Stáže na vybraných školách, kde mohou pedagogové načerpat inspiraci pro svou práci
2. Podpora pro širší vedení školy
 - e. Semináře pro management školy - účastníci jsou ze všech škol zapojených do projektu
 - f. Koučování pro ředitele či širší vedení školy

2. Konzultační činnost ve školách

V rámci této metodiky je cílem popsat, jaké konzultační metody mohou být a byly použity ve spolupráci se školami a to tak, aby si učitelé a vedení škol mohli udělat představu, co konkrétního jim v rámci projektu Školy v pohybu II. můžeme nabídnout.

2.1 Průvodcování

Průvodcování lze charakterizovat jako proces napomáhání škole dosahovat cílů, které si sama stanovila a to plánováním dalších kroků a volbou efektivních podpor (semináře, stáže, mentoring, koučování). Toto probíhá na pravidelných konzultačních schůzkách.

Užitek ze spolupráce je v tom, že škola lépe zvládá změny v oblastech, pro které se sama rozhodla. Průvodce jezdí do školy, kde napomáhá škole v dosažení její změny a to různými formami. Pomáhá vedení školy zastavit se a přemýšlet o budoucnosti školy. Škola se tak na sebe dokáže podívat jinými očima. Průvodce napomáhá škole v hledání její cesty ke svým cílům a také v samotné realizaci. Podporuje školu, když se rozhodne pro jinou nebo další změnu. Ve spolupráci s garanty připravuje systém vzdělávání a mentoringu pro učitelský sbor, který nutně souvisí se zaváděním změn do školy. A největší užitek je v tom, že škola snadněji a efektivněji dosahuje cílů, které si sama naplánovala.

Role průvodce školy je vymezena následující obsahovou náplní práce a zásadami:

- a. Pomáhá vytvářet modelový systém DVPP školy, postavený na propojení školního vzdělávacího programu, akčního plánu rozvoje školy a plánů osobního profesního růstu jednotlivých pedagogických pracovníků
- b. Pomáhá zavádění inovativních forem DVPP

- c. Pomáhá vedení školy nastavovat a řídit procesy, které souvisí s akčním plánem školy
- d. Zprostředkovává a koordinuje poradenství a podporu ve specifických oblastech DVPP pro školu (školní tým), vedení školy, jednotlivé učitele
- e. Doporučuje škole využívání vlastních, interních zdrojů (učitelů proškolených, s dobrou a ověřenou praxí...) pro vzájemné učení. Vede tak školu k efektivnímu nakládání s finančními prostředky na vzdělávání a k podpoře školy jako samoučící se skupiny.
- f. Průvodce má především roli organizačního poradce, ale může být současně konzultantem na určité téma nebo propojit svou činnost s koučováním, mentoringem.
- g. Průvodce nepředkládá hotové recepty, ale nabízí otázky, směry, pojmenování různých možností a řešení, zdroje a podporu
- h. Svou činnost směřuje průvodce k tomu, aby se časem stal pro školu postradatelným.

2.2 KOUČOVÁNÍ

Tuto metodu chápeme jako proces podpory klienta při stanovování a dosahování jeho vlastních profesních i osobních cílů. Tato cesta vede k trvalému zvyšování kompetence vedení školy. Kouč vedení školy ponechává odpovědnost jak za stanovování cílů, tak za dosažení konečného výsledku. Není expertem na školskou problematiku, a nutně ani na pedagogickou činnost - je profesionálem na efektivitu práce s lidmi. Doprovází vedení školy (ředitele) v hledání jeho vlastních cest, respektuje jeho zdroje a je mu partnerem při volbě co nejefektivnějšího postupů k cíli. Konečný efekt je výsledkem vzájemné spolupráce na základě profesionality kouče a aktivity vedení školy.

Koučování slouží k dlouhodobé podpoře při stanovování a dosahování profesních a osobních cílů, je zaměřené na pojmenovávání a řešení problémů a překonávání překážek. Nabízí konkrétní podporu při stanovování a realizaci profesních cílů. Zejména pro vedení škol.

V projektu Školy v pohybu II.:

Průvodce při konzultačních schůzkách ve škole dostane objednávku od vedení školy na téma pro koučovací rozhovor. Průvodce ve spolupráci s vedením projektu doporučí zkušeného kouče. Škola tak má k dispozici kouče (v tomto případě především externího odborníka), který pomocí vhodně volených koučovacích otázek napomáhá vedení (řediteli školy) v řešení manažerských témat - např. rozvoj školy, rozvoj potenciálů spolupracovníků, efektivní motivace spolupracovníků, vyšší efektivita práce jednotlivců i týmů...

Užitek a přínos:

- a. trvalé zvyšování řídicích kompetencí
- b. podporu na profesní cestě při řízení změn a zvyšování efektivity práce
- c. pojmenovávání a překonávání bariér a překážek bránících v dosahování cílů
- d. kontinuální podporu při řešení problémů
- e. formulaci a sledování profesních i osobních cílů

2.3 MENTORING

Metoda pro vzdělávání na pracovišti. Spočívá v dlouhodobé spolupráci školeného pracovníka a jeho průvodce. Průvodce si obvykle školený volí, určuje si i způsob a frekvenci spolupráce. Jedná se o individualizované a velmi neformální vzdělávání.

Tato metoda se může skládat ze dvou částí. V první části průvodce sleduje školeného při jeho pedagogické činnosti. Následně s ním rozebírá jeho činnost zpravidla formou otevřených otázek. Následně spolu formulují cíle rozvoje pracovníka.

Mentoring je forma profesního rozvoje učitele, která v sobě kombinuje dvě složky. Jednak složku pozorovací, kdy mentor/mentori pozoruje učitele při jeho vlastní pedagogické činnosti a za druhé supervizní činnost, kdy pomocí vhodně volených otázek rozvíjí pedagogické kompetence mentorovaného učitele. Nabízí tak individualizovaný přístup pro učitele, kteří chtějí tento přístup využívat pro svůj rozvoj.

V projektu Školy v pohybu II.:

Učitelství sbor absolvuje stáž a seminář k vybranému tématu (kooperativní výuka, projektové vyučování...). Následně se škola domlouvá s průvodcem a garantem na mentorech pro vybraná témata. Mentori jsou zpravidla výborní učitelé z jiných škol, kteří zároveň působí jako lektoři vybraného tématu, kteří prošli školením mentoringu. Mentori nejprve přímo v hodinách sledují učitele v dohodnutých pedagogických dovednostech.

V následném supervizním rozhovoru pomocí kladením správně volených otázek ze strany mentora učitel dosahuje zlepšení pedagogických dovedností a dosahuje potřebné úrovně kompetence

Práce mentora tedy spočívá v pozorování práce učitele a následném supervizním rozhovoru, kde mentor neradí, ale formou vhodně volených otázek pomáhá učiteli dosáhnout zlepšení jeho pedagogických dovedností. Zde si učitel sám nachází svou cestu ke zlepšení.

Užitek a přínos:

- a. Zvyšuje kvalitu pedagogických kompetencí, zejména v oblasti zvyšování úrovně praktických dovedností

- b. Umožňuje úspěšnou implementaci vzdělávacích strategií a požadavků kladených na učitele zvenčí prostřednictvím vlastní vnitřní motivace a vlastního vnímání úspěšnosti
- c. Nabízí rámec pro celoživotní učení a podporu v oblasti vlastního individualizovaného řízení učení
- d. Nabízí model nehodnotící spolupráce na procesu učení a zvyšování kompetencí učitele

2.4 POZOROVÁNÍ

Jedná o plánovité a systematické sledování pedagogické, manažerské, organizační a další činnosti. Je vytýčen cíl celé akce (co se bude sledovat), je předem stanoveno, zda se bude akce opakovat a případně kolikrát. Jsou stanoveny další podmínky (jako je doba, po kterou akce budou probíhat, jak se bude průběh akce zaznamenávat apod.).

Tato činnost je záměrná a zaměřená, dává důkazy o určité části reality. Oproštuje od složité struktury vztahů, v nichž sledovaný jev existuje, ale sleduje jen to, co je jako cíl určeno.

2.5 SUPERVIZE

Jde o aktivní pomoc nad činností ze strany zkušených (školených) odborníků, kteří pomáhají jedinci, týmu, skupině či organizaci vnímat a reflektovat vlastní práci a vztahy, nacházet nová řešení problematických situací. Může být také zaměřena na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení a rozvoj nových perspektiv profesního chování. Současně může být také modelem učení.

Cílem tak může být vyšší uspokojení z práce, zvýšení její kvality a efektivity, Těto metody využívají především lidé, kteří chtějí získat ve své práci větší zručnost, více zkušeností a chtějí zlepšovat své dovednosti a lépe dosáhnout tak potřebné úrovně kompetence.

2.6 BENCHMARKING (Stáže)

Tato metoda představuje systematické porovnávání procesů a/nebo výsledků organizace za účelem získat informace o nejlepších praktikách (=dobré praxi) v jiných organizacích a následně je uplatnit způsobem vhodným pro danou organizaci.

2.7 SEBEEVALUACE

Systematický, pravidelný a strukturovaný (formalizovaný) proces, ve kterém sama organizace shromažďuje a vyhodnocuje údaje o své činnosti, jako jsou kurikulum, klima, zdroje, řízení či vzdělávací výsledky. Taková analýza by měla vést k rozvoji organizace.