

# Metodika pro odborné praxe

**Realizátor projektu: AISIS o. s., Kladno**  
**Realizace projektu: 2008 - 2010**  
**Sestavili: Lucie Štůlová Vobořilová, Zdeněk Brož**

## Metodika pro odborné praxe

### Obsah

1. Úvod
2. Odborné praxe a jejich místo v projektu Školy v pohybu
3. Možné typy odborných praxí
4. Organizace odborných praxí v projektu Školy v pohybu
5. Zakázkové listy a další nástroje pro organizaci odborných praxí
6. Cíle odborných praxí a jejich vyhodnocování
7. Shrnutí metodických pokynů pro realizaci odborných praxí

## 1. Úvod

Tato metodika vzniká v rámci projektu Školy v pohybu, který realizuje o.s. AISIS. Cílem projektu je přispět k naplnění ideálu budovat školu jako učící se organizaci, ve které pedagogové neustrnou a jsou připraveni pracovat na své profesionalitě, čímž působí jako vzor pro svoje žáky - model osobnosti, která se po celý svůj život vzdělává a rozvíjí. Záměrem projektu je přispět na školách k vytváření takového prostředí, ve kterém si mohou kolegové předávat vzájemně svoje znalosti a dovednosti a dávat i přijímat nezraňující zpětnou vazbu.

Tento obecný cíl projektu Školy v pohybu je naplňován těmito dílčími cíli projektu:

- 1) na školách zapojených do projektu vzniká modelový systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP), který je přímo navázán na školní kurikulum a Koncepční plán rozvoje školy.
- 2) jsou zaváděny inovativní formy DVPP, s důrazem na ty, které využívají know-how, které již na škole je.
- 3) vedení školy se učí zavést a řídit procesy: hodnotících rozhovorů, interpretace dat z evaluací, analýzy tréninkových potřeb organizace a vyhodnocování efektivity akcí DVPP.

Tato metodika představuje vedle dalších metodik (Metodika pro realizaci stáží, Metodika konzultantské činnosti) výchozí materiál popisující koncepci a faktickou realizaci klíčových aktivit projektu Školy v pohybu.

Metodika se zaměřuje se na popis koncepce a organizace odborných praxí. Termínem odborné praxe jsou myšleny veškeré formy DVPP, které si škola v rámci projektu Školy v pohybu volí pro naplnění cílů, které si stanovila ve svém tzv. rozvojovém plánu. Odbornými praxemi jsou tedy myšleny zejména tyto formy DVPP: semináře, workshopy, mentoring, koučování, supervize a další formy vzdělávání dospělých. Odborné praxe jsou určeny pedagogickým sborům jako celkům nebo skupinám pedagogů ze školy zapojené do projektu.

**Tato metodika je využitelná jako příklad modelového DVPP založeného na skutečných a analýzami identifikovaných potřebách školy.**

## 2. Odborné praxe a jejich místo v projektu Školy v pohybu

V rámci projektu Školy v pohybu bylo realizováno několik vzdělávacích modulů.

Prvním z nich byl dvoudenní výjezdní seminář celých pedagogických sborů, jehož cílem bylo definovat cíle vzdělávání a tréninkové potřeby sboru i vedoucích pracovníků. Výsledkem semináře s názvem „Rozvoj školy - společná tvorba vize školy“ je obecný a často velmi rozsáhlý seznam oblastí, ve kterých se chtějí sbor a vedoucí pracovníci školy v průběhu projektu vzdělávat. Na základě semináře pak škola v průběhu projektu rozpracovala a dopracovala svůj rozvojový plán. V něm jsou stanoveny cíle, jichž chce

škola dosáhnout v oblasti zvýšení kvality samotného vzdělávacího procesu, v oblasti managementu školy a v oblasti týmové spolupráce pedagogického sboru. Tento dokument - rozvojový plán - se stal ústředním bodem, od kterého se odvíjel výběr a specifikace forem a obsahu odborných praxí - tj. forem DVPP.

Projekt vedle tohoto modulu obsahuje modul zaměřený na vzdělávání řídicích pracovníků školy - tedy ředitelů, zástupců, koordinátorů ŠVP či dalších osob. kteří představují management školy. V rámci modulu se uskuteční pět třídenních vzdělávacích seminářů jejichž cílem je zvýšit kompetence řídicích pracovníků školy v oblasti řízení a personální politiky. V rámci modulu se účastníci naučí: zavést a řídit individuální plány rozvoje zaměstnanců, vést hodnotící pohovory, řídit evaluační proces školy, plánovat a řídit změnu většího rozsahu, analyzovat vzdělávací a tréninkové potřeby zaměstnanců školy, motivovat pro změny své kolegy. Vedení škol se tedy dostává po dobu realizace projektu podpora formou pravidelných vzdělávacích seminářů.

Dalším modulem, který je v rámci projektu Školy v pohybu realizován, je právě soubor vzdělávacích aktivit určených celým pedagogickým sborům nebo skupinám pedagogů z jednotlivých škol, který je souhrně nazýván modul odborných praxí. V rámci modulu odborných praxí si školy volí různé formy vzdělávání podle toho, jaké si stanovily cíle rozvoje. Mohou vybírat mezi semináři, mentoringem, koučováním atd. Příkladem volby odborných praxí konkrétní školou může být tento: Škola A se rozhodla zavést a zkvalitnit kooperativní vyučování. Prostředky (odborné praxe = vzdělávací aktivity), které si pro naplnění cíle zvolila jsou stanoveny takto: dvoudenní seminář pro celý pedagogický sbor na téma kooperativní vyučování, mentoring pro 10 pedagogů z dané školy, který bude směřován na rozvoj znalostí a dovedností pedagogů pro zavedení kooperativního vyučování, jednodenní seminář sloužící k reflexi dosažených pokroků po roce soustředění se na zavedení kooperativního vyučování.

Právě tento velmi otevřený systém odborných praxí volených až dle skutečných potřeb školy je unikátním rysem projektu Školy v pohybu. Je známo z praxe škol, že nabídka vzdělávání je široká a bohatá, nicméně je více či méně univerzální. Tedy nevzniká na míru potřebám konkrétní školy apod. Učitelé se tak mohou cítit "přeseminářovaní" a "uvzdělání", účastní se mnoha seminářů ročně, které však nejsou vzájemně provázány. Semináře, workshopy, mentoring a další formy odborné praxe, které realizují učitelé v rámci projektu Školy v pohybu jsou naplánovány tak, aby naplňovaly identifikované vzdělávací a tréninkové potřeby učitelů a tyto potřeby jsou rovněž v souladu s obecnými rozvojovými cíli školy stanovenými v rozvojovém plánu školy.

### 3. Typy odborných praxí

Odborné praxe, jakožto formy vzdělávání dospělých, mohou mít nejrůznější podobu. Od seminářů pro celý pedagogický sbor po individuální koučování nebo mentoring. Pro ujasnění pojmů, které v této metodice používáme představujeme základní formy odborné praxe takto:

#### **SEMINÁŘ**

Seminář je školení určené celému nebo části pedagogického sboru, v rámci nějž získávají účastníci a účastnice teoretické znalosti a zároveň vstřebávají předávanou látku skrze svoji aktivní účast na semináři. Seminář je vhodný zejména zpočátku zavádění inovací, např. nových forem výuky apod. V druhé fázi může na semináře vhodně navazovat mentoring, díky kterému jsou získané poznatky přenášeny do praxe a v ní ověřovány.

#### **Užitek a přínos:**

- získání a osvojování si nových znalostí a dovedností
- prohlubování znalostí a dovedností
- sjednocení pedagogického sboru v nahlížení určité oblasti výuky, formy nebo metody...

#### **Forma a dotace:**

Seminář je vzdělávacím celkem o délce od jednoho po několik dní. Zahrnuje dílčí části - bloky, které zpracovávají specifické prvky dané problematiky adekvátní metodou. Seminář je tak vyváženou kombinací teoretických lekcí a praktických cvičení.

#### **STÁŽE**

Jsou výjezdy skupin pedagogů na hostitelskou školu s cílem poznat tamní kvalitní a efektivní způsob přenesení vybraných forem a/nebo metod výuky do praxe. Lze například sledovat aplikaci kooperativního vyučování nebo realizaci projektového vyučování.

#### **Užitek a přínos:**

- ujasnění si představy o sledovaném fenoménu
- inspirace prověřenou praxí jiné školy
- příležitost srovnávat kvality hostitelské školy s kvalitami školy vlastní
- setkání, diskuse a výměna zkušeností s kolegy z hostitelské školy

#### **Forma a dotace:**

Dvoudenní výjezd na hostitelskou školu. Program zahrnuje představení hostitelské školy a jejího vzdělávacího programu, diskusi s vedením školy, představení zkušeností hostitelské školy s formou a/nebo metodami výuky, náslechy v hodinách dle aprobace stážujících



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

vyučujících a rozhovory s pedagogy a pedagožkami, které hodiny vedli a prostor pro reflexi získaných zkušeností.

## KOUCOVÁNÍ

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 je vhodné pro vedení škol.

Koučování je v praxi soubor schůzek mezi koučem a koučovaným/i. Během schůzek probíhá diskuse, jejímž cílem je podpořit koučované/ho ve vytčení si osobních nebo profesních cílů a naplánování kroků, které k naplnění cílů povedou. Protože jde o cíle, jejichž naplnění není okamžité, dochází během koučování nezbytně k vyhodnocování dosavadních kroků, stanovování dalších akcí a popřípadě i k přehodnocování cílů. Každá koučovací schůzka má jasnou strukturu a díky ní je diskuse kouče a koučovaného konstruktivní a přináší podněty a inspiraci. Pro obě strany platí během koučování pravidlo důvěrnosti sdělovaných informací a další závazky.

Koučování je vhodné zvolit, pokud se nedaří dlouhodobě něco realizovat a je usilováno o zefektivnění a popř. i zacílení práce.

**Očekávaný užitek a přínos koučování v rámci projektu Školy v pohybu:**

- trvalé zvyšování řídicích kompetencí koučovaných
- podporu koučovaného na profesní cestě při řízení změn a zvyšování efektivity práce
- pojmenovávání a překonávání bariér a překážek bránících v dosahování cílů
- kontinuální podporu při řešení problémů
- formulaci a sledování vašich profesních i osobních cílů

**Forma a dotace:** Individuální nebo skupinové setkání s koučem, nejčastěji jednou za 1-2 týdny 3 hodiny po dobu nejméně 3 měsíců. Může být přizpůsobeno individuálním potřebám a možnostem.

## MENTORING

Mentor/ka nabízí "expertní znalost a podporu" v konkrétních pracovních a pedagogických tématech a problémech. Při mentoringu se účastník rozvíjí své konkrétní profesní kompetence a dovednosti. Mentor je v podstatě zkušeným kolegou/partnerem svému menteemu (mentorovanému). Snaží se ho v rámci strukturovaných diskusí - mentorských schůzek - vést k stanovení si vlastního plánu rozvoje v požadované profesní oblasti, odkazuje ho na zdroje informací a je popř. možné, že sám v praxi představí některé metody nebo formy výuky apod. Jako vstupní informace se nejčastěji využívá pozorování ve třídě nebo video nahrávka. To znamená, že mentor sleduje mentorovaného při práci ve třídě - a zaměřuje se na předem dané jevy - a poté spolu s mentorovaným pozorování rozebírá s cílem nabídnout mentorovanému nezkrácený pohled. Mezi mentorem a menteem platí mnoho z toho, co pro vztah kouče a koučovaného - jde o profesní vztah založený na důvěře, diskrétnosti sdělovaných informací, v němž mentor svoji podporou usiluje o to, aby mentorovaný dosahoval nastavených cílů ležících v oblasti profesních

kompetencí. Velkou výhodou koučování i mentoringu je vysoce individualizovaná forma podpory. Jsou zaměřeny zcela přesně na naplnění potřeb mentorovaného nebo koučovaného. I proto je jejich efektivita velmi vysoká. Služeb mentora je výhodné využít v okamžiku, kdy má pedagog potřebné znalosti, ale nedaří se mu je přenést do praxe, například poté, co absolvoval vzdělávací seminář a hodlá nový přístup zavést do praxe.

#### **Užitek a přínos:**

Prohloubení **pedagogických dovedností**, zejména v oblastech:

- vedení a řízení procesu učení,
- motivace žáků
- spolupráce s veřejností (rodiče, komunita, stát)
- plánování a řízení profesního růstu
- kritéria hodnocení žáků
- vytváření podnětného prostředí

#### **Forma a dotace:**

Individuální nebo skupinové setkávání s mentorem/rkou, které zahrnuje činnosti mentora jako např. hospitace ve třídě, strukturované rozhovory, plánování, někdy dokonce i ukázky jednotlivých činností. Ve školství nejčastěji trvá spolupráce mentora/rky s mentem (mentorovaným) jeden rok s dotací 2-3 hodiny na učitele měsíčně. U externí formy je pak nejčastější skupinový mentoring s ukázkami práce. Mentoring je vhodný zejména pro začínající učitele nebo ty, kteří se cítí ve své roli zaseklí. Jde o ideální formu pro přenos informací z tréninků/seminářů do praxe. Přizpůsobuje se individuálním možnostem a potřebám.

### **SUPERVIZE**

Nabízí bezpečný čas a prostor, ve kterém mohou účastníci zkoumat obsah a proces své práce, uvažovat o své pracovní roli, svých potřebách, emocích a vztazích ve škole, jejich pojmenování a možnostech řešení. (Osvědčeným způsobem je supervize týmů, projektů nebo vedení škol, apod.)

#### **Užitek a přínos:**

- prozkoumání a zlepšení **vztahů** (se spolupracovníky, dětmi či rodiči)
- zlepšení **spolupráce a komunikace v týmu**
- uvědomění si a řešení **dlouhodobých problémů** (tzv. "kostlivců ve skříni")
- prožití a prozkoumání důvodů **úspěchů a radostí, i neúspěchů a strastí**
- snižování **emočního napětí** a prevenci **syndromu vyhoření**

#### **Forma a dotace:**

Ve školství nejčastěji skupinová, buď vedení škol nebo případové, pokud jsou problémy s dětmi. Dotace je individuální, nicméně pro "duševní zdraví" a péči o sebe je nejčastěji využívána 1x3 měsíce 2-3 hodiny, v případě problémů častěji.

#### 4. Organizace odborných praxí v projektu Školy v pohybu

Projekt Školy v pohybu lze považovat v rámci projektů probíhajících v ČR za velmi inovativní. Výběr forem a obsahu odborných praxí je zcela v rukou školy. Projekt se řídí mottem:

"Vy sami nejlépe víte, co potřebujete, a jak to můžete zlepšit." Školy během dvou let zapojení do projektu tedy nejprve stanoví oblasti, které chtějí zlepšit, poté vyberou jakou cestou tohoto zlepšení dosáhnout (tedy jakými prostředky) a na závěr zhodnotí, jak se jim podařilo vytčené cíle naplnit. Školy tak procházejí cyklem iniciace - implementace - institucionalizace, což je klasický model, doporučovaný při zavádění změn.

Podstatným rysem projektu je skutečnost, že škola je po celou dobu jeho realizace podporována tzv. "průvodcem" - tj. konzultantem pracujícím poradensko-koučovacím stylem, který škole pomáhá plánovat a vyhodnocovat její rozvoj a k němu směřující jednotlivé aktivity. Průvodce či průvodkyně na pravidelných schůzkách se širším vedením školy pomáhá škole definovat/redefinovat/monitorovat a evaluovat naplňování rozvojového plánu, který si škola vytyčila. Velká část schůzek průvodce a školy se pak soustředí na sestavení vhodného plánu odborných praxí - tj. DVPP.

Širší vedení školy a průvodce analyzují vzdělávací a tréninkové potřeby pedagogického sboru a na základě výsledků vybírají formy, posloupnost, termín a obsah konkrétních odborných praxí např. workshopů nebo mentoringu. Právě soulad mezi cílem a prostředky k jeho naplnění vedoucími jsou stěžejní pro úspěch školy.

Příklady cílů a k nim směřujících forem podpory jsou například tyto:

Škola A - vytčený cíl z oblasti "výchovně vzdělávací proces":				
ZAVÉST A ZKVALITNIT KOOPERATIVNÍ VYUČOVÁNÍ NA ŠKOLE				
1.prostředek k naplnění cíle	2.prostředek k naplnění cíle	3.prostředek k naplnění cíle	4.prostředek k naplnění cíle	5.prostředek k naplnění cíle
dvoudenní "úvodní" seminář pro celý pedagogický sbor	stáž pro vybranou skupinu pedagogů, kteří navštíví školu, ve které je	společné sdílení poznatků ze stáže - celý pedagogic. sbor	mentoring pro skupinu 10 pedagogů	evaluační jednodenní workshop pro celý pedagogický sbor na kterém je vyhodnoceno



	kooperativní vyučování již dlouhodobě aplikováno			dosavadní zavádění kooperativního vyučování
--	--	--	--	---

Škola B - vytčený cíl z oblasti "management":

ZÍSKAT KOMPETENCE K MANAGEMENTU ŠKOLY (DOPLNĚNÍ A ZÍSKÁNÍ NOVÝCH ZNALOSTÍ).

ZÍSKAT TEORETICKÉ A PRAKTICKÉ DOVEDNOSTI K VEDENÍ ROZHOVORU S RODIČI, UČITELI I ŽÁKY (ZÁSADY, TECHNIKY).

1.prostředek k naplnění cíle	2.prostředek k naplnění cíle	3.prostředek k naplnění cíle	4.prostředek k naplnění cíle	5.prostředek k naplnění cíle
semináře pro širší vedení škol obsahující základy managementu včetně managementu změny - 5 x 3 dny, zúčastnilo se 3 členné vedení	koučování - zúčastnění ředitelka a zástupce ředitelky pro 1. stupeň	supervize vedení, zúčastnilo se 3 členné vedení	mentorský výcvik 3 x 2 dny -, účastnily se 2 členky vedení	samostudium - časopisy Řízení školy, Řízení ve školství, Moderní vyučování, Rodina a škola

Škola C - vytčený cíl z oblasti "týmová spolupráce v rámci pedagogického sboru":

ZLEPŠENÍ KOMUNIKACE MEZI UČITELI 1. A 2. STUPNĚ

TÝMOVÁNÍ, PRÁCE S TŘÍDNÍM KOLEKTIVEM

1.prostředek k naplnění cíle	2.prostředek k naplnění cíle	3.prostředek k naplnění cíle
Dvoudenní seminář: Týmování - práce s třídním kolektivem - vztahy a spolupráce v pedagogickém sboru i ve třídě - účastnil se celý pedagogický sbor včetně vedení	zakoupení herních setů a týmových aktivit ( <a href="http://www.zajimaveuceni.cz">www.zajimaveuceni.cz</a> )	zakoupení literatury - „Cvičení a hry pro globální výchovu 1 a 2“, G. Pike, D.Selby

Z příkladmo uvedených realizačních plánů několika škol je zřejmé, že důležitým aspektem plánu odborných praxí směřujících k úspěšnému dosažení stanoveného cíle je vzájemná provázanost jednotlivých odborných praxí.

Provázanost odborných praxí můžeme hodnotit podle těchto kritérií:

- 1) forma odborné praxe = forma DVPP  
(viz výše - workshopy, semináře, mentoring, koučování atd.)
  
- 2) účastníci odborné praxe  
(odborná praxe je určena celému pedagogickému sboru nebo jen jeho části či pouze několika vybraným vyučujícím - můžeme rozlišovat tedy skupinové a individuální vzdělávací akce)
  
- 3) obsah odborné praxe  
(zaměřené na rozvoj znalostí, dovedností a dle konkrétního zaměření věnované např. kooperativnímu nebo projektovému vyučování, zavedení slovního hodnocení na škole apod.)
  
- 4) termín - načasování konkrétní odborné praxe v rámci celého plánu odborných praxí - plánu DVPP
  
- 5) diseminace odborné praxe (tj. šíření a sdílení znalostí a dovedností získaných odbornou praxí v rámci celého pedagogického sboru)
  
- 6) evaluace odborné praxe (odborná praxe je/není sledována a je/není vyhodnocen její přínos k dosažení stanoveného cíle)

Všechna uvedená hlediska je třeba zvážit a nutné vyhodnotit, zda je daná forma odborné praxe zvolena správně - tj. zda odpovídá identifikovaným potřebám účastníků, zda jsou na ni pozváni vhodní účastníci, zda je její načasování mezi dalšími odbornými praxemi optimální, zda plánovaná odborná praxe multiplikuje vzdělávací účinek odborných praxí jí předcházejících a připravuje prostor pro úspěšnou realizaci další odborné praxe. Je nutné také naplánovat, zda a jak bude o akci referováno nezúčastněným kolegům z pedagogického sboru a jak proběhne výměna nově nabytých zkušeností v rámci pedagogického sboru.

### 5. Zakázkové listy a další nástroje pro organizaci odborných praxí

V rámci projektu Školy v pohybu probíhají odborné praxe téměř po dobu dvou školních roků. Subjektem, který je po organizační i finanční stránce zajišťuje je realizátor projektu o. s. AISIS. Pro efektivní a přehlednou organizaci odborných praxí bylo vyvinuto několik nástrojů, které management odborných praxí pro všechny školy zapojené do projektu zpřehledňují.

Škola ke každé jednotlivé odborné praxi vypracovává tzv. zakázkový list, který slouží k ujasnění si očekávání školy a jejich specifických požadavků na lektory, formu odborné praxe, termínu atd.

Příkladem vyplněného zakázkového listu může být tento:

<b>ZADÁNÍ K SEMINÁŘŮM VYCHÁZEJÍCÍM Z REALIZAČNÍHO PLÁNU ŠKOLY V RÁMCI PROJEKTU ŠKOLY V POHYBU</b>	
Škola:	XXX
Místo konání semináře (přesná adresa):	XXX
Kontaktní osoba (funkce):	XXX
Telefon, mobil:	XXX
Termín semináře:	16. - 17. 11. 2009
Rozsah semináře:	2 dny = 16 vyučovacích hodin
Čas zahájení:	9:00
Předpokládaný počet účastníků:	25
Téma semináře:	Kooperativní vyučování
Preferujeme lektorování jednou osobou nebo dvojicí lektorů (popř. jména lektora/rů):	Je to jedno, jde o dosažení cíle semináře, dva jsou příjemní
Cíle semináře:	Jasně vysvětlit, co je kooperativní vyučování, v čem je jeho přínos, pojmenovat kvality kooperativního vyučování  Příklady dobré praxe, metody a formy kooperativního vyučování představit
Poznámky:	Chceme hovořit s lektorem před seminářem  4 lidé ze školy absolvovali seminář „Metody a formy kooperativního vyučování“ - nespokojeni, nebyla vysvětlena podstata

	<p>Na škole se užívá pojem kooperativní vyučování, ale nikdo neví, zda to, co označuje, skutečně kooperativní vyučování je</p> <p>Širší vedení vidí průniky mezi semináři činnostního učení realizovanými v rámci projektu „Trojuhelníky“, kterého se účastní skoro celý sbor a kooperativním vyučováním</p>
<b>Ve spolupráci s vedením školy zpracoval/a:</b>	XXX

Zájem škol zapojených do projektu Školy v pohybu o semináře různých témat dobře prezentuje tato tabulka (semináře byly jednou z nejčastěji volených forem odborné praxe):

škola	seminář /téma/	lektor	trvání akce (jednodenní / vícedenní)
ZŠ U Soudu, Liberec	Řešení konfliktů, diagnostika a intervence ve třídě	Martin Jára	1
ZŠ U Soudu, Liberec	Komunikace ve škole	Marie Vrzáčková	1
ZŠ Stráž pod Ralskem	Kooperativní vyučování (1. a 2. seminář)	Iva Jehličková, Ivana Brožová	2
ZŠ Stráž pod Ralskem	Komunikace ve škole	Martin Jára	1
ZŠ Lesní, Liberec - seminář se konal 2 dny, protože sbor byl rozdělen do 2 skupin	Osobnostní a sociální výchova	Krista Bláhová	1
ZŠ Křižanská, Liberec	Týmová spolupráce	Radek Vystrčil	1
ZŠ Švermova, Liberec	Hodnocení žáků	Iva Jehličková, Ivana Brožová	1
ZŠ Švermova, Liberec	Kooperativní vyučování (1. a 2. seminář)	Iva Jehličková, Ivana Brožová	2
ZŠ Chrastava	Projektové vyučování	Zdeněk Dlabola	1
ZŠ Chrastava	Kooperace a týmová práce	Iva Jehličková,	1

		Ivana Brožová	
ZŠ Chrastava	Hodnocení žáků	Iva Jehličková, Ivana Brožová	1
ZŠ Smržovka	Kooperace a týmová práce	Hana Kasíková	1
ZŠ Smržovka	Slovní hodnocení	Martina Švandová	1
ZŠ Smržovka	Hodnocení žáků	Šárka Miková, Jiřina Stang	1
ZŠ Frýdlant	Projektové vyučování	Zdeněk Dlabola	1
ZŠ Frýdlant	Osobnostní a sociální výchova	Krista Bláhová	1
ZŠ Frýdlant, ZŠ Stráž p. R., ZŠ U Soudu, ZŠ Lesní, ZŠ Švermova, ZŠ Smržovka, ZŠ Křižanská, ZŠ Chrastava	Mentorský výcvik (1., 2., 3. seminář) - (21. -22. 3., 16. - 17. 5., 8. - 9. 10. 2010)	Soňa Cpinová, Bohumíra Lazarová	6
ZŠ Stráž p. R., ZŠ Lesní, ZŠ Švermova	Začít spolu	Step by step	5
ZŠ Frýdlant, ZŠ Lesní	Čtení a psaní s porozuměním	Hana Košťálová, Ondřej Hausenblas	2
ZŠ Chrastava	Čtení a psaní s porozuměním	Kamila Bergmannová, Květuše Krüger	2
ZŠ Smržovka	Týmová spolupráce	Stanislava Křížová, Zdeněk Brož	1
ZŠ Smržovka	Čtení a psaní s porozuměním	Kamila Bergmannová, Hana Antonínová Hegerová	2
ZŠ U Soudu, Liberec	Teambuilding pro pedagogický sbor	Stanislava Křížová, Zdeněk Brož	2
ZŠ Křižanská, Liberec	Osobnostní a sociální výchova	Stanislava Křížová	1
ZŠ Křižanská, Liberec	Kooperativní vyučování	Kateřina Žežulová	3

Z tabulky vyplývá, že školy mají zájem o rozvíjení inovativních forem výuky jako je například vyučování kooperativní nebo projektové. V rámci rozvoje kvality vzdělávání se zajímají i o možné inovace v oblasti hodnocení žáků. Dalšími žádanými tématy seminářů jsou ta, které mají dlouhodobě velmi dobrý zvuk mezi učiteli v ČR jako jsou semináře a letní školy programů o.s. Kritické myšlení (program Čtením a psaním ke kritickému myšlení) či společnosti Step by Step ČR o.s. (program Začít spolu).

Podobně jako zájem o vzdělávací semináře je možné prezentovat a hodnotit i zájem škol o další odborné praxe jako jsou například mentoring nebo koučování.

### 6. 3. Cíle odborných praxí a jejich vyhodnocování

Stanovení cíle odborných praxí je nedílnou součástí jejich přípravy. Oslovení lektorů a lektorek, koučové, koučky mentoři a mentorky tedy vždy vycházeli při přípravě na konkrétní seminář, mentorskou schůzku apod. z požadavků školy. Ty jsou specifikovány obecně rovněž v základním dokumentu, který škola vytváří - v rozvojovém plánu školy. Konkrétně a detailně pak v zakázkových listech. Při koncepci a realizaci odborných praxí navíc vycházeli lektorů a lektorek i z dalších ústních ujednání mezi jimi a školou.

Pro vyhodnocování naplnění cílů odborných praxí bylo využíváno v rámci projektu Školy v pohybu ústní zpětné vazby následující hned po skončení dané formy odborné praxe a také písemných dotazníků. Pro odlišné formy odborné praxe existovaly různé dotazníky.

Dotazníky k seminářům distribuovali sami ředitelé a ředitelky škol a oni sami je také vyhodnocovali a případně konzultovali závěry z nich zjištěné s lektory a lektorkami daného semináře. Příkladem používaného dotazníku sloužícího k vyhodnocení seminářů je tento:

## DOTAZNÍK K REFLEXI SEMINÁŘE

Základní škola: .....

Téma semináře: .....

Lektor/ři: .....

Vyjádřete, prosím, do jaké míry se z vašeho pohledu naplnily předpokládané cíle semináře. Použijte k tomu škálu „školních známek“.

Cíle semináře (překopírujte z formuláře „Zadání k seminářům...“ - zakázkový list)	Hodnocení				
	1	2	3	4	5

<b>Hodnocení lektora/rů:</b>					
přípravenost					
odbornost					
praktické zkušenosti					
<b>Celkově seminář hodnotím:</b>					

Váš slovní komentář:

Jiným příkladem dotazníku je níže uvedený dotazník používaný pro vyhodnocení mentoringu probíhajícího na jednotlivých školách je tento dotazník. Je obsáhlejší než dotazník k seminářům, neboť mentoring zahrnoval dlouhodobou, zpravidla několikaměsíční spolupráci pedagogů a mentora či mentorky. Zároveň bylo důležité sesbírat více dat k hodnocení jeho průběhu, neboť se jedná o nepříliš zavedenou a využívanou formu dalšího vzdělávání, na jejíž podporu se projekt Školy v pohybu zaměřil. Dotazník prezentujeme včetně dat, které jsme získali od jedné ze škol do projektu zapojených (šedou barvou jsou napsány vlastní otázky dotazníku, černě zaznamenány odpovědi dotazovaných).

## EVALUAČNÍ DOTAZNÍK - MENTORING

Název školy:	ZŠ Křižanská, Liberec
Doba trvání:	3 měsíce, duben - červen 2010
Oblast, na kterou byl mentoring zaměřen:	Kooperativní vyučování
Počet účastníků mentoringu:	10
Mentor/ka:	Mgr. Kateřina Žezulová

Tento krátký dotazník má za cíl zmapovat Vaše hodnocení absolvovaného mentoringu. Využijeme ho při evaluaci projektu Školy v pohybu a při plánování aktivit projektu Školy v pohybu II.

Předem Vám děkujeme za odpovědi!  
Realizační tým projektu

### 1. Jste s mentoringem spokojen/a:

zcela	z větší části	z poloviny	jen v některých ohledech	vůbec
4x	6x			

Váš komentář:

- příjemná sympatická paní, individuální přístup
- vzhledem k léčebnému pobytu jsem nemohla mentoring absolvovat v plném rozsahu
- ano, jsem spokojena, jen bylo málo času. Shodli jsme se i na špatně nastaveném (z časových důvodů) období školního roku
- nejednalo se o nic systematického, pouze jednorázový, i když výborný, počín
- s mentoringem jsem byl spokojený, je to způsob, jak vést učitele, poradit, pomoci
- asi by to chtělo více hodin mentoringu připadajících na každého z učitelů

### 2. Co považujete za největší přínos mentoringu?

- uvědomění si vlastních postojů a bližší specifikaci problémů
- naučila jsem se hospodařit s časem a díky mentorce vím, jak by měla vypadat pravidla třídy
- ujasnila jsem si, jak vést kooperativní vyučování. Sama jsem nacházela a pokoušela se odstranit své chyby
- to, že se člověk na chvíli zastaví, přemýšlí sám nad sebou, svou prací, rozebere sám v sobě, co a co není důležité, vyslechne názory, postřehy z hodin od kolegů...
- zpětnou vazbu pro můj způsob učení a práci se třídou - tu jsem v této formě nikdy nedostala. Hospitace jsou zaměřeny jinak. A oceňuji i krátký náhled na tyto věci ke kolegyni a společné probrání našich kladů i nedostatků
- nové informace, poznatky, jiný způsob práce
- práce v příjemné atmosféře, nikdo se nikam nenutil, člověk sám objevoval vlastní rezervy...
- u mentoringu lze ocenit individuální přístup a to, že nejsou předávány nějaké dogmatické názory, ale člověk je veden k tomu, aby samostatně nacházel postupy a řešení
- profesionální pomoc, dodání energie a nápadů, zpětnou vazbu k mojí práci zvnějšku
- ujištění, že můj způsob práce v kooperativním vyučování je dobrý

### 3. Změní se něco ve způsobu Vaší práce díky mentoringu? Pokud ano, co? Pokud ne, proč?



- ano, budu méně mluvit hlasitěji
- určitě! Budu se snažit být více režisérem než hercem a poprat se co nejefektivněji s časem
- snažím se změnit pozici z učitele na facilitátora (režiséra)...nedaří se mi to (mám novou třídu, není zvyklá skupinově vyučovat...)
- už se změnilo, při skupinové práci i jindy považuji za důležité sdělit dětem kritéria hodnocení a cíl, ke kterému směřujeme
- ano, nové metody práce, více přemýšlím o své práci, nové způsoby výuky
- ano, budu se snažit, aby má práce byla ještě preciznější, budu si stanovovat cíle a kritéria
- díky mentoringu a spolupráci s mentorkou jsem si ujasnil jak lépe stanovovat cíle OSV v hodině a doufám, že se tato skutečnost projeví v mém plánování hodin
- budu se ve své práci snažit více sledovat i pozitivní změny, více se zaměřím na OSV
- ano, začala jsem více zadávat pro děti pokyny k plnění úkolů písemnou formou

#### 4. Se způsobem, jakým Vás mentor/ka vedl/a jste spokojen/a:

zcela	z větší části	z poloviny	jen v některých ohledech	vůbec
7x	3x			

##### Váš komentář:

- byla pohodová atmosféra, více mi vyhovoval individuální mentoring
- byla výborná, profesionální a velice lidská a příjemná
- vyhovující individuální přístup, příjemné vystupování mentorky, pochopení
- ano, líbil se mi individuální i skupinový mentoring
- mentoring byl veden formou partnerského rozhovoru

#### 5. Jaká byla úroveň organizačního zajištění?

vynikající	velmi dobrá	dobrá	přijatelná	nízká
5x	4x		1x	

##### Váš komentář:

- vyhovovalo mi, že konzultační hodiny probíhaly vždy po vzájemné domluvě

#### 6. Ke zlepšení výsledků spolupráce s mentorem/rkou by pomohlo:

- lepší časový rozvrh
- se spoluprací jsem byla velmi spokojena
- více času
- nedařily se termíny
- organizační zajištění mi zcela vyhovovalo
- nebylo třeba nic zlepšovat
- delší časový úsek, kdy mentoring probíhá

- myslím, že spolupráce byla dobrá a nic mě ke zlepšení nenapadá
- spolupráce s mentorkou byla dobrá, takže nemám žádné připomínky

## 7. Prostor pro Vaše další připomínky, postřehy, komentáře...

- mentoring mohu doporučit

Jiným dotazníkem, který byl v projektu Školy v pohybu využíván je následující dotazník vztahující se ke koučování. I tento dotazník prezentujeme pro zajímavost včetně dat získaných z jedné ze škol, na které koučování probíhalo.

## EVALUAČNÍ DOTAZNÍK - KOUČOVÁNÍ

Název školy:	ZŠ a MŠ Stráž pod Ralskem
Doba trvání:	Říjen, listopad, prosinec
Oblast, na kterou bylo koučování zaměřeno:	Management školy Téma: Organizace práce, vedení týmu
Jméno kouče:	Marcela Vacková
Počet koučovaných:	říjen 3, prosinec, listopad 2 dotazník vyplnily dvě koučované

Tento krátký dotazník má za cíl zmapovat Vaše hodnocení absolvovaného koučování. Využijeme ho při evaluaci projektu Školy v pohybu I a při plánování aktivit projektu Školy v pohybu II.

Předem Vám děkujeme za odpovědi.  
Realizační tým projektu

### 1. Jste s koučováním celkově spokojen/a:

zcela	z větší části	z poloviny	jen v některých ohledech	vůbec
2x				

Váš komentář:

- výborná metoda na to, aby člověk zabrzdil a přemýšlel jak dál

## 2. Co považujete za největší přínos koučování?

- stanovit si ve své práci priority (důležité a podstatné věci), správně pojmenovat své problémy a učit se je řešit.
- zvyšování kompetencí při sdělování nepříjemných informací a při hodnocení učitelů (pohospitační rozhovor).
- zlepšení vzájemné komunikace a spolupráce mezi členy vedení.
- pomoc při stanovování podstatných a nepodstatných věcí. Ujasnit si, co mi v práci pomáhá, co mi práci ztěžuje.
- zlepšení vzájemné komunikace a spolupráce mezi členy vedení, pravidelné schůzky.

## 3. Změní se něco ve způsobu Vaší práce díky koučování? Pokud ano, co? Pokud ne, proč?

- více komunikovat s lidmi, brát v potaz jejich názory, problémy řešit společně
- částečné zlepšení organizace práce, nepodařilo se mi získat více klidu na práci v průběhu dne. Cíl na příští rok.

## 4. Se způsobem, jakým Vás kouč vedl jste spokojen/a:

zcela	z větší části	z poloviny	jen v některých ohledech	vůbec
2x				

Váš komentář:

- oceňuji vstřícný a klidný přístup koučky, pomoc při utřídění myšlenek, nepodsouvání vlastních řešení.

## 5. Jaká byla úroveň organizačního zajištění?

vynikající	velmi dobrá	dobrá	přijatelná	nízká
2x				

Váš komentář:

## 6. Ke zlepšení výsledků spolupráce s koučem by pomohlo:

## 7. Prostor pro Vaše další připomínky, postřehy, komentáře...

## 7. Shrnutí metodických pokynů pro realizaci odborných praxí

V poslední kapitole této metodiky považujeme za důležité shrnout zásady, které přispívají k maximalizaci smysluplnosti a efektivity odborných praxí. Při plánování, realizaci a vyhodnocování je důležité sledovat tyto aspekty:

- smysluplnost stanoveného cíle vzdělávání
- jasnost a konkrétnost cíle vzdělávání
- adekvátnost prostředku (tj. formy odborné praxe) vytčenému cíli
- provázanost mezi jednotlivými prostředky směřujícími k naplnění stanoveného cíle (viz kapitola 4)
- vhodné načasování přípravy, realizace a vyhodnocení odborné praxe (v závislosti na průběhu školního roku, zapojení pedagogického sboru do dalších projektů, pořádání mimořádných školních akcí apod.)