

## Vyhodnocení modulu č.1 Řízení sebe samých a druhých

Úroveň schopnosti rozvíjet sebe sama a druhé je u každého vedoucího pracovníka ve školství jedním z klíčových faktorů rozvoje profesní kariéry a rovněž úspěšného výkonu funkce v praxi. Rozvoj sebe samých a druhých je východiskovým pilířem systému managementu, který by si měl každý potenciální i aktivní vedoucí pracovník školy formovat tak, aby se stal nejen manažerem sebe sama, ale i vůdcem sebe sama, nejen manažerem druhých, ale i jejich vůdcem.

Mnoho manažerských kurzů nabízí řešení, která by měli vedoucí pracovníci škol využívat ve své praxi jako šablony. Nicméně praxe ukazuje, že každá událost a zkušenost je jedinečná a originální jak z hlediska vztahového, tak časového. Je tedy mnohem důležitější vedoucí pracovníky naučit modely či šablony řešení vytvářet, spíše než jim je předkládat jako již hotové univerzální recepty, které mají sloužit k řešení všech problémů ve škole. Každý lídr by si měl vytvořit svůj vlastní styl a nenapodobovat styly jiné. Proto je nutné zaměřit podporu vedoucím pracovníkům (ve formě mentoringu, koučinku, supervize) tak, aby byli schopni vlastní sebereflexe a aby dokázali porozumět věcem, vztahům a souvislostem v čase, prostoru a kontextu školy i nad jeho rámec.

Praxe ředitelů škol ukazuje, že se mnohdy opakovaně dostávají do situací, kdy se pod jejich vedením škola již dále nevyvíjí. Ocitnou se pak v kruhu, ve kterém se stále opakují situace i problémy, ovšem bez konstruktivního řešení. Mnozí se stávají obětí syndromu vyhoření, případně se dostanou do časové spirály, která nemá jasné východisko. A naopak – tam, kde stojí v čele školy silný lídr s jasnou vizí, kterou navíc umí správně komunikovat směrem ke svým lidem, našly se cesty, jak překonat překážky, sehnat finance, vyřešit problémy související s realizací vize v praxi.

Snaha při koncipování tohoto modulu tedy cílila právě na klíčové dovednosti a znalosti, které už sice jsou ve školách známé, ovšem je třeba je nejen vysvětlovat, ale nastavovat i správné první realizační kroky k úspěšnému dosažení stanovených cílů. Ředitelům škol, kteří intuitivně cítí, co je správné, často chybí odvaha udělat patřičné kroky a někdy i nepopulární opatření vedoucí požadovaným směrem a k nutným změnám. Je třeba ředitelům odvahu dodávat, ukazovat správný směr a na konkrétních příkladech z praxe ukazovat, co se vyplácí a co ne, na co si dát pozor a čemu se raději vyhnout, a především ukázat, že správný ředitel musí být následováním hodným příkladem pro své kolegy.

### 1) Ohlédnutí první – lektoři

Na otázku, zda před zahájením studia programu *Vzdělávací lídr* již lektoroval(a) tento modul, odpovědělo ze 14 respondentů 11 kladně.

Na otázku, zda obsah modulu vidí jako přínosný, odpovědělo 11 ze 14, že ano.

Vybraná vyjádření lektorů k modulu:

„Obsah modulu byl vhodně zvolený vzhledem k potřebám řídicích pracovníků. Ideálně jej pak doplňovala setkání na školách, chci poděkovat za přínosné, ideálně cílené vzdělávání pro cílovou skupinu ředitelů a podporu při přípravě a lektorování.“

„Velmi užitečné a pro ředitele škol přínosné školení, ve kterém by se mělo dále pokračovat, obsah modulu odrážel plně potřeby ředitelů škol.“

„Program byl dobrým vstupem do uceleného vzdělávání ředitelů škol. Byl dobře strukturován. Dobře byla promyšlena provázanost modulů a návštěv ve školách.“

„Téma modulu velmi nosné a myslím si, že pro praxi vzdělávajících se velmi přínosné.“