

## **2) Ohlédnutí druhé – účastníci (přínos pro praxi)**

Na otázku pro účastníky, zda se před zahájením studia programu *Vzdělávací lídr* zúčastnili programů na téma „Rozvoj sebe samých a druhých“, odpovědělo 62 z dotazovaných 217 respondentů/účastníků, že ano.

Obsah modulu hodnotí jako přínosný 140 z 217 respondentů, spíše souhlasilo 72.

Přínos klíčových částí programu (resp. modulu č. 1) považuje za nejvíce přínosný 100 z 217 respondentů. Pouze 22 za nejméně přínosný.

Po absolvování programu se cítí respondenti mnohem více připraveni vyznat se v typech osobnosti jednotlivých učitelů, rozumět a kvalifikovaně ovlivňovat motivaci učitelů či poskytovat kvalitní zpětnou vazbu a kolegiální podporu svým učitelům.

V rámci otevřených odpovědí účastníci v naprosté většině oceňovali jeho přínos, např.:

„Program byl dobře strukturovaný, obsahoval část teoretickou i praktickou. Všechna setkání přinesla nové podněty pro moji práci v managementu školy a vedla k zamyšlení nad aktuálními tématy. Uvítal jsem hledání řešení problémů s lektory a ostatními kolegy, na osobní pohovor totiž není vždy dostatek času. Jako velmi přínosné vidím setkání vedoucích pracovníků ve školách. Hovořili jsme o aktualitách systému českého školství i konkrétních věcech, které musíme řešit každý den. Myslím, že takto vytvořený program má smysl pro další vzdělávání vedoucích pracovníků, a uvítal bych jeho pokračování.“

„Přivítala bych pokračování vzdělávání v této oblasti.“

„Koučování se pro mě stalo nevyhnutelností.“

„Úzká tvůrčí skupina lidí z různých typů škol, zkušenosti ředitelů škol, jejich poznatky, zamyšlení se nad sebou samým.“

„Náplň výborná, výborná teorie spojená s praxí.“

„Na semináři padla spousta otázek, které mě vedly k přemýšlení, utřídění priorit, nápadů, seminář mě bavil, nutil přemýšlet, hledat.“

Nejčastěji se v rámci otevřených odpovědí formulovaných v papírovém evaluačním dotazníku po skončení semináře objevovala témata, která účastníci nejvíce využijí ve své praxi. Nejčastěji šlo o styly vedení (včetně pozitivní motivace), typologie osobnosti, řízení času, komunikační dovednosti či zvládání stresových situací.

## **3) Ohlédnutí třetí – účastníci (podněty k diskusi s kolegy)**

Velmi zajímavé byly návrhy pro perspektivní diskusi s kolegy či členy sboru. Nejčastěji se objevovala snaha sdílet chyby vedoucích pracovníků a společně komunikovat jejich řešení. Další prioritou určenou k diskusi bylo např. nastavení hodnocení pracovníků školy včetně hospitační činnosti nebo optimální propojení osobního a pracovního života. Mezi vůbec nejčastější podněty k diskusi s kolegy patřila otázka motivace učitelů, otázka, jak je nejlépe zapojit, jak optimálně využít potenciál každého z nich pro rozvoj školy.

Pro ilustraci uvádíme další nejčastější příklady jejich vlastních vyjádření k tématům k diskusi:

- Sebepoznání – nástroje k pochopení jiných lidí, seberozvoj – individuální forma, skupinová forma – sborovna, třída
- Změnit některé zaběhlé postoje