

- › Jak poznat kolegu a sebe sama
- › Plánovací systém, kontrolní činnost
- › Probrat do hloubky přesvědčování lidí
- › Role v týmu
- › Zlepšování a zkvalitňování výuky
- › Oblast hospitační činnosti, stanovení priorit DVPP, princip sebehodnocení týmů z řad pedagogů, autoevaluace školy
- › Silné stránky školy, příklady dobré praxe, rizika, která hrozí, jak je eliminovat, ekonomický chod školy, zapojení do projektů
- › Práce s týmem, delegování úkolů, zodpovědnost, kontrolní systém – časové rozvržení
- › Pozitivní zpětná vazba
- › Pracovní podmínky, spolupráce se zřizovatelem, řešení konkrétních problémů
- › Nastavit DVPP, efektivně a se zpětnou vazbou

Modul zaměřený na seberozvoj a rozvoj druhých neměl rozhodně ambici stoprocentně naučit vedoucí pracovníky poznávat sebe sama, své slabé i silné stránky, či vést tým ve škole tím nejlepším způsobem. Lze však konstatovat, že zcela jistě vedl jeho účastníky k významnému zamyšlení nad tím, jak je důležité reflektovat vlastní osobnost jako klíčový faktor při vedení druhých. Jak důležitá je znalost a zvládnání svých emocí a jak je neméně podstatné vnímat a pozitivně ovlivňovat emoce jiných, jak důležitá je schopnost rozvíjet dobré mezilidské vztahy v tak rozmanitém prostředí, jakým je škola. Pokud chceme zvyšovat kvalitu v našich školách, je nutné začít od samotných vedoucích pracovníků, kteří skrze dobré znalosti vlastní osobnosti pracují kvalitně s ostatními, jako na jedné straně individuálními osobnostmi, ale zároveň členy týmu na straně druhé. Jedině tak je možné vytvořit optimální klima pro ty nejdůležitější ve škole, tedy žáky.

Vyhodnocení modulu č. 2 Mentorské dovednosti vedoucích pracovníků

Stejně jako pro přípravu celého vzdělávacího programu, tak i pro jeho jednotlivé části bylo základem navázání obsahu na relevantní výsledky TALIS 2013.

V souvislosti s modulem „Mentorské dovednosti vedoucích pracovníků“ šlo především o zjištění, že praxe mentorování je ve školách v ČR poměrně málo obvyklá, a o formulaci doporučení k nutné podpoře škol v aktivitách vzájemného mentorování mezi učiteli (ale i řediteli). Cílem bylo také zajistit, aby učitelé dostávali ke své výuce kvalitní zpětnou vazbu, kterou budou vnímat jako užitečnou, nikoliv vykonávanou pouze s cílem splnit administrativní požadavky.

Nicméně nejen TALIS 2013 se zabýval otázkou profesního rozvoje pedagogů formou mentoringu. Již delší čas se pravidelně stává předmětem odborných textů a diskusí.

Opakovaně jsou předkládány hypotézy, že kvalitní profesní vzdělávání (a zejména mentorování) může hrát významnou roli ve snaze zvýšit pravděpodobnost, že učitelé ve své profesi setrvají. Nebo že se vši pravděpodobnosti pozitivně ovlivňuje dovednost učitelů při práci se třídou, jejich schopnost efektivního řízení času, přístupnost ke změnám ve vyučovacích postupech aj.

Dobře vedený mentoring respektuje potřebu vlastního prostoru a času k učení se, přináší individualizovaný přístup, emocionální bezpečí a přináší prvek nehodnotící kolegiální podpory. Právě proto je vhodnou formou profesní podpory i v oblasti školství. A protože prvním a klíčovým aktérem pro zavádění jakékoliv změny do praxe je bezpochyby ředitel, byl do vzdělávacího programu mezi tři stěžejní moduly zařazen i ten, který se mentorským dovednostem věnuje.