



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu
CZ.1.07/1.3.48/02.0044

POZITIVNÍ ŠKOLA

MANUÁL projektu

„Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu“

(CZ.1.07/1.3.48/02.0044)

Zpracoval: Mgr. Jakub Švec



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Obsah:	stránka
Úvod – smysl a určení dokumentu	3
Shrnutí základních parametrů projektu	4
Stručné anotace kurzů, uskutečněných v rámci projektu	7
Průběh projektu, jak probíhala školení	10
Jaké základní parametry by měla splňovat škola usilující o pozitivní a vstřícné klima?	12
Závěr a shrnutí	21
Použitá literatura	22



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Úvod – smysl a určení tohoto dokumentu

Tento manuál vznikl jako souhrnný a shrnující dokument k projektu s názvem „Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu“, s registračním číslem CZ.1.07/1.3.48/02.0044. Smyslem tohoto dokumentu je projekt uzavřít a zdůraznit hlavní výstupy z tohoto projektu.

Proto si hned v další kapitole připomeneme základní parametry projektu a na co byl projekt zaměřen (jaké byly hlavní cíle projektu, kdo se ho účastnil, co a proč účastníci absolvovali, apod.).

Dále se podíváme na stručné anotace jednotlivých kurzů, které se v rámci projektu uskutečnili.

Projdeme i to, jak projekt probíhal, co se dělo při jeho uskutečňování.

Ve stěžejní části tohoto manuálu se zaměříme na parametry školy, která usiluje o pozitivní a vstřícné klima. V této kapitole se tak nejprve podíváme na dvě inspirace, a to inspiraci od odborníka na školskou problematiku Karla Rýdla (jeho Desatero kvalitní školy) a na znaky, které musí v jistém projektu naplnit škola, která chce získat certifikát „Rodiče vítání“. Po této předběžné sondě vymezíme, co to vůbec je „pozitivní a vstřícné klima“ a podíváme se na to, jak by měla vypadat škola, která o takové klima usiluje.

Zcela na závěr vše shrneme a zdůrazníme nejdůležitější momenty a poučení, které z projektu vplynuly.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Shrnutí základních parametrů projektu

Projekt „Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu“, s číslem CZ.1.07/1.3.48/02.0044 se uskutečnil v rámci operačního programu „Vzdělávání pro konkurenceschopnost“. Realizátorem projektu byla organizace SVI AJAK z.s.

Projekt byl realizován v období od 1. 5. 2013 do 31. 12. 2014.

Projekt se uskutečnil v rámci podporované aktivity „podpora profesního rozvoje pedagogických pracovníků škol a školských zařízení v oblasti kurikulární reformy; tvorba a realizace vzdělávacích programů určených k rozvoji klíčových kompetencí učitelů“. Jeho hlavním cílem bylo „zlepšení osobnostních i profesních klíčových kompetencí účastníků – pedagogů účastnících se škol, které se promítne do zvýšení motivace jednotlivců pracovat pro školu (a to případně i nad rámec daných povinností), do zkvalitnění týmové spolupráce pedagogického sboru, do pozitivní atmosféry v rámci pedagogického sboru, a tím i celkové atmosféry na škole.“

Projekt sázel na vzdělávání a profesní rozvoj jednoho z nejdůležitějších článků ve vzdělávacím procesu, ne-li toho zcela nejdůležitějšího, a to pedagogů. Protože, jak je výstižně uvedeno v charakteristice projektu: „jedinou možnou cestou, jak v rámci podmínek čelit ne zcela příznivé situaci ve školství, je další vzdělávání pedagogů. K němu je však nutná jejich dostatečná motivace. Tou bude pocit uspokojení z osobnostního růstu, prokazatelné zlepšení komunikativních dovedností, zlepšení zvládnání pracovních činností, lepší zvládnání problémových situací apod. To vše s důrazem na individualitu jednotlivých účastníků a nešablonovitý přístup k probíraným okruhům.“

Projekt chtěl tedy „nastartovat“ osobnostní růst pedagogů zúčastněných škol tím, že když absolvují vzdělávání a rozvoj v rámci celého projektu, projeví se to „ve větší vstřícnosti učitelů vůči kurikulární



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

reformě, ve ztotožnění se s jejími principy, v obecně větší vstřícnosti vůči současné škole, v zlepšení komunikace se žáky i kolegy a nadřízenými pracovníky, což jsou předpoklady tolik potřebného zkvalitnění vlastní výuky“.

Možná by bylo teď užitečné si tedy říci, jakým vzděláváním prošli zúčastnění pedagogové a z jakých škol byli.

Projektu se účastnily tyto školy:

- Střední zdravotnická škola a Vyšší odborná škola zdravotnická Nymburk,
- Hotelová škola, Vyšší odborná škola hotelnictví a turismu a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Poděbrady
- Odborná střední škola podnikatelská Kolín,
- Střední odborné učiliště Čáslav,
- Střední odborné učiliště v Hubálově.

Skupiny pedagogů z každé školy (10 pedagogů z každé školy) prošly vzděláváním v pěti dvoudenních kurzech. Tato školení byla zaměřena na následující témata:

- komunikativní dovednosti,
- sociální a personální dovednosti,
- základy koučinku,
- týmová spolupráce,
- brain jogging.

(Podrobnější charakteristiky jednotlivých kurzů obsahuje následující kapitola.)



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Ve výsledku se projektu zúčastnilo 54 pedagogů z výše zmíněných škol.

Projekt se tedy snažil čelit současné neradostné situaci ve školství (zhoršujícím se vztahům mezi pedagogy na jedné a rodiči a žáky na druhé straně, někdy relativně malému zapojení učitelů do života školy a úkolů nad rámec nejnужnějších povinností, rostoucímu /více či méně/ konfrontačnímu školnímu klimatu, apod.) podporou motivace a osobní angažovanosti zúčastněných pedagogů. Na jejich motivaci se projekt snažil působit pěti kvalitními kurzy či spíše rozvojovými aktivitami, které je měly osobnostně i dovednostně posunout.

Vzdělávací aktivity se odehrávaly většinou ve škole, v jednom případě i mimo budovu školy.

Nyní se pojďme podívat na to, jak těchto pět dvoudenních vzdělávacích programů vypadlo konkrétně.



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Stručné anotace kurzů uskutečněných v rámci projektu

Jak již bylo výše uvedeno, jednalo se o pět dvoudenních kurzů, zaměřených zejména na zlepšení sociálních (tj. mezilidských) a v jednom případě i kognitivních (tedy rozumových) dovedností a schopností účastníků.

V kurzu s názvem „**Komunikativní dovednosti**“ se účastníci seznámili nejprve s tím, jak funguje náš mozek (na základě výzkumů tzv. „neurovědy“ z poslední doby) a jaké z toho plynou důsledky pro komunikaci. Zejména jsme si ukázali, že náš mozek neustále vyhodnocuje signály, které do něj přicházejí z hlediska „bezpečí“ a „nebezpečí“. Na ty bezpečné reaguje tzv. „přibližováním se“ a na ty nebezpečné reaguje tzv. „vyhýbáním se“. Ukázali jsme si, jak tím, že při komunikaci s druhými lidmi ošetřujeme jejich potřeby (např. postavení, autonomii, jistotu či spravedlnost) vyvoláme přibližování a komunikace probíhá zdárně. Naopak při (i nechtěném) útoku na tyto potřeby to mozek vyhodnotí jako nebezpečí a začne produkovat chování typu „vyhýbání se“. Také jsme si ukázali, jak funguje komunikace, co je jejím cílem a jak k němu dospět. Popsali jsme si, jak funguje naše vnímání a jaké to má pro komunikaci důsledky. Zaměřili jsme se na to, jak dosahovat v komunikaci porozumění a jak ošetřovat mezilidské vztahy. Naučili jsme se dávat zpětné vazby. Rozlišili jsme od sebe „vedení“ a „řízení“ lidí, tj. komunikační strategie, kdy pro druhé vytváříme prostor a kdy vytváříme tlak. Velkou část kurzu tvořilo řešení nejrůznějších komunikačních situací.

Ve druhém kurzu, který byl nazván „**Sociální a personální dovednosti**“ jsme se věnovali převážně asertivitě. Ukázali jsme si, co asertivita je a není a poukázali jsme na její kořeny, vedoucí k latinskému pojmu „asertor“. Vysvětlili jsme si rozdíl mezi pojmem „zdravé sebeprosazení“, které je často za asertivitu vydáváno, a „uplatňováním našich práv takovým způsobem, aniž bychom ohrozili práva druhých“. Odlišili jsme asertivní chování od pasivního, agresivního a manipulativního.



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Seznámili jsme se se základním asertivním vzorcem (chci a proto musím) a popsali jsme si asertivní práva a manipulativní pověry. Probrali jsme základní oblasti asertivity (budování a rozvíjení vztahů, uplatňování oprávněného požadavku, odmítání žádosti o laskavost a zvládání kritiky) a vybrané asertivní postupy jsme si procvičili i v praxi.

Dále účastníci absolvovali školení nazývajícím se „**Základy koučinku**“. Zde jsme si ukázali co je a není koučování a co je jeho cílem/smyslem. Odlišili jsme koučování od expertního poradenství. Ukázali jsme si (a připomněli jsme si), že koučování patří do tzv. „vedení lidí“, tedy komunikačních postupů, kdy pro komunikačního partnera vytváříme prostor (na rozdíl od „řízení lidí“, kdy vytváříme na komunikačního partnera tlak). Ukázali jsme si, jak vypadá proces koučování (např. koučovací model GROW). Trénovali jsme koučování na situacích z praxe. Ukázali jsme si, jak může vypadat jakési „koučování všedního dne“ nebo „mikrokoučování“, tj. postupy, kde principy koučování můžeme používat v běžné praxi školy.

Posledním vzdělávacím programem z oblasti, které se někdy říká také „soft skills“ (tzv. „měkkých“ dovedností – opakem jsou „hard skills“ neboli „tvrdé“ dovednosti, kam patří např. znalost školské legislativy, apod.), tedy z oblasti sociálních či mezilidských dovedností byl kurz s názvem „**Týmová spolupráce**“. Tento kurz jsme postavili na principech „skupinové dynamiky“, tj. na principech, jak fungují nejrůznější síly a procesy, které se odehrávají v sociálním poli, uvnitř každé (malé) sociální skupiny. Po té, co jsme si popsali co skupinová dynamika je, jaké sociální procesy do ní patří (např. komunikaci, vedení, cíle a normy, podskupiny, struktura skupiny, pozice a role členů skupiny, atmosféra, fáze vývoje či skupinová koheze a tenze), učili jsme se s vybranými prvky skupinové dynamiky pracovat při řešení situací ze školní praxe.



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Zatímco předešlé tři kurzy probíhaly většinou v učebně (v budově školy), kurz týmové práce proběhl v jednom případě formou „outdoorového“ kurzu. Hlavním cílem toho, že byla zvolena tato forma, byl maximální efekt probíraného, abychom týmová cvičení a aktivity mohli provádět venku v rámci řešení tzv. „outdoorových překážek“. I ostatním školám byla nabídnuta tato podoba, ale s ohledem na časovou zaneprázdněnost pedagogů, se od této formy nakonec upustilo a i kurzy týmové práce nakonec proběhly v budově školy.

Poslední pátý program byl zaměřen na kognitivní (rozumové) dovednosti. Jmenoval se „**Brain jogging**“ a byl, stejně jako všechny předešlé kurzy, dvoudenní. Účastníci se dozvěděli (zopakovali a připomněli si) principy, na jakých funguje náš mozek. Ukázali jsme si, jak mozek trénovat a z jakého důvodu je to důležité. Zorientovali jsme se v problematice pozornosti. Prozkoumali jsme i problematiku paměti (od druhů paměti až k tomu, jak paměť posilovat a vylepšovat její fungování). Ukázali jsme si i postupy tzv. „brain gymnastiky“, tedy postupů, jak trénovat mozkové činnosti a posilovat spolupráci obou hemisfér, ukázali jsme si, jak je důležité o mozek pečovat mimo jiné i kvalitním spánkem a relaxací. V neposlední řadě jsme se zaměřili i na trénink představivosti a kreativity. Součástí kurzu bylo i seznámení se se softwarem, který trénuje kognitivní schopnosti.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Průběh projektu, jak probíhala školení

Projekt považujeme celkově za úspěšný. Účastníci měli možnost získat nové a zejména praktické informace a náměty pro zlepšení své práce. Kurzy byly většinou orientovány nácvikově, což účastníci zhusta využívali a trénovali vybrané postupy (zejména kolegové ze středních odborných učilišť).

Témata a průběh kurzů jsme přizpůsobovali potřebám účastníků. Více jsme proto akcentovali problematiku komunikace, protože tím směrem se účastníci chtěli vydat zejména. Řešili jsme tudíž nejrůznější komunikační situace z praxe (žáci přichází pozdě do výuky, nepřezouvají se, jsou verbálně agresivní a drzí, rodiče si stěžují na hodnocení školního výkonu svého potomka, rodiče nejsou spokojeni s postupem školy při řešení kázeňských problémů, apod.). Na některých školách jsme více akcentovali problematiku „vedení lidí“ (tj. jak poskytovat prostor při komunikaci) a různé postupy, jak ve školní praxi vedení aplikovat. Na jedné škole jsme se dotkli i problematiky šikany, respektive její prevence, opět na vyžádání.

Zejména u kurzu „koučování“ účastníci poukazovali na to, že se nechtějí stát profesionálními kouči a jejich cílem není „koučovat na plný úvazek“. Proto jsme probíranou tematiku přizpůbili potřebám běžného učitele střední školy a hledali postupy, jak lze principy koučování využít v běžném životě.

Přes počáteční ostych a obavy z kamery (součástí většiny kurzů byl i nácvik řešení komunikačních situací za pomoci videotréninku) se jí podařilo na většině škol a do většiny kurzů zařadit a učitelé s jejím užitím neměli významnějších problémů.

Kurz asertivity byl přijímán také pozitivně. Účastníci oceňovali a vyzdvihovali zejména konkrétnost a využitelnost probíraných postupů (např. jak uplatňovat oprávněný požadavek nebo jak reagovat



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

na manipulativní a agresivní kritiku). Asertivní postupy jsme často trénovali bez použití kamery (což možná také přispělo k tomu, že tento kurz byl vnímán jako užitečný a byl oblíbený).

Na kurzu týmové práce účastníci oceňovali možnost ukázat si, jak prohloubit spolupráci i mezi nimi navzájem. Trénovali jsme tedy složitější komunikační situace, do kterých bylo zapojeno již více komunikujících osob. Na některých školách chtěli tento kurz opět zaměřit více ke „klasické“ komunikaci s poukazem, že se spoluprací nemají problém.

Témata a obsah kurzů jsme tedy vždy přizpůsobovali konkrétním skupinám.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Jaké základní parametry by měla splňovat škola usilující o pozitivní a vstřícné klima?

Vynikající odborník na problematiku školství Karel Rýdl z Univerzity v Pardubicích (prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.) dal kdysi dohromady znaky „dobré“ nebo spíše „kvalitní“ školy. Není to sice přesně totéž, co „škola usilující o pozitivní a vstřícné klima“, ale v našem tázání nám to může pomoci. Pojdme se podívat na desatero, které profesor Rýdl uvedl.

Znaky kvalitní školy podle K. Rýdla:

1. Škola nabízí vlastní programovou vizi (vzdělávací program s pestrou nabídkou školních i mimoškolních aktivit) směřující k získávání potřebných sociálních, rozumových, emočních a pohybových dovedností (hotové poznatky nejsou již cílem, ale prostředkem k získávání dovedností, které se tím žádoucím cílem stávají).
2. Rozvíjí příznivé klima školy tím, že podporuje prosazování pozitivních mezilidských vztahů mezi dětmi a dospělými a uvnitř obou skupin navzájem, že podporuje ohleduplnou komunikaci a multikulturní orientaci.
3. Zaměstnanci jsou si vědomi svého servisního postavení vůči dětem a plně respektují specifické rysy osobnosti dítěte, jeho nadání a handicapů v rámci norem slušného mezilidského chování a jednání.
4. Učitelé přemýšlí o své práci a nabízejí co možná nejefektivnější metody a formy práce podle věkových a specifických zvláštností jednotlivců a skupin dětí.
5. Ve škole funguje pozitivní motivace širokou nabídkou různých aktivit, které také vedou



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

k osvojování a procvičování si řady sociálních a profesních dovedností.

6. Dobrá škola se snaží získávat doplňkové finanční a materiální zdroje a efektivně je využívat po dohodě se všemi aktéry vzdělávacích procesů ve prospěch dětí.
7. Dobrá škola disponuje vysoce odborně a lidsky kvalifikovanými učiteli a nepedagogickými zaměstnanci, motivovanými ke stálému zvyšování vlastní profesní i lidské kvalifikace a podporujícími efektivní formy sdílené spoluodpovědnosti za chod celé školy.
8. Dobrá škola nemá důvod zatajovat a zamlčovat sociálně patologické, kriminální, kázeňské a disciplinární problémy, ale nabízí jejich odborné řešení, které je tím efektivnější, čím větší podpora vnějšího prostředí pro činnost školy existuje.
9. Dobrá škola je učící se dynamickou institucí, která se sama vyvíjí po stránce organizační a obsahové tak, aby odpovídala co možná nejvíce představě rodičů a dětí.
10. Dobrá škola k sobě přitahuje další aktivní a inspirující podniky, jednotlivce a organizace ze svého okolí a postupně se profiluje navenek jako efektivní komunitní centrum hodnotné kultury a vzdělanosti ve smyslu celoživotního vzdělávání.

Jak je vidět, jedná se o to, jak škola funguje v oblasti učení, tj. vzdělávání, ale také v oblasti vztahů k žákům a věcí, které se týkají právě školního klimatu.

Další zajímavý impuls do naší diskuse může dát projekt „Rodiče vítáni“. Jedná se o projekt, který se snaží podpořit spolupráci rodiny se školou a tím posílit dobré školní klima. Jaké znaky vykazuje podle tohoto projektu škola, která má dobré školní klima a usiluje o kvalitní spolupráci s rodiči (tj. co musí dělat)? Níže uvedené požadavky jsou tzv. závazné, tj. škola je musí splňovat, pokud to se spoluprací s rodiči myslí vážně.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

- Rodiče se dostanou bez problémů do školy, včetně odpoledních hodin.
- Rodičům jsou dostupné kontakty na všechny učitele a vedení školy.
- Rodiče mají k dispozici informace o tom, co a kdy se ve škole děje.
- Rodičům zaručujeme, že při třídních schůzkách neprobíráme prospěch a chování jejich dítěte před ostatními rodiči.
- S rodiči komunikujeme partnerským způsobem.
- Pořádáme školní akce pro rodiče v termínech a hodinách, které jim umožní se jich opravdu zúčastnit.

Další požadavky zde uvedené jsou nezávazné (volitelné). Tj. určitě také přispívají k dobré atmosféře ve škole a ke kvalitní spolupráci s rodiči, ale nejsou již tak základní. Jedná se zejména o tyto znaky:

- Dbáme na to, aby zápis do školy byl společenskou událostí příjemnou pro rodiče i děti. Myslíme při tom na potřeby dětí i rodičů.
- Nabízíme rodičům kromě žákovské knížky a třídních schůzek i další způsob, jak je pravidelně informovat o prospěchu dítěte (školní sešitky, týdenní plány, elektronické žákovské knížky, ...)
- Naši pedagogové nabízejí konzultační hodiny pro žáky i rodiče. (Jedná se o pravidelné hodiny, kdy je učitel k dispozici mimo vyučování, nejedná se o tzv. schůzky ve trojici, což jsou společná hodnotící setkání pro rodiče, učitele a žáka s frekvencí cca 1-2x za pololetí.)
- Kromě společných třídních schůzek organizujeme i konzultace ve trojici učitel, dítě, rodič.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

- Konfliktní situace ve škole řešíme tak, aby se jich mohli zúčastnit všichni, jichž se záležitost týká, včetně rodičů a dítěte/děti.
- ŠVP a další školní dokumenty zpřístupňujeme na webu školy. Vysvětlujeme v nich důsledně všechny odborné termíny a zkratky, aby jim rozuměli rodiče ze všech oborů.
- Nabízíme rodičům konzultace našeho školního psychologa/výchovného poradce.
- Rodiče mají možnost ovlivňovat způsob stravování svých dětí ve škole (skladbu jídelníčku v jídelně, sortiment ve školním bufetu, přítomnost/nepřítomnost automatu na sladkosti apod.).
- Rodiče našich žáků i zájemci o naši školu mají možnost po domluvě navštívit vyučování.
- Zveme rodiče do vyučování, aby se zúčastnili společné práce se svým dítětem.
- Organizujeme školní akce, na kterých mohou rodiče a další rodinní příslušníci spolupracovat s dětmi a potkávat se s učiteli (zahradní party, sportovní a kulturní akce, rodičovské víkendy apod.).
- Umíme rodičům doporučit externího dětského psychologa a logopeda, s nímž spolupracujeme.
- Poskytujeme rodičům na webových stránkách prostor pro otevřenou diskusi o škole. (Např. diskuzní fórum, moderovaná kniha návštěv. Nejedná se o jednosměrnou komunikaci pomocí formuláře na vzkazy školy.)
- Na naší škole funguje nezávislá rodičovská organizace s vlastní právní subjektivitou (obvykle občanská sdružení).
- Rodiče mají možnost po domluvě využívat prostory školy k vlastním akcím.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

- Pořádáme vzdělávací semináře pro rodiče na téma výchovy a vzdělávání.
- Pořádáme „kurikulární odpoledne“, v nichž rodičům vysvětlujeme, co, jak a proč ve škole učíme.

Jak je vidět, jedná se o nejrůznější znaky, které mají zajistit, aby spolupráci školy a rodiny co nejlépe fungovala. Na mnohé z těchto věcí jsme se zaměřovali i v našem projektu (např. na partnerskou komunikaci, jak otvírat pro rodiče a žáky v komunikaci prostor, jak řešet konflikty, apod.).

Než postoupíme dále, bylo by možná nyní užitečné vymezit to, co rozumím pod pojmem „pozitivní a vstřícné klima“.

V literatuře se nejčastěji setkáme s pojmy „školní klima“ a „klima třídy“. Ačkoli se zdá, že by tyto pojmy mohly být jasné a snadno uchopitelné, není tomu zcela tak. Odborníci diskutují, co přesně klima je. Např. Jiří Mareš uvádí, že (sociální) klima školy můžeme „pracovně vymezit jako ustálené postupy vnímání, prožívání, hodnocení a reagování všech aktérů v rámci školy (žáci, učitelé, rodiče, nepedagogický personál) na to, co se ve škole (sociální i fyzikální prostor) právě odehrává nebo se má v budoucnu odehrát. Důležité je subjektivní prožívání všech aktérů, zahrnutí všech osob, které se školou přicházejí do styku a procesualnost zahrnovaných jevů.“ Jiní odborníci se odkazují k zahraničním odborníkům R. Bessothovi a R. Tagiurimu a mezi oblastmi, které utváří školní klima, uvádějí: hodnotový systém sdílený školou, image školy, kurikulum školy, sociální vztahy ve škole, personální složení pracovníků, ve škole působících a materiální vybavení.

Pro naše účely si vystačíme s tím, když se podíváme, jak je termín „klima“ vymezován v meteorologii. Jedná se o „dlouhodobý stav počasí“. Školní klima tedy odráží to, jak funguje daná škola, co je a není v ní běžné, jak působí na žáky, co a jak v nich utváří, v neposlední řadě



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdelávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

i to, jak se žáci (a učitelé) ve škole cítí, jaké spolu navzájem mají vztahy i to, jak jsou se školou spokojeni rodiče a jak s nimi škola komunikuje.

Pozitivní a vstřícné klima je tedy taková atmosféra ve škole, takový stav školy, taková situace ve škole, kdy učitelé i žáci do školy chodí rádi, ve škole je to baví (a tím nejsou žádné překážky pro proces učení), vztahy mezi učiteli, žáky i mezi učiteli a žáky navzájem jsou dobré, bez poruch. Rodiče a škola spolu komunikují, navzájem se informují o výchovných věcech. Ve škole panuje otevřená komunikace, školní prostředí je převážně nastaveno kooperativně. Ve škole se pracuje s chybou citlivě, za chybu nejsou žáci trestáni, ale je využívána jako příležitost pro další rozvoj. Komunikace mezi učiteli i žáky je převážně partnerská. Žáci vědí, co a proč se učí, metody, které škola používá, odpovídají stanoveným cílům.

Ve výše uvedených charakteristikách kvalitní školy i v podmínkách, které musí splňovat škola, aby mohla o sobě říkat, že je přátelsky nastavená pro komunikaci s rodiči, je mnoho nástrojů, které dobré školní klima utváří již uvedeno. Přesto zde přidáme další povšechný soupis vlastností, které by měla splňovat škola, která usiluje o pozitivní a vstřícné školní klima. Tento výčet vznikl na základě zkušeností lektorů tohoto projektu a na základě diskusí s učiteli. Odráží přímo výstupy z jednotlivých kurzů, které v projektu proběhly. Jedná se samozřejmě na nejzákladnější a hlavní znaky i podmínky, které utváří kvalitní a pozitivní klima. Mohli bychom jich uvést mnohem více. Pojdme se na tyto znaky podívat:

- Žáci do školy chodí rádi, školu převážně příjemně prožívají.
- Učitelé mezi sebou, s vedením školy, vedení školy s nimi, učitelé s rodiči a se žáky komunikují partnersky a otevřeně. Převažuje „vedení“ (kdy vytváříme pro druhé v komunikaci prostor) nad „řízením“ (kdy vytváříme při komunikaci tlak na druhé). Učitelé zveřejňují své emoce a vedou k tomu děti. Když je něco někomu (lhostejno komu)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

nepříjemné, něco ho ruší, okamžitě to řekne a je s tím pracováno. Pracovníci školy nepoužívají (až na výjimky) agresivní komunikaci, neinterpretují chování žáků, nehodnotí je negativními nálepkami (používají převážně popisný jazyk) a nementorují (neposkytují žákům tzv. „nevyžádané dobré rady“ o tom, co by žáci „měli“ a „neměli“).

- Žáci a rodiče se podílí na řízení školy.
- Učitelé vědí a jsou s tím srozuměni, že jejich hlavním cílem není vzdělat žáky, ale vychovat je (v souladu s cíli školské kurikulární reformy).
- Učitelé vědí, proč učí danou látku, k čemu bude žákům dobrá, a dokáží to žákům vysvětlit. Otázka „a k čemu nám to bude“ není považována za drzost, ale je vnímána jako zcela legitimní a učitelé spolu se žáky hledají citlivě a důkladně odpovědi (i) na tuto otázku.
- Ve škole panuje bezpečné prostředí – žáci znají smysl toho, co dělají a vědí, proč to dělají, mají možnost spolupracovat. Podmínky pro hodnocení školního výkonu jsou známy dostatečně dlouho dopředu, jsou jasné a srozumitelné. Většina zkoušení a ověřování školních výsledků (např. testy) je známa dostatečně dlouho dopředu.
- Žáci vědí, z jakého důvodu byli ohodnoceni tak, jak byli ohodnoceni a vědí, co mohou udělat pro své zlepšení.
- Ve škole probíhají třídnické hodiny, se třídami se systematicky pracuje. Škola má systém a plán prevence šikany.
- Ve škole panuje otevřená komunikace a kooperativní atmosféra. Přesvědčení, že na vztazích je nutné pracovat a je to důležité, je ve škole neustále budováno a vysvětlováno.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

- Učitelé vědí, jak pracovat s mezilidskými vztahy, jak je utvářet a rozvíjet, jak mediovat konflikt a umí to využívat v praxi.
- Učitelé umí v praxi používat asertivní techniky a koučovací přístup. Se žáky umí komunikovat partnersky.
- Komunikace mezi rodiči a školou probíhá převážně přímo (tváří v tvář, po telefonu, skypu, apod.) Písemná, nepřímá komunikace je v naprosté menšině.
- Učitelé s rodiči diskutují, informují je, co a proč se ve škole děje, co a z jakého důvodu učí určitým způsobem.
- Rodiče a žáci mají možnost ovlivnit chod školy.
- Učitelé se neustále profesně vzdělávají a rozvíjejí. Mají možnost pracovat pod supervizí, případně jakékoli problémy mají možnost konzultovat s odborníkem. Za svou práci jsou odpovídajícím způsobem ohodnoceni, za práci navíc jsou ohodnoceni navíc.
- Stížnosti kohokoli jsou ve škole řešeny a ne „zametány pod koberec“. O řešení jsou všechny zúčastněné strany informovány.
- V pedagogickém sboru jsou mezi učiteli dobré mezilidské vztahy a systematicky se na nich pracuje. Ve škole probíhá skupinová i individuální supervize. Škola spolupracuje s dobrým školním psychologem.
- Učitelé při práci se žáky využívají jak direktivní, tak i demokratický styl vedení. Umí mezi nimi rozlišit a znají jejich výhody a nevýhody a zohledňují je v různých situacích.
- Žáci se podílí na formulaci školního řádu, mají možnost podílet se na výzdobě školy a mají možnost ovlivnit, jak bude škola vypadat.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

- Ve škole pracuje školní parlament, případně je jinak zajištěno, aby se podněty z jednotlivých tříd dostali až k vedení školy.
- Ve škole probíhají alespoň občas setkání, na nichž je přítomen učitel, rodič a žák.
- Školní vzdělávací program školy je přístupný, je otevřeně známo a komunikováno zaměření a specifika dané školy.
- Rodiče se mohou jít (po domluvě) podívat, jak se ve škole učí, mohou se i zapojit do hodiny.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Závěr a shrnutí

Jsme rádi, že tento projekt proběhl. Na pěti středních školách se podařilo pracovat s relativně velkým počtem učitelů. Podařilo se je odborně, profesně i osobnostně „zlepšit“. Podobné projekty považujeme za velmi důležité proto, aby změny, které ve školství byly nastartovány i úspěšně proběhly.

Pět kurzů, kterými účastníci prošli, umožnilo o něco málo zlepšit i atmosféru a metody výuky na zmiňovaných školách.

Podobné projekty považujeme za velmi důležité a prostředky na ně vynaložené za účelně investované.

Na tomto místě bychom chtěli také poděkovat všem, kdo se o zdar projektu zasloužili.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Rozvoj klíčových kompetencí pedagogů s důrazem na pozitivní přístup k práci i k životu CZ.1.07/1.3.48/02.0044

Použité zdroje

- Rodiče vítání [online]. Dostupné z WWW: < <http://www.rodicevitani> >.
- PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. Pedagogický slovník. Portál, 2013. ISBN: 978-80-262-0403-9.
- Přednášky a semináře prof. PhDr. Karla Rýdla, CSc. Na Univerzitě v Pardubicích