

*Profesní rozvoj pedagogů  
a změna školní kultury*

# Jak budovat školní kulturu, která podporuje učení žáků i jejich učitelů?

*Mgr. Ing. Vít Beran*

*- ředitel fakultní ZŠ Kunratice*

*a pilotní školy projektu „Pomáháme školám k úspěchu“*

*Bc. Kateřina Círová, DiS.*

*- Spolek PATRON*

## Vaše škola

*Sdílejte ve dvojicích či trojicích své představy.*

Představte si, že jste návštěvník vaší školy, přicházíte k Vaší škole, vcházíte dovnitř, procházíte školou a vstupujete přes kancelář sekretářky k řediteli – ředitelce školy. Cestou potkáváte řadu pracovníků školy a žáky či studenty, protože je přestávka ...

Co se můžete dozvědět o Vaší škole než do ní vstoupíte?

- Jak na Vás působí okolí školy?
- Co Uslyšíte, Uvidíte, Ucítíte, Uděláte (4 x U) ... když ...
  - ... vstoupíte do školy?
  - ... procházíte školou?
  - ... vstoupíte do třídy?
  - ... potkáte se s vedením školy, učiteli, provozními zaměstnanci?
  - ... když hovoříte se žáky?
  - ... když hovoříte s jejich rodiči?

## Silná a slabá kultura organizace

V souvislosti s poznáváním kultury organizace a s vytvářením jejího popisu se diskutují pojmy **silná a slabá kultura organizace** a také **zdravá a nezdravá kultura organizace**.

- **Silná kultura je tvořena systémem neformálních pravidel, která vyjadřují to, jak se lidé většinou chovají. Silná kultura dává lidem lepší pocit o účelnosti toho, co dělají.**
- Usnadňuje jasný pohled na školu, vytváří podmínky pro dobrou komunikaci uvnitř i vně školy, umožňuje rychlé rozhodování, snižuje nároky na kontrolu, zvyšuje motivaci a loajalitu všech pracovníků i žáků, snižuje fluktuaci, zajišťuje stabilitu sociálního systému atd. Je především nositelem základních cílů školy a celkové filosofie řízení, činí školu přehlednou a snadno pochopitelnou (Jakubíková, 2001, Eger, 2006).
- **Silná kultura vytváří synergický efekt, který se projevuje v koordinaci, integraci a motivaci** (Bedrnová a Nový, 1998).

## Silná a slabá kultura organizace

- **Slabá kultura** se projevuje v konfliktní zájmové diferenciaci zaměstnanců nebo v jejich fragmentaci do konkurujících si skupin nebo i nízkým zájmem zaměstnanců o organizaci a společnou práci. Bush (1995) používá termín „balkanizovaná kultura“. I tyto konfliktní diferenciaci můžeme na našich školách zaznamenat. V těchto případech se ukazuje souvislost s efektivitou školy a dopad na ni.
- ➔ • **Ve slabých kulturách lidé ztrácejí čas tím, že se pokoušejí zjistit, co a jak by mělo být uděláno. Jsou zde rozdílné názory (Bush, 1995) na vyučování, vyučovací styly, disciplínu a kurikulum.**
- U zdravé kultury školy (Sato a kol., 2016) se také uvádí její pozitivní vliv na vzdělávací proces a vztahy mezi učiteli a žáky. V návaznosti na to Peterson (Deal, Peterson, 1999) na základě výzkumu uvádí, že negativní kultura školy vytváří toxické prostředí, kde jsou vztahy mezi učiteli konfliktní a zaměstnanci nevěří ve schopnost studentů uspět a obecně mají negativní očekávání.

## Popis kultury školy

Kultura se projevuje (manifestuje) materiálně a nemateriálně, a to směrem dovnitř i vně školy. Vytvořené čtyři kvadranty tvoří základ pro její popis.

<b>Manifestace směrem ven</b>	Materiální manifestace	Nemateriální manifestace
<b>Manifestace směrem dovnitř</b>	Materiální manifestace	Nemateriální manifestace

## Příklad z praxe škol

- Realitou české školy je, že kultura školy je budována více intuitivně, než systémově.
- V běžné sborovně se nehovoří o budování, upevňování či změně kultury školy a vedení škol cíleně neplánuje jak rozvíjet kulturu školy.
- Z projektových škol zapojených do projektu „Pomáháme školám k úspěchu“, které před projektem řídili svůj rozvoj převážně intuitivně, postupně vznikají: Centra pedagogické inspirace.
- V těchto školách se cíleně myslí na systematický rozvoj pedagogické kvality.
- Přesto jsme se nevyhnuli slepým uličkám. Ale to je přece normální: Slepé uličky patří k hledání a tedy i k budování školní kultury.

## *Kultura školy*

### ***Pol a kol. (2006) konstatuje:***

- „Kultura školy totiž bývá odrazem toho, v co lidé věří, co považují za správné, určuje, co se ve škole vnímá jako možné či nemožné. Snahy měnit školu bez ohledu na stav její kultury nemívají šanci na významnější a dlouhodobější úspěch.“
- „Kultura školy není čímsi, co by snad šlo jednou provždy „správně nastavit“, je sice setrvačná, ale přece se mění v čase. Mají-li být školy dlouhodoběji úspěšné ve své práci, pak by měly být schopny udržovat vědomí o tom, kde se kulturně nacházejí a co to vlastně znamená pro potřeby a možnosti jejich rozvoje.“



• 2010/2011  
• zahájení projektu





Je vedení školy pedagogickými  
lídry, kteří ovlivňující rozvoj  
a udržitelnost pedagogické  
kvality?

Jak podpořit, aby  
pedagogové školy byli  
motivováni pro ZMĚNU?



# PÁROVÁ VÝUKA A OTEVŘENÉ HODINY

PŘÍPRAVA  
METODICKÝCH  
MATERIÁLŮ

METODICKÉ  
VEDENÍ MLADÝCH  
UČITELŮ

# DÍLNY UČITELÉ UČITELŮM

**Své kolegy podporuje ten,  
kdo je druhým inspirací.**

# SDÍLENÍ NA VŠECH ÚROVNÍCH!

## Ve škole i mimo ni.



2016/2017





*Fotografie je z letošní letní školy pedagogického sboru ve Střelských Hošticích - 29.8.2017.*

Kultura české školy je ovlivněna i tradicí vzdělávání v českých zemích.



Tomáš Feřtek v  
historii vzděláv

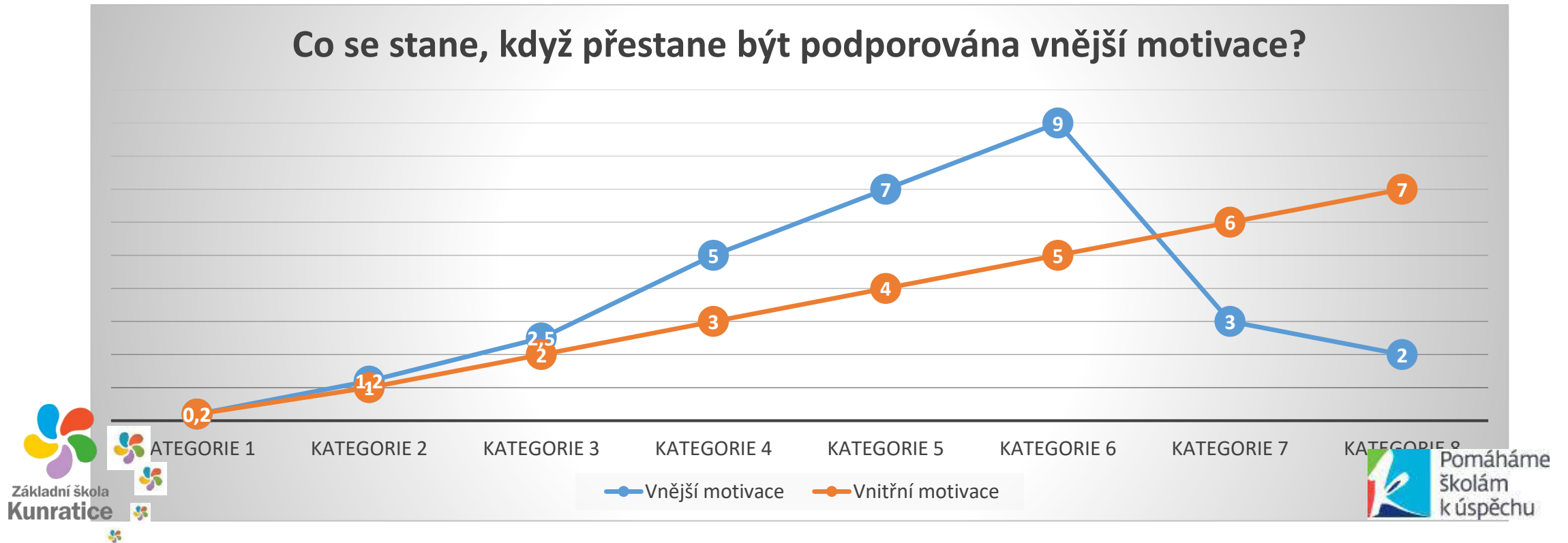
Mezi školami v naší republice jsou veliké rozdíly.  
Skupinovou diskusí se pokuste popsat, jak by bylo možné charakterizovat  
školní kulturu v uvedených obdobích vývoje společnosti.

- Společnost XVIII. století až do začátku XX. století popisuje jako **SPOLEČNOST PŘÍKAZU A POSLUŠNOSTI**. Dobře odpovídalo i zadání pro školský systém: **ZOPAKUJ, CO JSEM TI VČERA ŘEKL, A VYKONEJ, CO JSEM TI PŘIKÁZAL**. Informace však měla jen elita – přenos informací od vědoucího k nevědoucímu.
- V druhou polovinu XX. století popisuje jako **SPOLEČNOST ZDÁNLIVÉ ROVNOSTI**, kdy platilo: **ZAVŘI ÚSTA, DRŽ KROK A NEVYSTRKUJ HLAVU, NEBO PŘES NI DOSTANEŠ**.
- Současnost na začátku XXI. století popisuje jako **NEPŘEHLEDNOU SPOLEČNOST SÍTÍ** ve které by mělo platit: **NAJDI SVŮJ ÚKOL, PŘEVEZMI ZA NĚJ ZODPOVĚDNOST A PŘIJĎ NÁS PŘESVĚDČIT, JAK DOBŘE JSI HO VYKONAL**.

# Motivace

- **Vnitřní motivace je svou aktivitou a vytrvalostí podobná srdci.** Snad i díky této podobě, vytrvalosti, soustavnosti, cílevědomosti se stáváme zdatnějšími, zručnějšími ... rozvíjejícími se.
- **Ta vnější je svázána s tím, kdo a jak ji ovlivňuje.**

Co se stane, když přestane být podporována vnější motivace?





- Jak se to stalo, že děláte to, co děláte?
  - **Proč to děláte?**
- Co nebo kdo Vás nejvíce ovlivnil? Proč?
- Co Vás motivuje, aby to, co děláte, Vás bavilo a byli jste v tom lepší?
  - Co můžete ještě pro svůj rozvoj dále udělat?
    - **Co je vaším cílem?**
  - **Na čem poznáte, že jste cíle dosáhli?**
    - RADOST
    - ÚSPĚCH
  - **VNITŘNÍ MOTIVACE pro ZMĚNU**

- *Setkejte se ve trojicích s lidmi, které neznáte. Pokuste se sestavit trojice tak, aby co nejpestřeji složené.*
- **Prosím, vzájemně si představte z volného psaní to, co Vás nejvíce charakterizuje?**

- **Společně hledejte odpovědi na otázky:**

- Co napomáhá spolupráci lidí ve škole?
- Co nejvíce podporuje odborný rozvoj jednotlivců ve škole?
- Jaké aktivity podporující rozvoj lidí se ve Vaší škole daří a jsou vnímány jako udržitelné?
- Co si představujete, když se řekne školní kultura?
- Co vše ve Vaší škole vytváří školní kulturu?
- ***Zapište si, co zajímavého jste slyšeli.***

## Musí začít ZMĚNA u vedení školy?

- Je ředitel pedagogický lídr, který ovlivňující rozvoj a udržitelnost pedagogické kvality?
- Chybí kvalitní ředitelské osobnosti, chybí ředitelé pedagogičtí lídři.
- Chybí ředitelé, kteří své lídrovství zvládají ve správnou chvíli předávat lídrům změny.
- Často vidí ředitelé škol v učitelských osobnostech konkurenty a nikoliv pomocníky.

## Musí začít ZMĚNA u vedení školy?



- Zvládají ředitelé své lídrovství ve správnou chvíli předávat lídrům změny? (např. ředitel učitel, který je v určité oblasti větší odborník)
- Vidí ředitelé škol v učitelských osobnostech (kvalitní učitelé, kteří jsou pro své odborné a lidské kvality uznávaní odborníci) ve škole konkurenty anebo pomocníky?
- Je ředitel pedagogický lídr, který ovlivňuje ve škole rozvoj a udržitelnost pedagogické kvality?

Nabízí se opět řada otázek ve vztahu ke školní kultuře:

- Kdy vést – podporovat rozvoj lidí - z roviny vedení školy a kdy vytvářet prostor pro „bezpečnou podporu“, tedy podporu mentor – učitel, respektive kolega – kolega?
- Kdy si ředitel školy si uvědomuje význam kolegiální podpory ve své škole?
- Jak zařídit, aby každý učitel dozrál do profesní kvality = celoživotně propojit pedagogickou práci s profesním rozvojem?
- Jak ovlivňuje kvalitu vzdělávacího systému kvalita učitelů, jejich kvalifikace, profesní zdatnost, pedagogické mistrovství a entuziasmus?
- Jak by mohl pomoci kariérní systém učitelů a ředitelů ke zvýšení kvality učitelské profese a školství jako celku?
- Jaké všechny formy profesního rozvoje a spolupráce učitelů ovlivňují jak školní kulturu, tak profesní zdatnost pedagogů?
- Kdy je významnější spolupráce učitelů v profesním růstu uvnitř školy i kdy mezi školami?

# John Hattie ...



Hattie (2012) na základě svých šetření doporučuje učitelům:

1. Znat dopad svého učení na žáky.
2. Být nositelem změny. Úspěch či neúspěch žáků závisí na tom, co dělá učitel.
3. Zabývat se více tím, jak se učit, než jak vzdělávat druhé.
4. Nastavit soustavné hodnocení jako pozitivní zpětnou vazbu.
5. Učit pomocí dialogu, ne monologu.
6. Nikdy nerezignovat na poslání dané náročnou a uspokojující prací učitele.
7. Vytvářet pozitivní vztahy ve třídě i ve sborovně.
8. Předávat každému smysl poznávání.

Práce učitelů je obtížná a vyžaduje mnohem více podpory než se dnes běžně děje.

- Učitelé potřebují **neustále vyhodnocovat**, jaký je **dopad** jejich **výuky** na **učení žáka**, a soustavně **přizpůsobovat** své postupy tak, aby byli dětem stále znovu **užiteční**.
- Potřebují v tom **mnoho podpory**. Může přicházet z různých zdrojů.
- Prokazatelně **užitečnou** podporou je **vzájemné učení pedagogů**, sdílení zkušeností, společný vývoj řešení problémů – vše **propojeno přímo s praxí pedagogů**.
- Vzájemné učení **v rámci školy** i **mezi školami**. Vznik **komunit(y) praxe**.



- Jaký vliv má výše uvedené na budování školní kultury?
- Co vše musí ve škole nastat, aby uvedené bylo běžnou součástí školní kultury?

Kdy přicházíme na to, co potřebujeme pro svůj rozvoj?

## CO SE POTŘEBUJEME NAUČIT:

Professor Helen Stapylton Timperley, 2008

- **Některé vyučovací postupy jsou bezesporu účinnější než jiné, ale žádný nemůže garantovat úspěch. Kontext je součástí toho, jak učitel vyučuje.**
- **Pokud vůbec existuje nějaký obecný princip dobré praxe, pak snad to, že výuka musí reagovat na konkrétní potřeby těch dětí, které učitel právě vyučuje.**



- Položili jste si otázku, co to vlastně je KVALITNÍ ŠKOLA?
- Jak tato škola funguje?
- Co mají dělat učitelé, kteří v takové škole učí?



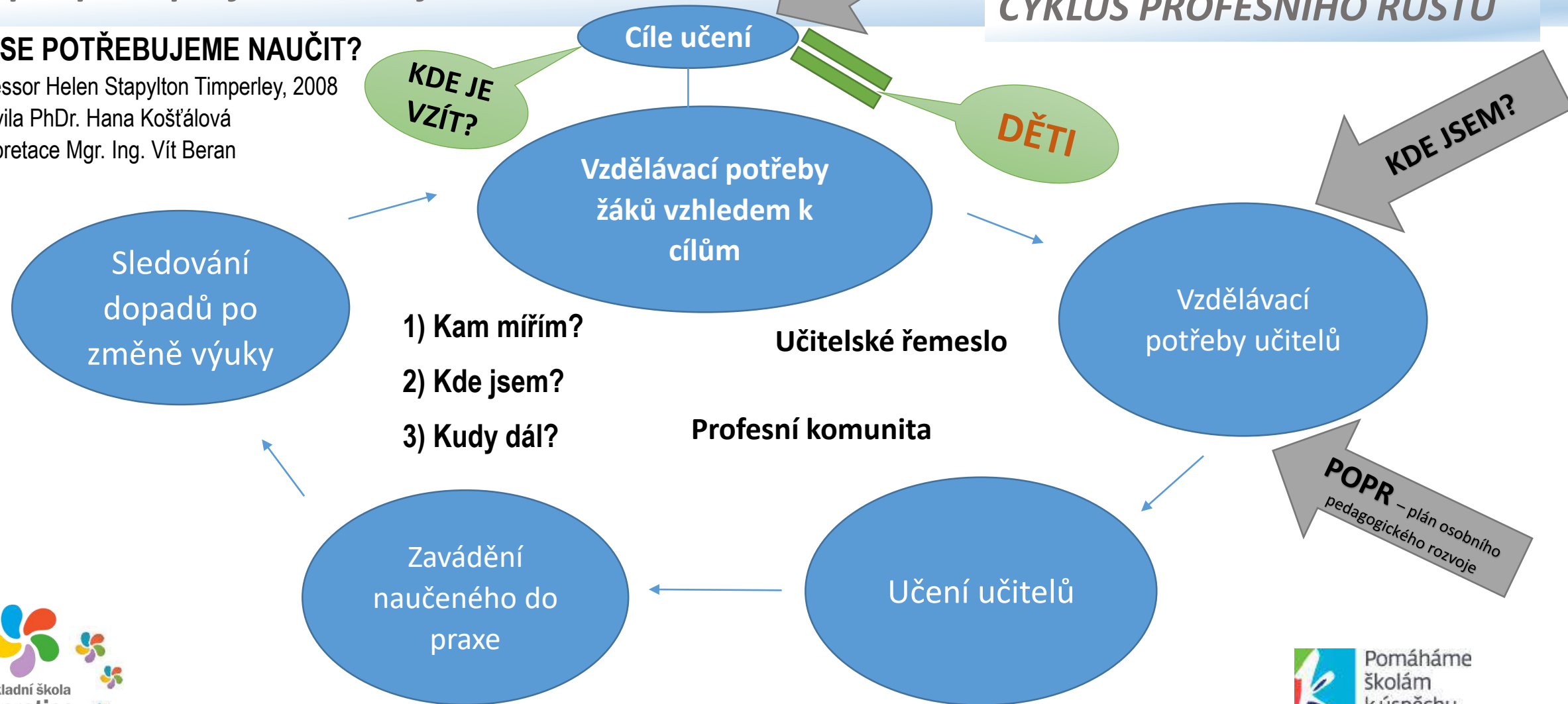
# Profesní rozvoj pedagogů a změna školní kultury

*Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?*

**CYKLUS PROFESNÍHO RŮSTU**


## CO SE POTŘEBUJEME NAUČIT?

Professor Helen Stapylton Timperley, 2008  
upravila PhDr. Hana Košťálová  
interpretace Mgr. Ing. Vít Beran



## *Jak podpořit profesní rozvoj každého učitele?*

- **Sdílená vize** – vědomí sounáležitosti
- **Sdílení a výměna zkušeností**
- **Vzájemné exkurze - Peer-review** = návštěvy školami. **Otevřené hodiny s rozbor**
- **Společné sledování a rozbor** vide
- **Společné plánování** výuky s násled
- **Společnou reflexí** – v páru, ve skup
- **Společné rozbor** dětských výkon
- **Bezpečné prostředí pro učení** – vy
- **Dobrovolnost účasti** – zaměření na
- **lídři - organizační i odborné podp**

- 
- Jak ve Vaší škole objevují vzdělávací potřebu jednotliví pedagogové?
  - Jakou roli má v plánování jejich vzdělávacích potřeb ředitel školy?
  - Co vše ovlivňuje profesní růst pedagogů, respektive při kterých aktivitách se rozvíjí jejich pedagogické dovednosti?
  - Co vše musí ve škole nastat, aby uvedené bylo běžnou součástí školní kultury?

## Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

### **Berlinerův pětistupňový model učitelova vývoje**

- **Učitel začátečník / novic** se zaměřuje ve třídě na okamžité přežití, soustředí se spíše na obsah, hledá návody, krátkodobě plánuje a většina jeho profesního učení probíhá na základě imitace nebo rad od druhých.
- **Pokročilý začátečník** má své vyučovací postupy automatizované, začínají nabývat rutinní povahy. Na základě získávání zkušeností učitel postupně postihuje podobnosti, vytváří si určité vzorce a schémata, podle kterých jedná. Od jednotlivých reakcí na pedagogické situace dochází k vytváření strategií. Je již schopen klást si otázky a hledat odpovědi ke své výuce.
- **Kompetentní učitel** vlastní již repertoár strategií, které využívá. V této fázi je učitel již natolik sebevědomý, že je schopný improvizovat, vědomě rozhodovat o konkrétních postupech v daném kontextu. Kompetentní učitel se již nesoustředí pouze na obsah vyučování, ale na žáka a jeho potřeby.
- **Zkušený učitel** se řídí intuicí spolu s explicitními pravidly. Vyučování je stále více zaměřováno na žáka.
- **Učitel – expert** je nejvyšší fází profesního rozvoje je charakterizována intuitivním „uchopením“ pedagogické situace. Učitelův výkon je plynulý, zdánlivě nevynakládá žádné zvláštní úsilí, plánuje flexibilně. Expert události nejen řeší, ale i očekává. Zná univerzální schémata v rámci procesů učení/vyučování a jejich manifestaci v konkrétním dění ve

*Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?*

## **Párová – Tandemová – Týmová VÝUKA**

### ***Košťálová (2012) provádí výčet předpokladů párové výuky***

- *Pároví učitelé musejí být otevření a flexibilní. Musí mít odhodlání pomoci každému žákovi a musejí sdílet přesvědčení, že každý žák se může učit.*
- *Učitelé v páru musejí sdílet svá přesvědčení o výuce a učení a musejí si být blízcí stylem výuky. Musejí se navzájem respektovat a mít prožitek stejného cíle.*
- *Výzkumy poukazují, že impulz k týmovému učení by měl vzejít z těch, kdo by měli spolu učit, aby to mělo naději na úspěch.*
- *Cílem párové výuky není dobrá spolupráce mezi oběma učiteli – ta je podmínkou. Cílem je co nejvíce pomoci zlepšit výsledky každého žáka. Je proto třeba, aby výuka měla jasné vzdělávací cíle.*

*Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?*

**Šest typů „párové / týmové“ výuky (dle Maroney (1995), Robinson)**

**1. Tradiční týmová výuka:** Učitelé participují na předávání nové látky. Např. jeden vytváří před očima žáků pojmovou mapu k probíhajícímu výkladu.

**2. Spolupráce během výuky:** Učitelé nepředávají výklad, ale před žáky vedou diskusi. Na diskusi se společně připravili.

**3. Doplnková / podpůrná výuka:** Situace, kdy jeden vyučující je odpovědný za danou část učiva, druhý buď za studijní dovednosti, nebo za nabídku rozšiřující výuky k danému tématu.

**4. Paralelní výuka:** Vyučující společně připravili výuku, ale vyučují paralelně třídu rozdělenou do menších skupiny. Typické pro projekty nebo pro práci na řešení problémů.

**5. Diferencovaná výuka v téže třídě:** Žáci jsou rozděleni na skupinu, která zvládne může řešit doplňkové a rozvíjející problémy, a na ty, kdo potřebují více procvičovat základy učiva.

**6. Monitorující učitel:** Jeden vyučující vede hodinu, vykládá a zadává úkoly. Druhý monitoruje, jak se žáci „chytají“, kdo potřebuje pomoc nebo zda je třeba se u něčeho zastavit s celou třídou, aby ho zrychlil.



Sdílejte  
zkušenosti  
z podpory  
začínajících či  
méně  
zkušených  
učitelů ve  
školách  
účastníků  
kurzu.



- Proč je Projekt pedagogického rozvoje školy je nekopirovatelný a dokonce nepřenositelný?
- Co vše ovlivňuje jeho sestavení?
- Jaká by byla nejlepší strategie pro jeho vznik?

- **Projekt pedagogického rozvoje školy (PPRŠ), na jehož vzniku se podílí všichni pedagogové školy**

- KDE JSME?

1) Kam mířím?

2) Kde jsem?

3) Kudy dál?

- CO JE V ZEMĚDĚLSKÉM PPRŠ? ZVOJE?

## *Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?*

- **Plány osobního pedagogického rozvoje (POPR).**
- Každý pedagog si plánuje obvykle dva až tři cíle.
- Tyto cíle by **pro něj měli být rozvojové a pro školu užitečné.** Pro je velmi náročné identifikovat své cíle.
- Rozvojovost cíle je možné spatřovat v tom, že se učím něčemu novému, co zavádím do výuky a tak se toto stává prospěšné pro školu.
- Rozvojovost pro pedagoga a prospěšnost pro školu, jsou hlavním kritériem pro schválení cíle POPRu.
- Cíle jsou smysluplné, měřitelné, akceptovatelné, realizovatelné, termínované tzv. **SMART** cíle.
- Důkazy o svém učení, o průběhu cesty do naplánovaného cíle, o cílech **POPRů** dokládá každý pedagog ve svém pedagogickém portfoliu.

# Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Pro sestavení POPRu využívá pedagog šablonu:

- **Plán osobního pedagogického rozvoje na školní rok 2016/2017**
  - učitel/ka, asistent/ka, vychovatel/ka – .....

## 1.cíl

- Formulace cíle na školní rok:
- Jak si v současnosti v dané oblasti vedu:
- Náčrt postupu:
- Jakou podporu potřebuji? \*)
- Jak se splnění tohoto cíle odrazí v práci a výkonech žáků (učitelů) naší školy?
- Jak doložím, že jsem cíl splnil/a, návrhy důkazů mého rozvoje nebo učení žáků, které doložím v pedagogickém portfoliu, a na kterých rozpoznám splnění cíle?
- Jak bych posléze mohl pokračovat ve svém pedagogickém rozvoji?

## 2. cíl

- \*) Má-li podpora dopad na rozpočet školy, prosím uvádějte co nejkonkrétnější částky, nebo popis podpory tak, aby z něj vedení školy bylo schopno odhadnout potřebné finanční zajištění.  
Tento POPR byl projednán s ..... členem vedení školy dne .....
- Tento POPR byl schválen ředitelem školy dne .....





- Sdílejte zkušenosti z plánování podpory pedagogům a z vedení rozvojových rozhovorů ve školách účastníků kurzu.

### TÉMATATA ROZHOVORU ke školnímu roku 2016/2017:

- Co se mi v tomto školním roce povedlo, na co jsem hrdý/á, co bylo přínosné, zajímavé... :
- Jak se mi dařilo naplnit cíle stanovené v mém POPRu, na jakých důkazech to mohu doložit? (představte ve Vašem portfoliu)
- Jsme učící se školou, učící se sborovnou. Rozvíjíme své profesní dovednosti a postupně vytváříme profesní komunitu jak v naší škole, tak v síti projektových škol. Na čem si uvědomuji, že i já podporuji náš školní tým a jednotlivé kolegy?
- Jaká spolupráce s kolegy/kolegou se mi osvědčila a byla přínosná? (asistent/ka žáka, asistent/ka pedagoga, párový učitel/ka, mentor...)
- Jak se Vám letos podařilo realizovat Projektové a Oborové dny a další projekty?
- Jak se Vám daří práce s třídním kolektivem? Co by Vám pomohlo? Co byste potřeboval/a?
- Do kterých školních akcí, projektů a v jaké roli jsem se tento rok aktivně zapojil/a?
- Kde mám skryté rezervy, na co se chci v příštím roce zaměřit (já, třída, škola), na čem chci pracovat – o jakých cílech v POPRu uvažuji pro příští školní rok:
- **Důležité:** ocenění, příležitosti, nápady, konstruktivní kritika...

# Péče o kulturu školy je spojena s kvalitou školy a její efektivitou.

- Příklady z praxe (viz ZŠ Kunratice) ukazují, že koncept kultury školy je využitelný při řízení změn v současném školství. Důležité je, že škola s pozitivní a silnou kulturou vytváří prostředí, kde žáci dosahují výsledky v neohroženém prostředí, které je příznivé i pro učitele a další pracovníky školy.

## Shrnutí klíčových aspektů kultury škol projektových škol

- Projekt má na rozvoj kultury škol nezpochybnitelný vliv v několika klíčových oblastech. Nejvíce pozornosti zaslouží:
  - Kultura zaměřená na učení a výsledky žáků
  - Kultura profesního rozvoje a inovací
  - Kultura jasných cílů a společného plánování
  - Kultura sdílení a otevřenosti (podobně Kultura týmové práce)
  - Kultura vysokého pracovního nasazení
  - Kultura individuální odpovědnosti (orientace na efekt a smysluplnost, důraz na sebehodnocení)

## Otázky na směřující k shrnutí klíčových aspektů kultury škol projektových škol:

- Při které konkrétní činnosti se žáky jsem si uvědomil, že se děti učí?
  - Co žáci konkrétně dělali, když se učili?
- Jak vypadal „důkaz o učení žáků“, na kterém jsem si uvědomil, že učení žáků nastalo?
- Jak byl naformulován cíl, u kterého jsem si prakticky při jeho formulaci uvědomil, co bude „důkazem o učení žáků“?
- Při jaké aktivitě v průběhu učení jsem si uvědomil, že může být také „důkazem o učení žáků“?
  - Jak by vypadala moje vyučovací hodina, při které by se žáci učili naplno a s radostí?
    - Co motivuje žáky, že se učí s chutí ... radostí?

## Otázky na směřující k shrnutí klíčových aspektů kultury škol projektových škol:

- Kdy se učitel cítí jako úspěšný učitel?
- Co Vám pomáhá být úspěšnější učitel?
  - Jak Vás v tomto snažení podporuje vedení školy?
  - Jak to vypadá v naší sborovně, když se učitelé podporují?
- Co mohu udělat pro to, aby v mém úsilí mě podpořili další kolegové z týmu učitelů?
- Co mohu udělat pro to, aby mne v pedagogickém rozvoji více podpořilo vedení školy?
  - Co by dále bylo užitečné a pozitivně rozvíjelo školní kulturu?

# Součástí školní kultury je efektivní spolupráce s rodiči

- Jak ji nastartovat?
- Čím je tato spolupráce prospěšná škole, pedagogům, žákům a rodičům?
- Jaké jsou mechanismy, které podporují komunikaci a rozvíjejí spolupráci mezi rodinou a školou.
- Jak podle Vás vypadá efektivní výuka pohledem rodičů?
  - Rozumějí Vaši rodiče ZMĚNÁM ve školství?
  - Jakou roli mají pro Vás rodiče ve vzdělávání dětí?
  - Jakou roli mají při změnách ve Vaší škole rodiče?
    - Budeme sdílet příklady naše i Vaše.

# PRINCIPY SPOLUPRÁCE RODINY A ŠKOLY

## Partnerství ve výchově

- vědomí společné odpovědnosti za rozvoj a vzdělávání dětí

## Pravidelná transparentní komunikace

- rozvoj rozmanitých forem komunikace, které budou srozumitelné a přístupné širokému spektru rodičů a pedagogů

## Rodiče zapojení ve školním procesu

- zapojení rodičů do aktivit školy

# KOMUNIKACE

## Pravidelná komunikace

- Pravidelný kontakt školy s rodiči prostřednictvím školního webu, školních nástěnek, prostřednictvím internetu (skolaonline), emailů, informačních tiskovin, pravidelných setkávání s učitelem (**třídní schůzky**), s ostatními rodiči (**sdružení rodičů**), s učiteli, rodiči a zřizovatelem školy (**školská rada**).

## Transparentní komunikace

- Jasně principy a postupy, snadno dohledatelné informace pro rodiče ze strany školy, zřetelné postupy a procesy, co s kým řešit, včasné zprávy o změnách ze strany školy i rodičů.

# ŠKOLA – RODIČE - ŠKOLA

TÉMA komunikace mezi školou a rodiči je **dítě (žák)**

OBLAST komunikace je zjišťování **očekávání a potřeb**

z hlediska: VÝCHOVY

VZDĚLÁVÁNÍ

PÉČE

**Komunikace = Vzájemné předávání informací**



# Obvyklé formy spolupráce s rodiči

- Třídní schůzky a individuální konzultace
- Informační schůzka pro rodiče prvňáčků
  - Dny otevřených dveří
  - Koncerty a vystoupení pro rodiče
    - Výtvarné dílny
- Společenské akce (vánoční trhy, zahradní slavnost, ..)
  - Rodiče jako vedoucí zájmových kroužků
  - Rodiče jako asistenti při vyučování
  - Otevřené dílny pro rodiče ve vyučování
- Rodiče jako pomocníci při výletech a exkurzích
  - **Rodiče ve školské radě**
- **Rodiče v organizaci na podporu školy (občanské spolky)**

# Vývoj spolupráce s rodiči v ZŠ Kunratice



- 90 léta - SRPŠ (sdružení rodičů a přátel školy)
  - bez právní subjektivity
- 2000 - Grémium rodičů
  - bez právní subjektivity
- 2007 - Občanské sdružení Patron
  - registrované občanské sdružení
- 2014 - Spolek Patron

## Školská rada

## Spolek Patron

## Informační zdroje školy



# Spolek Patron

Přenos informací mezi rodiči a školou

Finanční podpora školy

Pořádání vzdělávacích

a společenských událostí na škole



# Přenos informací mezi školou a rodiči

- Informační schůzka pro rodiče prvňáčků
- Schůzka zástupců tříd před třídními schůzkami s vedením školy
  - Třídní schůzky
  - Školská rada
- Informace na školním webu
  - **Rodičovské kavárny**

# Projekt “párová výuka”

- Projekt, který byl zahájen v roce 2012 rodiči prvňáčků.
- Ve školním roce 2014/15 bude párová výuka probíhat v 1., 2. a 3. třídách.
  - Rodiče si financují druhého učitele ve výuce.
- Cílem je zajistit kvalitnější pedagogickou péči (2 učitele) při větším počtu dětí ve třídě.
- Finance na druhého učitele škoie zprostředkovává spolek rodičů Patron formou účelového daru.

Na závěr nadčasová citace z knihy kolektivu autorů NEMES

»Jak měnit a rozvíjet vlastní školu« (1994).

### **Cvičení pro změnu**

*Uvědomujeme si, čím proces změny pro nás je.*

### **CHARAKTERISTIKA ZMĚNY VEDOUCÍ K ROZVOJI**

*Změna je cesta.*

*Změnou se učíme.*

*Změnu doprovázejí naše úzkosti a obavy.*

*Problémy změny jsou naši přátelé.*

*Změnu musíme stále přikrmovat.*

*Změna vyžaduje naši sílu.*

*Změna, o niž usilujeme, je systémová.*

*Změna systému začíná u každého z nás.*

***Mysli globálně - jednej lokálně.***



*Fotografie je z letošní letní školy pedagogického sboru ve Střelských Hošticích - 29.8.2017.*

## Základní škola Kunratice

Předškolní 420/5

148 00 Praha 4 – Kunratice

### Jsme

Fakultní škola, Univerzity Karlovy v Praze, Pedagogické fakulty  
a partnerská škola projektu Klinická škola

Fakultní škola, Univerzity Karlovy v Praze, Přírodovědecké  
fakulty

Pilotní škola projektu "Pomáháme školám k úspěchu"

Škola je zařazena v síti SZU "Škola podporující zdraví"  
a je držitelem titulu "EKOŠKOLA,, a GLOBE školou.



## Děkujeme za pozornost.

Mgr. Ing. Vít Beran, mobil: 724370813, [vit.beran@zskunratice.cz](mailto:vit.beran@zskunratice.cz)

Bc. Kateřina Círová, DiS., mobil: 773437464 , [katerina.cirova@zskunratice.cz](mailto:katerina.cirova@zskunratice.cz)

