



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Vzdělávací program

RESTART – Mentoring - podpora práce učitele

Akreditace – MSMT-22022/2013-1-508 platí do 7.8.2016

Anotace

Mentoring těží ze silných stránek učitele, funguje na základě kolegiálního vztahu učitele a mentora a směřuje ke zvyšování pedagogických kompetencí učitele. Zveme Vás na pracovní dílnu, která je tentokrát zaměřena na oblast podpory profesního rozvoje učitele, na jeho profesní i osobnostní rozvoj a na průběžnou reflexi jeho práce. Nabízí Vám mentorskou podporu, tzn. náhled a konkrétní postupy, jak řešit např. obtížné pedagogické, výchovně - vzdělávací situace (např. práce s problémovým žákem, motivace žáků, zvládání nekázně), i podporu při zavádění nových metod a forem práce do výuky apod.

Cílová skupina

Pedagogičtí pracovníci škol

Vzdělávací cíl

Účastníci se seznámí s nástroji, které jim pomohou zmapovat a vyhodnocovat procesy i výsledky jejich práce, naplánují si konkrétní kroky, které povedou ke zkvalitnění a zvyšování pedagogických kompetencí.

Absolvent vzdělávacího programu:

- se naučí začlenit mentoring do výuky;
- posuzuje výhody a nevýhody mentoringu ve výuce;
- zvyšuje si digitální gramotnost při práci na internetu a při práci s portály zaměřenými na téma mentoring a osobnostní rozvoj,
- ověřuje si své zkušenosti při vyhodnocení konkrétní situace a zlepšuje svou práci.

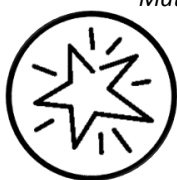
Vyhodnocení akce

Účastníci kurzu se pod vedením lektora věnují zpracování úkolu, který kriticky hodnotí jejich edukační dopad. Účastníci vyplní evaluační dotazník.

Technické zabezpečení akce

Lektor bude mít k dispozici dataprojektor nebo projekční dotykovou obrazovku, připojení k internetu, lektorský PC/NTB a učebnu s PC/NTB pro účastníky.

*Materiál je publikován pod licencí Creative Commons - Uveďte autora-Neužívejte komerčně-Nezasahujte do díla 3.0 Česko
Výukový materiál pro projekt RESTART, reg. č. CZ.1.07/1.3.00/51.0004*



Krajské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a informační centrum Nový Jičín,
příspěvková organizace, Štefánikova 7/826, 741 11 Nový Jičín, IČO 62330403, DIČ CZ62330403

Metodické poznámky k programu

Pracovní dílna je zaměřena na oblast podpory profesního rozvoje učitele, na jeho profesní i osobnostní rozvoj a na průběžnou reflexi jeho práce. Účastníkům nabízí mentorskou podporu, tzn. náhled a konkrétní postupy, jak řešit např. obtížné pedagogické, výchovně - vzdělávací situace (např. práce s problémovým žákem, motivace žáků, zvládnutí nekázně), nabízí učitelům podporu při zavádění nových metod a forem práce do výuky apod. Mentoring těží ze silných stránek učitele, funguje na základě kolegiálního vztahu učitele a mentora a směřuje ke zvyšování pedagogických kompetencí učitele, posiluje jeho profesionální růst. Téma je obohaceno zdroji informací z internetu.

Forma – prezenční - pracovní dílna, hodinová dotace 4 h (4 h prezenčně).

Přehled témat výuky (4 h)

Úvod k tématu

Fáze dojednání zakázky (formulace cílů) - 1 h



Mentoring - podpora práce učitele

Projekt RESTART, reg. č. CZ.1.07/1.3.00/51.0004



Seznámení s náplní kurzu

- Úvod a fáze dojednání zakázky (formulace cílů) - 1 h
- Fáze popisování reality (pozorování) - 0,5 h
- Fáze navrhování možností, jak jinak pracovat, komunikovat - 0,5 h
- Fáze tvorby akčního plánu pro nejbližší dny - 2 h
 - Ostanovení činností, které bude učitel vědomě užívat
 - Oplánování kroků ke zkvalitnění práce učitele

Úvod

- Mentoring
- Koučování
- Supervize
- Diskuse
- Konzultace
- Kolegiální pomoc

V motivačním úvodu jsou účastníkům položeny otázky:

- Co po mě obvykle kolegové/žáci chtějí?
- S jakým požadavkem bych šla/šel za svým mentorem?
- S čím mohu jako mentor(ka) pomáhat?

Lektor pracuje s odpověďmi skupiny (zpravidla seskupí obdobná vyjádření, mj. pracuje s pojmy silné a slabé stránky) a přistoupí k objasnění základních pojmů:

- Mentoring - profesionální vztah dvou osob, kdy mentor předává své zkušenosti a znalosti menteeu.

- Koučování - hledání individuálních řešení a rozvoj člověka ve zvolené oblasti. Kouč není trenér ani poradce.
- Supervize - rozvíjí profesní dovednosti supervidovaných, posiluje vztahy v pracovním týmu, supervizor poskytuje zpětnou vazbu k jeho práci.
- Diskuze a konzultace – – je věcný rozhovor několika osob nad určitým tématem, jehož cílem není rozhodovat, ale shromáždit argumenty
- Kolegiální pomoc – v podstatě pokrývá spektrum činností, které byly výše uvedené.

Na základ objasnění základních pojmů jsou účastníci seznámeni s fázemi mentoringu dle Jonsona (2008):

- iniciace
V této fázi jde o budování důvěry mezi oběma účastníky.
- kultivace
Následuje fáze získávání nových dovedností do požadované úrovně profesní kompetence.
- separace
Po ověření dosažení žádoucí úrovně se mentor postupně vzdaluje svému svěřenci.
- nové vymezení vztahů
Oba účastníci se stávají kolegy a sdílejí společně zájem o co nejvyšší výkon profese.

Pro vyjmenování fází mentoringu uvádí lektor různé druhy pomůcek, které lze v mentoringu využívat. Mezi nimi jsou také ICT nástroje, ať např. použití digitálního záznamu na videokameru, až po sofistikovanější nástroje např. virtuální hospitace či použití software, který umí zaznamenat pro další využití odděleně obrazovou a zvukovou stopu a k tomu záznam z interaktivní tabule resp. prezentaci učitele.

Účastníkům jsou doporučeny informace k tématu:

- didaktické a odborné kompetence <http://www.skillsyouneed.com/learn/teaching-skills.html>
- řízení třídy <http://www.theteachersguide.com/classroommanagement.htm>
- intrapersonální kompetence <http://au.reachout.com/building-better-coping-skills>
- kompetence učitele http://wiki.knihovna.cz/index.php/Kompetence_u%C4%8Ditele

Fáze dojednání zakázky



Fáze dojednání zakázky - formulace cílů:

- Pomoc začínajícímu učiteli
- Zlepšení výkonu
- Udržet učitele v profesi
- Pomoc v kariérním postupu

Dále lektor zaměří pozornost účastníků na cílovou skupinu příjemců mentoringu, resp. jak může být mentoring organizován. Zde uvede zejména pro školy model učitel-kolega, resp. začínající učitel,

resp. žák. Mentoring lze poskytovat jako individuální (1:1), při kterém lze velmi rychle vybudovat vztah mezi oběma účastníky. Akceptovatelný je poměr jeden mentor pro (max.) dva učitele. Další možností je, že je více mentorů pro jednoho učitele, což opět může být případ začínajícího učitele (např. pro dvě aproby jsou dva různí mentoři). Dalšími formami jsou např. skupinový mentoring, e-mentoring.

Účastníci s lektorem diskutují výhody a nevýhody situace, kdy mentor může být kolega ze školy i mimo školu:

- Interní mentoring – jako výhody lze vnímat, že výrazně snižuje fluktuaci zaměstnanců, je finančně nenáročný, má dlouhodobou vysokou účinnost, stává se konkurenční výhodou. Nevýhodou může být označena nechuť či nezájem některých zaměstnanců tuto formu podpory využívat.
- Externí mentoring – výhodou výměny mentorů a mentees mezi školami je inspirovat se v jiných školách/institucích, obdržet reflexi na svou práci od nezávislého mentora, umožňuje mentoring jak mezi vedeními škol resp. mezi učiteli. Problémem je, pokud by se takto propojily školy, které jsou konkurencí, zde je doporučení je, aby si mentory ani mentees nevyměňovaly. Nevýhodou externího mentoringu je větší časová náročnost popř. náklady spojené s cestováním.

Lektor, vzhledem k tomu, že se jedná o pracovní dílnu, avizuje účastníkům nácvik, který bude ve druhé části kurzu realizován.

Fáze dojednání zakázky



Ostanovit si cíl pomocí SMART
Ovyužítí modelu GROW

Pro definování cíle lektor upozorní na možnost použít metodu z projektového řízení SMART (cíl je specifický, měřitelný, akceptovatelný, realistický a termínovaný; doplní, že v současné době se přidává ještě E, R hodnocený a průběžně hodnocený). Ke každému pojmu uvede konkrétní příklad. Více také v https://cs.wikipedia.org/wiki/SMART_metoda

Účastníkům je představena další pomůcka – model GROW, což je technika užívaná zejména v oboru koučování (G stanovení cílů, R prověření reality, O možnosti a W jako otázky Co? Kdo? Kdy? Jak?). Lektor postupně vysvětlí tyto 4 pojmy v praktické ukázce. Více o metodě si mohou účastníci dohledat na <http://elearning.everesta.cz/mod/book/view.php?id=910>

Z oblasti osobnostního růstu lektor účastníkům může představit ještě další metody, techniky resp. nástroje (v mírné modifikaci na jedince) jako jsou např.:

- SWOT analýza
https://www.google.cz/search?q=swot+anal%C3%BDza&espv=2&biw=1242&bih=585&tbm=sch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwiD-8W1_57LAhWkmHIKHaeUDK0QsAQIjw

Při následném shlednutí umožňuje:

- učitel hodnotit (sledovat) sám sebe
 - jak vysvětluje učivo
 - jak formuluje věty, jestli často neopakuje některá slova
 - jestli reaguje na podněty žáků a nemluví jen sami pro sebe
 - jestli nepoužívá zbytečná, popř. nevhodná gesta
 - jestli zvolená metoda výuky, např. přednáška, byla vhodná nebo by bylo lepší použít vyvozování
 - jestli jsme nezapomněli na úvod, závěrečné shrnutí, popř. doplňující otázky...
- hodnotit (sledovat) žáky
 - jestli je výklad zaujal
 - kolik žáků se věnuje výklad pozorně a kolik jiné činnosti
 - zda si zapisují učivo, jestli si stíhají zaznamenat poznámky
 - kdy pokládají doplňující otázky
- hodnotit (sledovat) pořízený záznam pracovní plochy
 - co jsme v prezentaci ukázali, zdůraznili, doplnili
 - jestli tím byl podpořen výklad...

Pokud je pro záznam používán systém papír-tužka, lektor doporučí, aby měl záznamový formulář předem stanovenou formu, aby mentor v průběhu sledování doplnil všechny sledované jevy. Ukazuje se rovněž jako užitečné zaznamenání pohybu učitele po třídě (slovní popř. grafické). Měl by reflektovat zejména dohodnuté položky:

- Datum setkání před pozorováním, učitel a mentor
- Podklady pro výuku:
 - Téma výuky.
 - Co je cílem pozorované výuky?
- Pozorování:
 - Co je důvodem a cílem pozorování?
 - Na co bude zaměřeno?
 - Jak bude zaznamenáváno?
- Datum, místo a čas pozorování
- Datum, místo a čas vyhodnocení po pozorování
- Komentáře.

Fáze navrhování možností, jak jinak pracovat, komunikovat - 0,5 h

Fáze navrhování možností



Fáze navrhování možností
Ozměna v komunikaci
Ozměny ve způsobu práce

Fáze navrhování možností
Ozměna v komunikaci
Ozměny ve způsobu práce

Lektor s účastníky rekapituluje dosavadní průběh činnosti mentora od vytvoření objednávky, přes jeho nabídku a s mentem pak definují zakázku. Uzavřou spolu kontrakt (i písemný). Následně naplánovali např. hospitaci a z ní byl pořízen záznam.

Následně oba společně průběh hospitace záznam vyhodnotili – v této části přichází další důležitý krok, účastníci jsou upozorněni na možné přijetí změn ze strany menteeho. V průběhu celé této činnosti byl mezi mentorem a mentem upevňován vztah podporující dobrou spolupráci.

Fáze tvorby akčního plánu pro nejbližší dny - 2 h

- stanovení pracovních bodů, jež bude učitel vědomě užívat
- plánování dalších kroků, které povedou ke zkvalitnění práce učitele

Fáze tvorby akčního plánu



Fáze tvorby akčního plánu
Ostanovení činností, které bude učitel vědomě užívat
Oplánování kroků ke zkvalitnění práce učitele

V této části kurzu lektor s účastníky využije konkrétní vypracovaný záznamový arch a naváže na jeho vyhodnocení:

- Pozorování:
 - Co je důvodem a cílem pozorování?
 - Na co bude zaměřeno?
 - Jak bude zaznamenáváno?
- Datum, místo a čas vyhodnocení po pozorování

Spolu s účastníky porovnají, co bylo cílem pozorování a jaký byl výsledek hodnocení. Ukážou si možné chyby v dotazníku a shrnou s účastníky možné problémy, které v mentoringu budou řešit:

- Problém času (vyjednání časových možností a šetření časem)
- Špatné vyjasnění mentorovi role (ze strany vedení školy nebo ze strany kolegy)
- Nepodporovaný profesionální růst (problém vedení školy)
- Zátěž začínajícího učitele (kumulace nových činností, neochota se rozvíjet).

Tvorba akčního plánu - úkol



Volba:
Ostanovení činností
Oplánování dalších kroků
Onávrh vlastního řešení
Metodický cíl
Očeho tím dosáhnou?
Oje možné využití ICT?
Ov které oblasti mé práce to má smysl?

Účastníkům je nasdílen projektový formulář pro zpracování výstupu je jim vysvětleno, jak ve dvojicích pracovat se záznamovým archem. Účastníci si rozdělí role mentor-mentee a dohodnout si modelovou situaci, kterou budou řešit. Účastníci jsou lektorem upozorněni na podmínku využití jedné z metod (technik) uvedených v úvodní části kurzu.

Lektor se dohodne s účastníky na časovém intervalu (cca do 1 hodiny), způsobu komunikace skupiny a rozsahu pomoci účastníkům při zpracování úkolu. Účastníci jsou předem seznámeni se způsobem hodnocení svých úkolů (např. 1-5 jako ve škole, 100-0 výše bodování, slovní hodnocení, skupinové hodnocení).

Účastník (dvojice) bude při zpracování úkolu reflektovat následující cíle:

- Čeho chci mentoringem ve své výuce dosáhnout?
- Ve které VO/předmětu bych si mentoringem chtěl projít?
- Jak si ověřím, že jsem dosáhl(a) plánovaného výsledku?

Lektorem je účastníkům poskytnuto hodnocení a zpětná vazba, jak úkol splnili, co mohli řešit jinak, jak ještě mohli v tomto tématu obohatit výuku ve své VO/předmětu.

V každé části pracovní dílny probíhá Individuální práce či práce ve dvojicích. Ve všech částech se předpokládá aktivní práce účastníků.