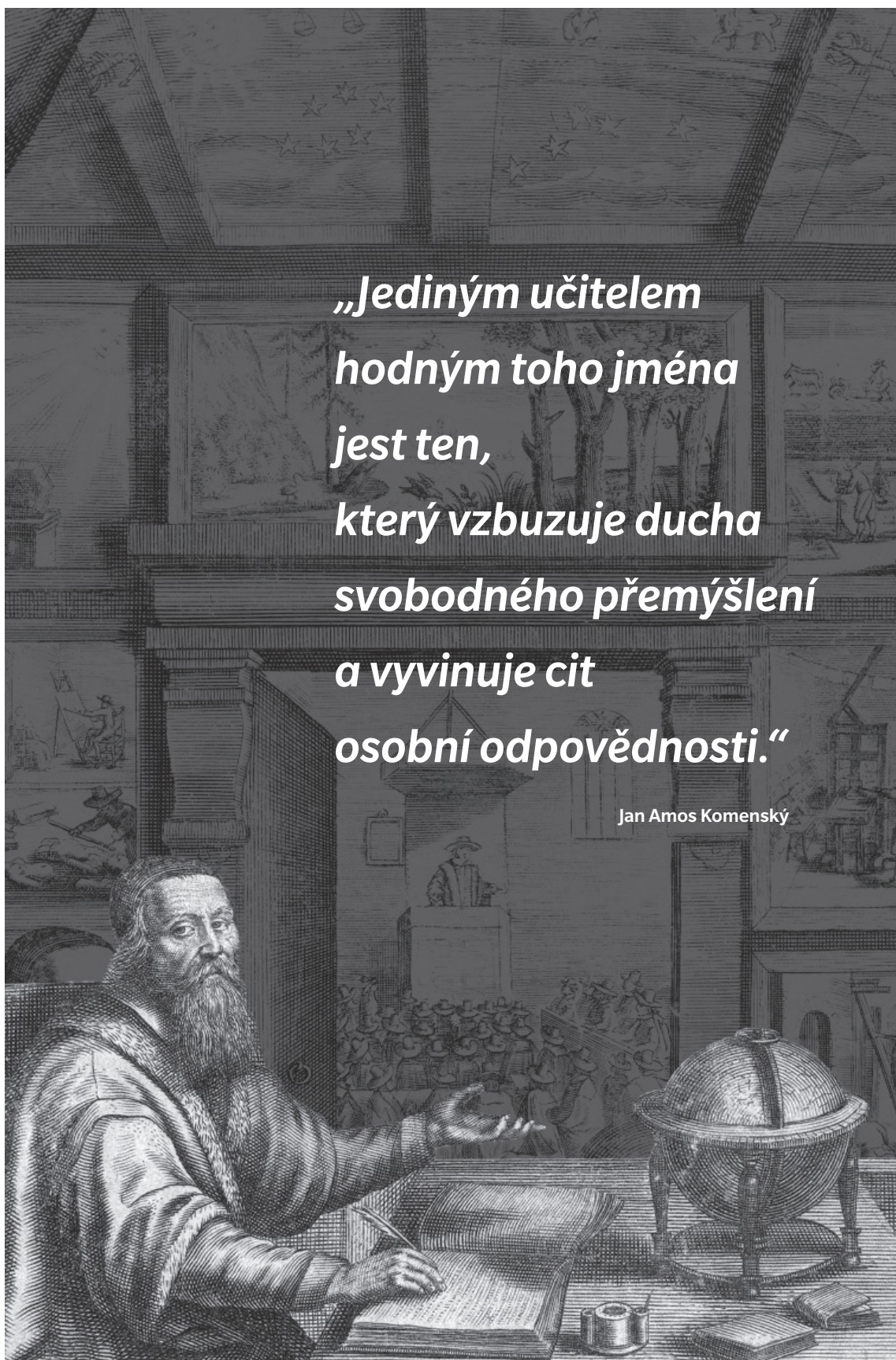


# SPOKOJENÉ A TVOŘIVÉ ŠKOLY

*„Jediným učitelem  
hodným toho jména  
jest ten,  
který vzbuzuje ducha  
svobodného přemýšlení  
a vyvinuje cit  
osobní odpovědnosti.“*

Jan Amos Komenský



# TŘI PILÍŘE PROGRAMU SPOKOJENÉ A TVOŘIVÉ ŠKOLY

## AKADEMIE

AKADEMIE ve svých programech rozvíjí ty dovednosti, které potřebují učitelé, mentoři a vedení škol ve svých rolích. Trend je takový, že nové „jemné“ dovednosti, před lety ještě přehlížené, se dnes stávají ve škole nutností.

Jsou čtyři základní cesty vzdělávání - Vzdělávání ředitelů, Vzdělávání učitelů, Vzdělávání sborovny a Vzdělávání mentorů. Na každé z těchto cest stojí nášlapné kameny v podobě kurzů (*několik jednodenních setkání během roku*), které rozvíjejí tu kterou dovednost. Mají různé úrovně obtížnosti a jsou akreditované MŠMT. Vše je spolu provázáno a vzdělávání tvoří funkční celek. AKADEMIE školám nabízí dlouhodobou podporu, protože kdo se ve školství vydal cestou seberozvoje, obvykle se nespokojí s prvními kroky.

AKADEMIE přináší absolventům jistotu v udržení přirozené učitelské či ředitelské autority, rozvíjí schopnost strhnout žáky v touze dozvědět se víc, inspiruje jak rodiče nenásilně zapojit do partnerské spolupráce, jak lépe komunikovat, naslouchat a rozhodovat se.

## SPOLEČNÉ AKTIVITY

Dovednosti jednotlivce jsou celkem k ničemu, pokud je nedovede zapojit do funkčního organizmu spolupracujícího týmu. Proto AKADEMIE nabízí programy zaměřené na týmovou spolupráci. Do Libchav jezdí týmy, aby se zdokonalily ve skupinových dovednostech. Nebo se naladily na společnou notu, dýchaly ve společném rytmu.

Aktivity se točí okolo komunikace, improvizace, kreativity, vzájemné podpory, společných zážitků, sdílené radosti a objevování. Tvoří se společná vize. Tým se tmelí, rozvíjí vnímání jeden druhého. Někdy je nejdůležitějším momentem společně strávený čas - silný prožitek a sdílené emoce.

Skupiny mohou být poskládány podle potřeby - běžným týmem je ředitel školy se svými učiteli. Ale může jít také o ředitele různých škol, kteří sdílí zkušenosti z odlišných koutů republiky. Nebo jde o skupinu učitelů, kde je každý z jiné školy. Společné aktivity se pak přizpůsobí složení skupiny a tomu, jak dobře už se znají.

## ROZVOJ OSOBNOSTI

To, že někdo něco umí, že ob stojí ve své roli, ještě neznamená, že je skvělým pedagogem. Tím se může stát až jako vyzrálá lidská osobnost. Nelze ho to naučit, ale AKADEMIE má programy podporující člověka v jeho zrání. Je to niterný proces a vyžaduje ještě trochu něco jiného než píli a nasazení. Dokonce jsou tu nezbytná zastavení a relaxace, aby něco uvnitř mohlo proběhnout.

Dalo by se hovořit o rozvoji emoční inteligence, o sebeuvědomování, posilování osobní energie, ale zrání osobnosti je ještě mnohem komplexnější. Jde vlastně o celkový přístup člověka k životu a světu.

Zralý a moudrý člověk získává nadhled nad rolími, které v životě hraje, a přistupuje k nim s mnohem větší lehkostí. Už neztotožňuje sebe a svou roli, může si dovolit být v některé slabý a v jiné úžasný. Přes všechny rozpory vnímá integritu své osobnosti a nebojí se o ní. Stojí ve své síle, ve svém středu, vybalancovaný a neochvějný.

## ROZVÍJÍ DOVEDNOSTI PRO ROLI

## ROZVÍJÍ SPOLUPRÁCI

## ROZVÍJÍ ZRALOST A MOUDROST

VIZE  
SPOKOJENÉ  
A TVOŘIVÉ  
ŠKOLY

**Ze školy  
vystupuje  
sebevědomý,  
samostatně  
myslící,  
reflektující  
a tvořivý člověk  
s radostí  
a odpovědností  
k životu.**

**Platí pro žáky  
i jejich učitele.**

## PŘÍSTUPY V AKADEMII

### Koučovací přístup

Jak využít koučovací přístup (otázky namísto odpovědí) při vedení učitelů a jak pokládat inspirující otázky, podporovat motivaci a vlastní myšlení žáků a studentů. (*Ředitel koučem, Učitel koučem, konkrétní praktické aplikace*)

### Systemika

Jak vnímat přírodní a sociální zákony ve skupinách a respektovat je. (*Systemické vedení týmu učitelů, Učitel jako vědomý průvodce třídy*)

### Mentorink

Jak mentorské techniky uplatnit při práci s učiteli. (*Pedagog mentorem, Mentorink 32, Praktikující mentor*)

### Emoční inteligence

Jak vnímat emoce jako zdroj energie, zdroj motivace a informací. Jak porozumět sobě i druhým. (*Emoční inteligence*)

### Spirálová dynamika

Jak pracovat s hodnotami rodinnými, týmu, organizace i celé společnosti. (*Spirálová dynamika*)

### Facilitace

Jak usnadnit diskuzi a práci ve skupině, jak podpořit dosažení dohody. (*Facilitace*)

### Aplikovaná improvizace

Jak otevřít svou mysl a uvolnit se pro úplné soustředění na tady a teď. (*Impro aktivity pro učitele, Sebevědomý učitel*)



# SLABIKÁŘ ŠKOLY 2020

## DŮVĚRA

Škola, která je v bytostném propojení s proudem života a učí žáky to, co budou opravdu potřebovat, je škola důvěryhodná. Pak děti naslouchají a následují své učitele.

## KOMUNITA

Škola v přirozeném centru místní komunity z ní čerpá sílu, inspiraci a využívá podaných ochotných rukou zvenčí. Děti jsou právoplatnými členy komunity.

## ODPOVĚDNOST

To klíčové, k čemu škola děti vede, je převzít vlastní odpovědnost za své jednání. Není svoboda bez odpovědnosti, to by byl syndrom „sultánova syna“.

## PESTROST

Originalita osobností žáků i učitelů, odlišnost jejich temperamentu a přístupů - to vše je vítáno. V pestré škole se žáci nestlačují do formiček.

## RADOST

Do školy chodí lidé rádi. Děti, rodiče, učitelé, ředitel(ka) i zřizovatelé. Kdo by se bál chodit do bezpečného otevřeného prostředí pulsujícího tvořivou energií?

## REFLEXE

Vyučující i jeho žáci citlivě vnímají své okolí, jeho potřeby a výzvy. Výuka se tak pružně adaptuje v čase a prostoru a je ihned vidět dopad učiněných kroků.

## SAMOSTATNOST

Škola vede děti i dospělé k samostatnému myšlení a konání ve smyslu „nevěřte, co se povídá, udělejte to po svém a přijměte důsledek“.

## SEBEVĚDOMÍ

Člověk, který zná sám sebe, je sebe-vědomý. Zná své přednosti i limity a umí s nimi pracovat. Necloumají s ním emoce a vnější události.

## SPOLUPRÁCE

Přestože děti rády soupeří, mohou ve škole objevovat kouzlo spolupráce. Na velké úkoly energie jednotlivce nestačí a škola je bezpečnou laboratoří synergie.

## SVOBODA

Jak moc je škola svobodná, poznáme podle toho, kolik prostoru pro svobodný projev dává svým nejzranitelnějším členům - pětkářům a sociálně slabým.

## TRANSFORMACE

Pokud bylo posledních 100 let úlohou škol vychovávat šikovné dělníky do továren, pak po transformaci školství už snad nikoho nic podobného nenapadne.

## TVOŘIVOST

Kreativita je schopnost dávat do souvislosti věci, které zatím nikdo předtím nepropojil. Tady se nikdo nevyhne chybám a je blahodárné, když nenásleduje trest.

## VZOR

Jak se k sobě chovají pedagogové, tak se k sobě chovají i žáci. Otiskneme do nich intriky a kariérní postup nebo spolupráci a podporu?

## ZMĚNA

Změnu není potřeba lidem vtlučet do hlavy. Stačí pro ni připravit odpovídající prostor.

## ODKUD A KAM ŠKOLY SMĚŘUJÍ?

<i>pasivita</i>	→	<b>aktivita</b>
<i>vyučování faktů</i>	→	<b>rozvoj osobnosti a komunikační dovednosti</b>
<i>uzavřené/fixní myšlení</i>	→	<b>otevřené/růstové myšlení</b>
<i>hierarchie</i>	→	<b>partnerství</b>
<i>konkurence</i>	→	<b>spolupráce</b>
<i>win - lose</i>	→	<b>win - win</b>
<i>poslušnost</i>	→	<b>odpovědnost</b>
<i>co?</i>	→	<b>proč?</b>
<i>čtení/počítání</i>	→	<b>logické / kritické myšlení</b>
<i>biflování</i>	→	<b>souvislosti</b>
<i>oběť</i>	→	<b>tvůrce</b>

### ŠKOLA BUDOUCNOSTI

JE PLNÁ OTÁZEK A HLEDÁNÍ NOVÝCH ŘEŠENÍ,  
ZATÍMCO NA VČEREJŠÍ NÁVODY SEDÁ PRACH.

## LIMITY ODKOUKANÉ Z PRAXE

### 1. Správně je to takhle...

Učitelé často přemýšlí za žáky. Když je prostor zaplněn učitelskými myšlenkami, už tam není místo pro studentovo přemýšlení. Proto je vhodnější klást dětem otázky, než sázet odpovědi.

### 2. Osnovy mi nedovolují experimentovat!

Učitelé se domnívají, že pokud nesplní to a to zadání, co mají třídu naučit, tím a tím způsobem, pak přijdou přinejmenším o hlavu. Jde o pocit, nikoliv skutečný stav.

### 3. S uniformitou nejdál dojdeš

Učitelé se často snaží o to, aby všichni žáci uměli všechno stejně a věnují tomu hodně energie. Přitom o nic takového již v dnešní době nikdo jiný neusiluje, očekávání společnosti je právě opačné, proto se mohou učitelé zbavit strachu, že všechny nenaučí všechno stejně. Svět to naopak ocení.

### 4. Nesmíš udělat chybu

Učitelé se často snaží, aby se všichni (žáci i oni sami) za každou cenu vyvarovali chybám a oceňují to, když se chyby nedělají. Z tohoto vzorce je velmi těžké vystoupit, protože sami prošli touto školou. Chybí zkušenost s tím, jak je učení se z chyb přínosné a jak vede k zodpovědnosti a samostatnosti těch, kteří si chybu mohou dovolit.

### 5. Mám strach

Ve školách je strach všudypřítomný. Všichni se bojí všech a přichází často letargie, rutina či vyhoření, někdy dokonce agrese či odpojení. Důvěra a respekt se nemá jenom vyučovat, má se hlavně žít.

### 6. Administrativa

Učitelé i ředitelé jsou zavaleni administrativou a jsou na spoustu věcí úplně sami. Ve školách chybí týmová práce, delegování a sdílení toho, co funguje, co je smysluplné a co se dá dělat snadněji.

### 7. Zřizovatel nechce „žádné problémy“

Ředitelé škol jsou často ve svých vizích osamoceni a chybí jim podpora od poučeného zřizovatele. Ředitel, který „nic neřeší“ je oceňován víc než ten, který přichází s jasnou vizí a koncepcí. Pak je na místě riskovat a být o krok před zřizovatelem.

# CO BUDOU POTŘEBOVAT LIDÉ V 21. STOLETÍ?

## Pružnost

Schopnost orientovat se v rychle měnícím prostředí a adaptovat se. Celý život se učit od lidí, které v životě potkáme.

## Plus Aktivitu

Přestat bojovat proti něčemu či někomu. Prosazovat to potřebné a užitečné. Vytvářet takové nové systémy, které učiní ty zastaralé nezajímavými.

## Kritické myšlení

Naučit se efektivně vyhledávat potřebné informace, ověřit je, vyhodnotit a sdílet je dál. Být rezistentní vůči přílivu internetové zábavy a manipulace.

## Síťování

Propojovat se s lidmi napříč obory i zeměmi. Naučit se vytvářet rychlé funkční synergie pro konkrétní projekty.

## Digitální gramotnost

Orientovat se v kyberprostoru jako v plnoprávném paralelním světě, který má svá rizika a příležitosti. Dělat si z robotů užitečné pomocníky a nesoutěžit s jejich výkonností u rutinních úkolů.

## Kreativitu

Být hrdý na svou originalitu a přicházet s nečekanými nápady. Objevovat propojení mezi různými oblastmi, myšlenkami a koncepty. Přinášet zcela nové úhly pohledu. Dělat chyby beze strachu.

## Mezioborové myšlení

Umět vytušit souvislosti a paralely. Být schopen řešit komplexní problémy s nadhledem nad svou specializací. Úzká specializace zase umožní stát se vyhledávaným partnerem v projektech napříč zeměkouli.

## Spiritualitu

Osvojit si životní praxi, způsob vnímání a osobní zacházení s tím, co člověka přesahuje. Přestat považovat svojí osobu za nejvyšší cíl evoluce vesmíru.

## Emoční/sociální inteligenci

Čím dál důležitější budou vlastnosti robotům nedostupné: vnímavost, schopnost vyjednávat, nadchnout lidi, motivovat je, přesvědčovat, pečovat o druhé.

**6 Z 10 ŽÁKŮ  
BUDE DĚLAT  
POVOLÁNÍ,  
KTERÉ DNES  
NEEXISTUJE!**

*Kurzy Pedagog mentorem a Ředitel koučem mi velmi pomohly ve vlastním osobnostním rozvoji, v pohledu na sebe, na okolní svět, ale i na celý systém vzdělávání. Koučovací přístup aplikuji nejen ve vedení týmu, ale i ve výuce. Denně používám cílování, otázky na zdroje, ale i různá dechová cvičení. Je toho zkrátka moc, protože je to komplex věcí, které mě tam naučili a které jdou ruku v ruce. A které se stále učím dál. Kdybych měla být úplně konkrétní a říct jen pár věcí, tak jsou to asi silné otázky. S jejich pomocí lze změnit běh věcí.*

**Jitka K., ředitelka CZŠ Borohrádek**

*Z naší školy se nás několik zúčastnilo a bude účastnit kurzů Učitel koučem a Ředitel koučem. Většina ohlasů na tento kurz je ve smyslu: Koučovací přístup – jeho zásady, pravidla a techniky nám pomohly uvědomit si některé věci a uspořádat si je. V praxi nejvíce používáme (každodenně) otevřené pozitivní otázky na budoucnost – vědomě pokládané. To je něco, co se stalo samozřejmou součástí našeho profesního i osobního života. Utvrdili jsme se v tom, že spolupráce, sdílení a podpora je to, co je pro nás všechny tak důležité.*

**Helena H., ředitelka ZŠ a MŠ Čestice**

*Už po prvním setkání opadly moje obavy týkající se obsahu kurzu a struktury jejich účastníků. Hlavně díky všem lektorům (velké poděkování patří panu Mgr. Jiřímu Šmejkalovi, ACC, který nás měl na prvním setkání a také nejčastěji) se tu vytvořila taková příjemná až báječná atmosféra klidu, pohody a relaxace, že sem člověk nejezdí z donucení, ale naprosto dobrovolně. Ve velmi pozitivním duchu kvitují zavedení triád, které sloužili mezi jednotlivými setkáními k praktickému vyzkoušení a procvičení nových dovedností. Osvědčilo se nám to natolik, že v tomto duchu vzájemného setkávání – v kavárně, budeme pokračovat i nadále.*

**Marian J., ředitel ZŠ Týniště nad Orlicí**

*V Akademii jsem absolvovala kurz Ředitel koučem. Osvojila jsem si především model GROW, který mi pomáhá vytvořit si reálný plán, představit si výsledek např. nějakého projektu a jak se k němu já nebo náš pedagogický tým dostaneme. Další z nejčastějších dovedností, kterou používám, je backtracking. Zopakují odpověď přesně tak, jak byla řečena. Ziskávám tím čas na další komunikaci a zároveň druhý člověk slyší, co sám řekl. Toto často využívám i v komunikaci s rodiči. A v neposlední řadě se snažím mít prázdnou hlavu a otevřené srdce.*

**Eva M., ředitelka MŠ Borohrádek**

*Kurz Ředitel koučem, který jsem v loňském školním roce absolvovala, mi velmi pomohl nejen v profesním, ale i osobním životě. V profesi jsem si nastavila jiný způsob komunikace s kolegyněmi, rodiči i ostatní veřejností. Učím se delegovat a tím také získávám větší prostor na zkvalitnění práce celé naší školky. V soukromí jsem se naučila aktivně odpočívat, oddělovat práci a svůj volný čas a tím získávám energii.*

**Petra Z., ředitelka MŠ, Kostelec nad Orlicí**

*Na setkání v rámci kurzů Ředitel koučem jsem se vždy těšila – milé kolegyně a kolegové, příjemní, fundovaní lektori, výborná organizace a jedinečné prostředí. Kurz ovlivnil nejen moji práci ředitelky a učitelky, ale rovněž pozitivně ovlivnil můj postoj k životu. A co se mi v praxi nejvíce osvědčilo? U žáků určitě metoda 4U, u slabších žáků, kteří ztrácejí motivaci k učení, přerámcování a kouzelné otázky. Při pohospitačních rozhovorech se mi osvědčila otázka „Co bys podle tebe udělal příště jinak?“ i zpětná vazba se sendvičovým hodnocením. U začínajících pedagogů využívám zpětnou vazbu s doporučením a s vyjádřením prosby.*

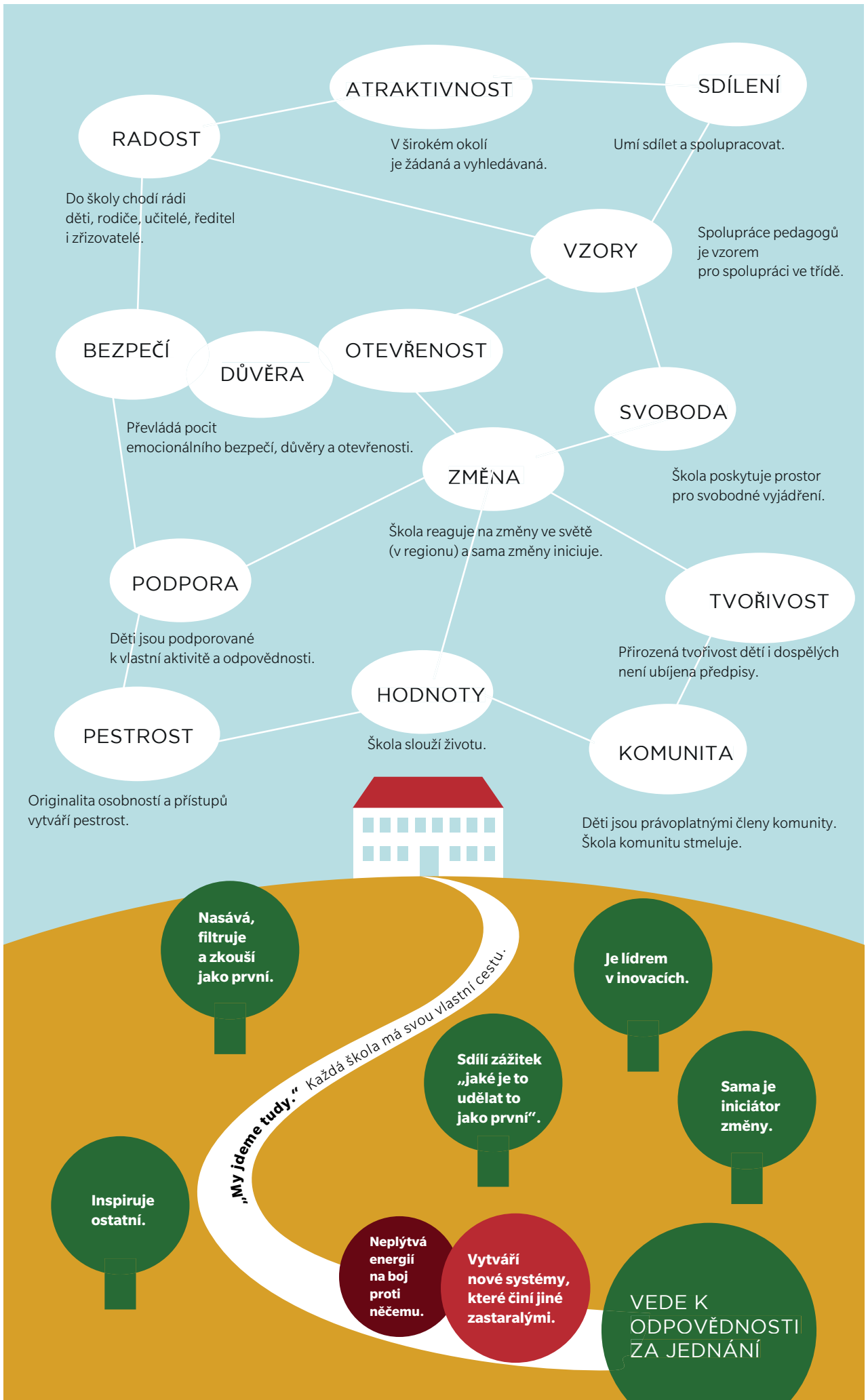
**Iva P., ředitelka ZŠ TGM Borohrádek**

Chcete si promluvit a získat inspiraci, jak rozvíjet svůj pedagogický tým, jak rozvíjet sebe v roli ředitele, učitele nebo mentora? Napište nebo zavolejte Martině. Martina se stará o naše spokojené a tvořivé školy a ráda vám se vším pomůže či poradí.



**Martina Vondráčková**  
tel.: +420 608 036 102  
e-mail: skoly@akademiesro.cz  
www.akademieskoly.cz

# JAK SE POZNÁ SPOKOJENÁ A TVOŘIVÁ ŠKOLA?



ROZDÍL JE VIDĚT.