

# **Pedagogická a školní psychologie**

*(řešení problémů v práci učitelů)*

Semestr: jaro 2014

# Reálné problémy na školách

Při práci se žáky se u učitelů často objevuje nejistota, obavy ze selhání, strach, apatie, únava; profesní frustrace, syndrom vyhoření...(časté dotazy typu: *Co mám dělat, když...*)

## „Co s tím?“

- akceptace osobnosti a vývojových fází učitele
- sebereflexe učitele (níže zmíněné sebereflexi podporuje)
- mentoring
- intervize
- supervize
- *skupinové řešení problémů*

(v těchto oblastech existuje různá míra případné „pomoci“ ze strany psychologa, školního psychologa případně psychologa připravujícího budoucí učitele...)

# Osobnost učitele

Stávání se učitelem x „rozený“ učitel? (aktuální téma vzdělávání učitelů - <http://bit.ly/1c9dtyD>)

U učitele nutné kvalifikační i osobnostní předpoklady

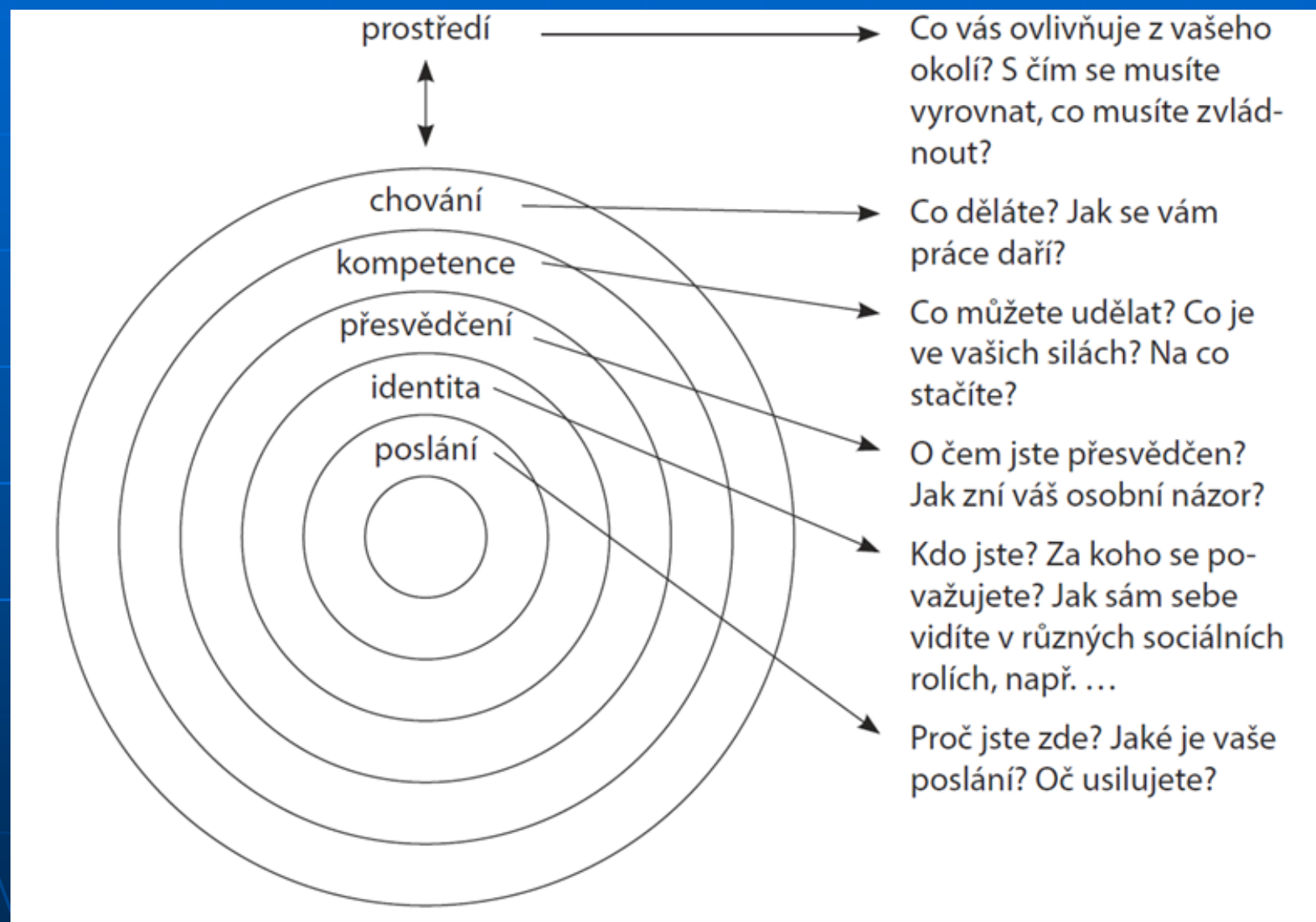
Nestačí suma znalostí, které by žákům předával, důležitý je i způsob, *jak* to činí.

Profesionální kompetence učitele – komplexní schopnost či způsobilost k úspěšnému vykonávání profese; zahrnuje znalosti, dovednosti, postoje, hodnoty, osobnostní charakteristiky (Spilková, 1997)

Učitelova osobnost

- souhrn všech jeho *vlastností* (a jejich projevů v jeho jednání a chování), které jistým způsobem (ať již kladně nebo záporně) působí na žáky a současně ovlivňují také výsledky učitelovy i žákovy činnosti (Štefanovič, 1967)
- systém biofyzických, psychických a sociálních komponent (Spousta, 2003) – biopsychosociální model

# Model „reflektivní“ osobnosti učitele



*dle Mareš, 2013*

# K tématu vývoje učitele 1

PROČ je zkoumání vývoje důležité?

- umožňuje reflexi a sebereflexi učitelů (v průběhu výzkumů, výsledky výzkumů, srovnávání...)
- předkládá informace podstatné pro ředitele (orientace v profesním i psychickém vývoji → podpora učitelů)
- podporuje celkovou „efektivitu“ školy
- je důležité pro veškeré profese, které s učiteli a jejich žáky přicházejí do styku (speciální pedagogové, psychologové z PPP, sociální pracovníci, ...zaměstnanci státní správy...)
- školní psycholog!

# K tématu vývoje učitele 2

Způsoby dělení teorií vývoje učitele

- pedagogický X psychologický přístup
- obsažnost teorie, na níž je pojetí založeno

Užší pojetí (většina pedagogických a část psychologických)

Přechod – pedagogická pojetí, které berou částečně do úvahy psychologické či sociální souvislosti

Širší pojetí – pedagogicko-psychologická a sociálně psychologická; učitel svébytná osobnost; důraz není kladen pouze na vývoj učitele, jakožto profesionála, zabývajícího se učením, ale i učitele, jakožto člověka

(k vývoji učitele viz: <http://bit.ly/1ice31g> a <http://bit.ly/1hKOU1c>)



# Sebereflexe v souvislostech

Intelligence – jako schopnost metakognice (přemýšlení o myšlení; zhodnocení vlastních znalostí, dovedností – **sebereflexe** jako projev *explicitní* metakognice?)

Sebepojetí – lze spojit s kognitivním obsahem sebereflexe, ale častěji přítomen prvek sebehodnocení (*self-esteem*) – vliv na jednání (seberegulace)

Identita – jako celoživotní „sebereflexivní projekt“ či dokonce „osobní mýtus“ (McAdams, 1993)  
(k identitě učitele viz: <http://bit.ly/199150c>)

Otázky:

sebereflexe X reflexe?

užší a širší pojetí sebereflexe?

# (Sebe)reflexe v pedagogických souvislostech

**Dewey** (1933) – aktivní, vytrvalé a pečlivé zvažování jakéhokoliv přesvědčení či jakékoliv formy znalosti s ohledem na základy, na nichž tato přesvědčení či znalosti staví a stejně tak s ohledem na následné závěry, ke kterým se kloní.

**Boud, Koegh & Walker** (1985) – proces znovuvybavování a prozkoumávání zkušenosti takovým způsobem, aby tato činnost vedla k novému porozumění.

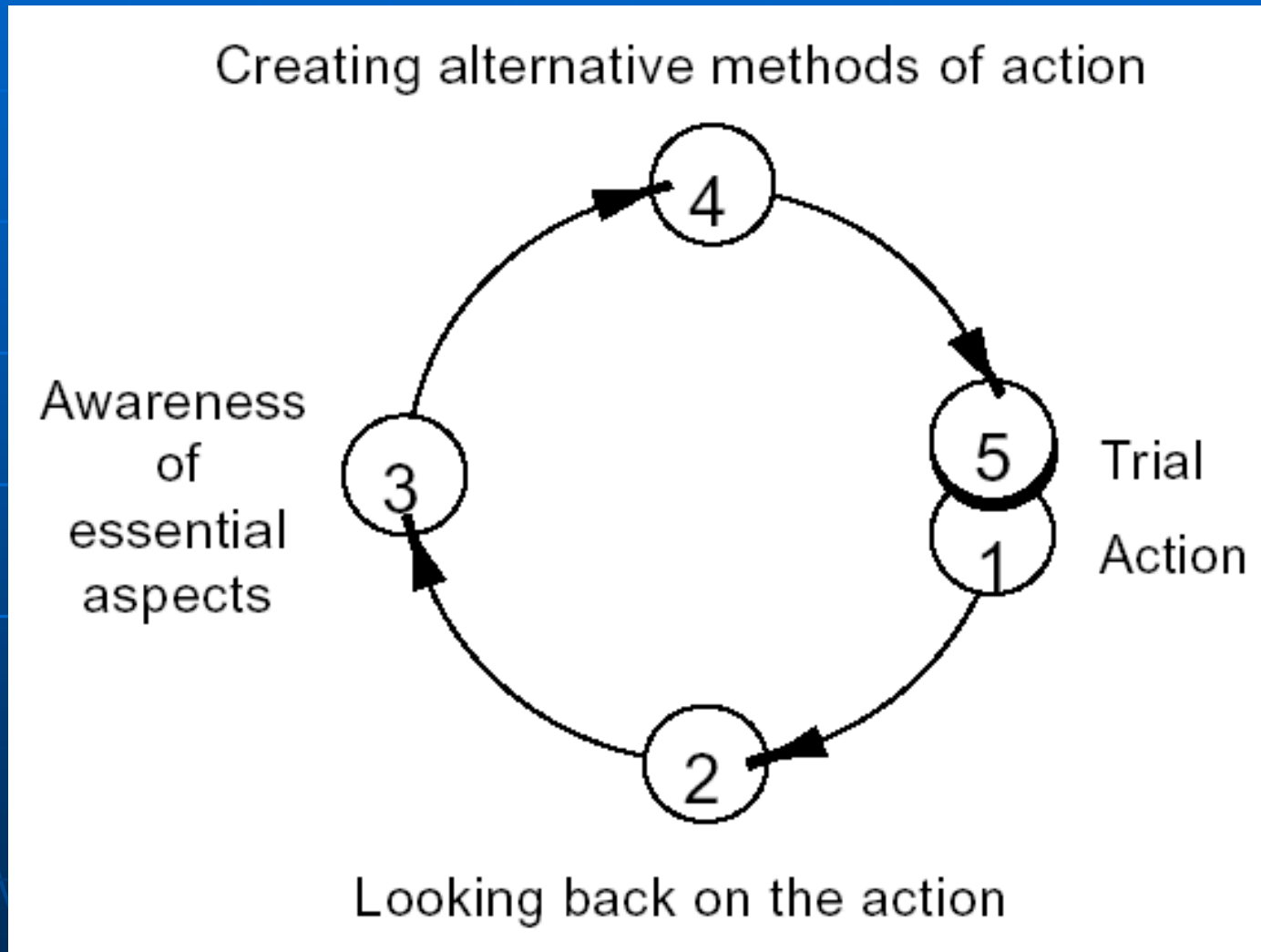
**Moon** (2004) – způsob myšlení, který se vztahuje k vysvětlování problematických, nejasných a složitých jevů. Spočívá ve zpracování našich neuspořádaných znalostí; reflektujeme v okamžiku, kdy jsme postaveni před nějakou nejasnou, obtížnou či problematickou situací.

**Korthagen** (2011) – mentální proces spočívající ve snaze strukturovat nebo restrukturovat určité zkušenosti, problém nebo stávající znalosti či vhledy.

*(cit dle Svojanovský, 2013)*



# ALACT model reflexe



# Mentoring 1

Forma kolegiální podpory ze strany zkušenějších učitelů (mentorů, uvádějících učitelů)

Význam:

- profesionalizace týmu;
- rozvoj spolupráce, klimatu školy;
- stabilizace mladých a nadějných učitelů;
- „revitalizace“ starších učitelů (jiný typ práce).

Cíle:

- snížit riziko osamělosti (začínajícího) učitele;
- zlepšit výkon, pomoci mladému učiteli stát se expertem;
- usnadnit vybudování profesní vize, zpětná vazba;
- poskytovat podporu a pomáhat formovat výzvy (motivovat), udržet v profesi;
- přenést kulturu školy.

# Mentoring 2

## **Didaktické a odborné kompetence** (*Teaching skills*)

- plánování výuky, rozvoj výukových strategií – didaktika, rozvoj hodnotících nástrojů;
- práce s žáky – práce se žáky: respekt k individuálním potřebám, adaptace výuky pro žáky se SVP, práce s žáky s jinou kulturou, motivace žáků....;
- řízení třídy – upravit fyzický prostor, zajistit bezpečí a pořádek, vytvořit efektivní disciplinární systém...;
- administrativní úkoly – dokumentace, školská politika, řády a pravidla, odevzdávání úkolů (zejména pro začínající).

## **Interpersonální kompetence**

- kolegialita, vztahy s učiteli, s rodiči, porozumění a přijetí školní filozofie, školní projekty.

## **Intrapersonální kompetence** (*Coping skills*)

- rovnováha profesního a osobního života, time management, učení se od kolegů, další vzdělávání, osobní cíle, relaxace a volný čas

# Intervize

Způsob sdílení případové práce, zkušeností, součástí vzájemná podpora a reflexe mezi kolegy z různých škol

Popis:

- vytvoření menších skupin (ideálně 3-8) pedagogů z různých škol, kteří se pravidelně scházejí;
- platí princip rovnosti (případná role vedoucího spíše organizační charakter; střídání rolí);
- témata pro práci skupiny volí její členové (osobní zájem; větší snaha při hledání řešení);
- hledání možností řešení problémů (prostřednictvím naslouchání a diskusí; bez užívání soudů a kritiky; sdílení úspěchů i obtíží);
- stručná dokumentace průběhu práce skupiny.

# Supervize 1

Více chápání pojmu – obecně forma **odborné** (kolegiální?) podpory v pomáhajících profesích; občas kontrolní aspekt, který ovšem supervizi „znehodnocuje“

Supervize je forma **podpory profesního růstu** – příležitost k reflexi možností, jak jinak rozumět, jaké zaujímat postoje a jak jednat v situacích se žákem a kolegy, s cílem zvyšovat svou profesionální kompetenci (Havrdová, 1999)

Supervize se pokouší **dosáhnout zvýšení kvality práce** pomáhajících profesí pomocí komunikace s odborníkem, supervizorem. Tato komunikace probíhá v prostředí důvěry, vzájemného respektu a je zaměřena na rozvíjení kompetencí, komunikace, uvědomování si nevědomých stereotypů, souvislostí apod.

# Supervize 2

Typy supervize:

- individuální supervize – jednotlivec nebo celý tým jednotlivě;
- týmová supervize – celého pracovního týmu, zaměřeno na vztahy;
- manažerská supervize – u vedoucích pracovníků (jiné problémy);
- případová (skupinová) supervize – zaměřeno nikoli na vztahy či organizaci, ale na řešení případů

Supervizí **není** kritika či hodnocení ze strany vedoucích pracovníků.



# Bálintovská skupina

Původně určena pro psychoterapeuty, pak lékaře, postupně další pomáhající profese

Supervizní technika, existuje tedy „vedoucí“ skupiny (nutnost vedení profesionálem)

Pracuje se nad případy z praxe, avšak ne stylem „co na toho žáka vymyslet“, ale spíše „co mi brání porozumět mu“ (řešení vztahů k žákům)

Základní cíle:

- porozumět vztahu (zlepšit sebepozorování, sebereflexi a pozorování, převzetí zodpovědnosti za žáka);
- překonat předsudky (nejsem „vševědoucí“; překonání „jenom já vím, co je pro ně nejlepší“; „všemu se lze naučit“; „za vše může rodina“);
- pozměnit sebe sama (lépe chápat vztahy; akceptovat svoje limity...).

# Příště...

*Skupinové řešení problémů na školách – praktická aplikace*