

OSOBNOST ŘEDITELE ŠKOLY



Napřed musíte poznat sami sebe, abyste mohli dobře řídit ostatní!!



Pokuste se najít, kam asi patříte !!!

Jakým způsobem řídíte svoji školu?

Jste:

- „zlej“,
- „hodnej“ nebo
- „PROFÍK“ ?



Rozlišení stylů řídicí práce ředitele školy



Autokratický typ

- soustřeďuje většinu vazeb a vztahů na sebe (vzpomeňme si na písničku od skupiny Olympic – „já,já,já, jenom já“)
- zlepšení vidí hlavně v přísné kontrole (máš – nemáš a tím to končí)
- samostatnost a iniciativa ostatních je spíše na obtíž
- drží se striktně nařízení, směrnic, práv a povinností bez nutnosti zhodnocení individuální situace (je to sice jednodušší ale určitě ne nejlepší řešení)

A kdy je potřeba stát se autokratem ?

- ☹ chodí Vám učitelé pozdě do hodin a o to dříve odcházejí ?
- ☹ je všeobecně pracovní kázeň ve špatném stavu ?
- ☹ dozory o přestávkách se vykonávají z kabinetů a fotbal na chodbách vítězí?
- ☹ kuřáci využívají pro svoji „vášeň“ jiné prostory než Vámi vyhrazené?
- ☹ máte podezření na požívání alkoholu v pracovní době?

Pokud se potýkáte s takto závažnými problémy – zasáhněte okamžitě a razantně.



- 1. Při projednávání buďte konkrétní.**
- 2. U mnohých by mohl vzniknout syndrom kolektivní viny a to může nadělat více škody než užitku.**
- 3. Při dlouhodobějším uplatňování autokratického stylu se mohou mezi Vámi a ostatními pracovníky vytvořit takové bariéry, které budete později jen těžko bourat.**
- 4. Proto buďte autokratem jen když je to opravdu nutné.**



Demokratický typ

- ☞ - využívá kolektivních forem práce, nápadů a podnětů
- ☞ umí delegovat část pravomocí na své spolupracovníky (i to je jedna z našich kapitol, neboť velká část našich ředitelů tuto „motivační“ formu spolupráce nevyužívá – ke své škodě)
- ☞ poskytuje dostatek informací - fungující informační systém,
- ☞ nejen vnitřní ale i vnější , je základem úspěchu každé školy.
- ☞ Zapojte své pracovníky do rozhodovacího procesu = dejte jim dostatek informací
- ☞ vytváří příjemné pracovní podmínky –
- ☞ neodsuzuje předem, diskutuje, argumentuje

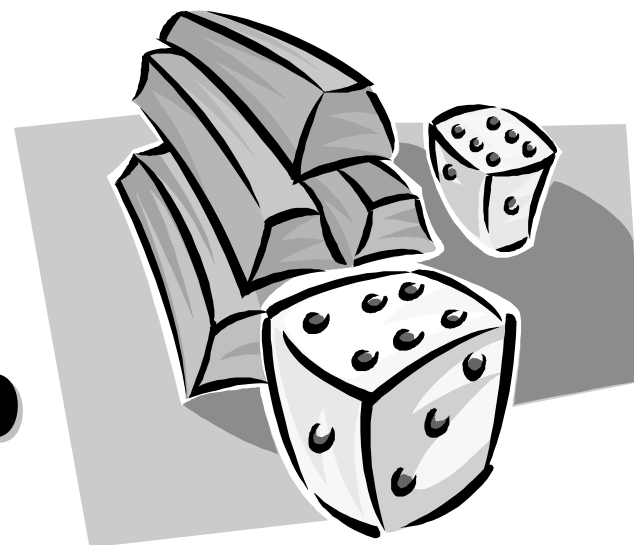


Pokud chcete vybudovat a vést „dobrou“ školu, tak se neobejdete bez vlastností, které má „demokratický typ“. Takový způsob vedení a řízení je opravdu náročný, ale uvědomte si, že pracujete s lidmi. Práce s lidmi patří mezi **nejnáročnější činnosti** a všechno se nedá „nalajnovat“. **Dávejte do své práce srdce, pak budete úspěšní.**

Pokud Vám zbude jen rutina odejděte se vztyčenou hlavou a dejte šanci tvořivějším (takovou sebereflexi mají jen ředitelé demokrati)



Liberální typ



- 🔓 minimální součinnost ředitele školy s kolektivem
- 🔓 nechává stanovení úkolů i způsob jejich splnění na podřízených

Takový typ ředitele

🔒 - se zaměřuje převážně na styk s úřady, dodavateli apod.

🔒 - Možná sežene více peněz na opravu než ostatní ředitelé,

🔒 - možná bude mít dobré styky na úřadech a nejdříve posekanou trávu v okolí školy.

🔒 - Samozřejmě i to patří v dnešní době do pracovní náplně ředitele školy.

🔒 - *Ale nemělo by to být na úkor práce s lidmi a hlavním posláním školy.*

🔒 - Pokud Vaši pracovníci zjistí, že se mohou „řít sami“, pak se Vám, za velmi krátkou dobu, vymknou z rukou a Vy budete muset nastolit autokratický styl řízení.

🔒 - Co to pak udělá s kolektivem?

HODNOCENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU

Důležitou součástí práce každého ředitele je hodnocení pracovního výkonu podřízených.

Jednou ze zásadních chyb, které se někteří ředitelé dopouští při hodnocení svých pracovníků je ta, že se omezují na hodnocení neúspěchů a nedostatků.

Dobře odvedená práce se bere jako samozřejmost a zůstává mnohdy bez povšimnutí.

Takto jednostranně zaměřené hodnocení je nesprávné a při dlouhodobějším přehlížení vede k demotivaci a nezájmu.

Proč hodnocení?

- Bez hodnocení se neobejde žádná lidská činnost, obzvláště tam, kde pracujeme s lidmi.
 - Co se stane když hodnocení chybí ?
- pracovníci nemají zpětnou vazbu a nevědí, zda udělali věc dobře či nikoliv
- získávají dojem, že je jedno, zda se snaží či nikoliv
- ztrácejí jistotu
- vytrácí se aktivita
- „když mi nikdo nic neříká, tak to dělám asi dobře“
- „je jim to jedno, jestli dělám, nebo nedělám, tak proč bych se snažil“

Co má být součástí hodnocení ze strany ředitele školy ?

- Je důležité si uvědomit, že je nutné hodnotit i další organizační složky
- (jídelna, správní úsek, školní družina apod).
- I tito pracovníci jsou plnohodnotnou součástí školy a nesmíte je odsunovat na vedlejší kolej
- . Zabráníte tím, mimo jiné, pocitu „nadřazenosti“ jedné skupiny nad druhou.
- A tento pocit na mnoha školách existuje.

a) pracovní chování

- **řádná docházka – chod'te do školy dříve než Vaši pracovníci** a projděte si školu. Tak nejlépe zjistíte, kdo chodí na dozory včas a kdo chodí do budovy později než žáci. Na druhé straně nedělá dobrý dojem, když Vaši pracovníci, žáci či rodiče shání někoho z vedení školy a ani ředitel či jeho zástupce nejsou přítomni. **Management školských zařízení si musí uvědomit, že jeho pracovní doba je 40 hodin týdně.** Bohužel jsou školy ve kterých po 14,00 hodině nenajdete opakovaně nikoho. A jsou školy, kde zástupce ředitele končí v pátek již ve 12,30 hodin a to pravidelně, neboť musí na nákup.
- **Moje rada:**
 - *co nejvíce se pohybujte mezi lidmi,*
 - *nemusíte za nimi chodit, jen když něco potřebujete. Prostě se běžte jen tak projít. Rozhýbejte si záda a dozvíte se věci, které by se k Vám nikdy nedostali.*
 - *Pokud musí někdo z vedení školského zařízení odejít dříve, zabezpečte aby ho vždy někdo zastupoval. Nepřítomnost celého vedení školského zařízení lze tolerovat pouze ve výjimečných případech.*
 - *Pokud máte tolik aktivit, že musíte odcházet z práce dříve, musíte se rozhodnout čemu se budete věnovat.*

Plnění pracovních úkolů – hlavní pracovní náplní učitele je výuka žáků, ale má i další (např. administrativní povinnosti třídního učitele), které musí vykonávat.

Nediskutujte se svými zaměstnanci o tom, zda své povinnosti budou dělat či nikoliv.

Jsou věci, které platí ať se nám to líbí či nikoliv.

Moje rada: Vy jste zodpovědný, tak vyžadujte plnění úkolů a povinností. Pokud se začnete omlouvat, , že Vy za to nemůžete, to inspekce, to vyhláška, to vláda apod., nedělá to dobrý dojem.



Pokud je ředitel opravdu „profík“ je mu občas odpuštěn i nějaký ten přehmat.

Jestli chce být ředitel hodný, se všemi kamarád, dělat pouze jednoduchá a bezkonfliktní rozhodnutí a nepříjemná rozhodnutí odkládat, nebo hledat výmluvy, pak je to ředitel „slaboch“.
Dříve či později přinese jeho neaktivita a neschopnost postupnou ztrátu kreditu školy i jejich pracovníků.



Lze říci, že ideální ředitel školy je ten, který dokáže zvolit ***správný způsob*** vedení v ten **správný čas**.

Musí umět ovládat všechny styly řízení. Jen tak dokáže plánovat a operativně reagovat na vzniklé situace.

To ale neznamená, že se nebudete plně věnovat své práci a snažit se , v rámci možností, zlepšovat nynější stav.

Vy musíte být iniciátory takových akcí na školách.

Vy jste ten hnací motor.

Nespoléhejte jen na iniciativu jiných.

Vy musíte jít příkladem ostatním.

Vy ukažte lidem, že i za těchto podmínek je práce pedagoga důležitá a má své kouzlo.

A k tomu všemu potřebujete dostatek informací právě od svých pracovníků.

Zkuste to a uvidíte.

Zacházení se svěřeným majetkem a pomůckami

Moje rada:

Udělejte si karty pro každého pracovníka na svěřené předměty.

Přidělte prodlužovačky, kalkulačku, videokazetu a další věci.

A za nějaký čas si to zkontrolujte, zda pověřený pracovník ví, kde věci má.

Naučte pracovníky hospodařit s majetkem.

Dokažte lidem, že při správném a šetrném zacházení si můžete pořídit i věci nadstandardní.

b) sociální chování

vzájemné vztahy na pracovišti – známé poučení od neznámého autora praví : „ tam kde jsou dvě a více žen je vždy problém „. Feminizací školství je úroveň komunikace na mnoha školách poznamenána. Vzájemná spolupráce uvnitř školy je mnohdy protkána osobními spory mezi jednotlivými vyučujícími, které se v extrému promítají i do pracovní roviny.

Moje rada: nesnažte se řešit osobní či rodinné spory mezi pracovníky. Jinak špatně skončíte. Zasáhněte až v případě, kdy se vzájemné antipatie mezi pracovníky začnou projevovat ve vztahu k žákům (neochota vzájemně si sdělovat poznatky o žácích, nejapné poznámky o způsobu výuky svého kolegy před žáky apod.)

Loajalita ke škole a svému zaměstnavateli – pokud se Vám podaří, aby kolektiv táhl za jeden provaz a Váš cíl byl i cílem ostatních, máte vyhráno. Pokud bude jeden zaměstnanec pomlouvát druhého, a ještě na veřejnosti, je to známka nedobrých vztahů a nepochopení smyslu práce pedagoga. Bohužel člověk, který se takto chová si neuvědomuje, že škodí vlastně sám sobě, neboť i on je součástí školy a kolega toho pracovníka, o kterém tak nehezky hovoří.

Moje rada : Nemíchejte do pracovní oblasti své osobní vztahy. Pamatujte že „ co je v domě, není pro mě“. Utvořte si okolo sebe ochranný obal. Někteří se Vám budou chtít dostat až na kůži. Pokud to dovolíte, jste ztracen(a). Není to opravdové. Je to vypočítavost a snaha se zalíbit. Při první příležitosti budete mít tu pomyslou „kudlu

Úroveň komunikace se žáky a rodičovskou veřejností – je těžké se na žáky stále usmívat, když po Vás hází všechno možné, titulují Vás vulgárními výrazy a neplní si své povinnosti. Dnešní doba došla tak daleko, že čím dál více platí „na hrubý pytel, hrubá záplata „. Z hodných a přívětivých učitelů se musí stát přísní pedanti jinak „nepřežijí“. Z hlediska výchovného i vzdělávacího je nezbytné, ***aby všichni pedagogičtí***

Moje rada :Pokud žáci zjistí, že jeden jim povolí to, co druhý zakazuje, je to špatný

signál o jednotnosti učitelského sboru. A děti jsou velice vnímavé. Pozor na to!!

Chraňte své lidi do roztrhání těla, ale pokud se opakovaně dostanou za hranice

únosnosti, buďte pes. Pokud začnete obhajovat fyzické tresty, vulgární vyjadřování a

nebudete trestat, ztratíte kredit na všech stranách.

C) výsledky pracovního výkonu

- **stanovte si,co je výsledkem každého pracovního výkonu u všech organizačních složek**



•u pedagogů jsou to výsledky výchovně vzdělávacího procesu.

- Máte stanovena kritéria hodnocení jednotlivých vyučujících?
- Máte stanoveny společné cíle, kterých chcete dosáhnout v tomto čtvrtletí nebo pololetí ? Pokud NE – co a jak chcete hodnotit.

•**u správních zaměstnanců** lze jednotlivé úkoly zadávat konkrétněji, stanovte i jim cíle na určité období (velký úklid, drobnosti, které se běžně nedělají) a nezapomeňte splnění zkontrolovat a vyhodnotit

•**školní strava** je věčným tématem na všech školách, neboť vybíravost dětí a nejen jich, je veliká. Někteří dospělí pracovníci jsou schopni komentovat kvalitu či pestrost stravy před žáky. Tím samozřejmě dávají návod pro své svěřence, kteří uvažují naprosto logicky: „ když to může učitel, proč bych nemohl já“. I tam se nebojte zasáhnout a usměrnit. Pokud neshledáte podstatné závady, chvalte, a to veřejně. Obzvláště pracovnice ve školních jídelnách si zaslouží velké absolutorium.

•**nezapomeňte na svého** zástupce, požadujte preciznost, je to Vaše pravá ruka, reprezentuje i Vás

**Moje rada : své hodnocení
zaměřujte více na žáky, zaměstnance
a jejich problémy.**

**Neutápějte se v číslech a
malichernostech.**

**Musíte se naučit delegovat. Pak Vám
zbude čas na podstatné věci.**

**Všichni pracovníci musí vědět co je
předmětem Vašeho hodnocení.**

**„Zapřáhněte“ své zástupce a
vedoucí jednotlivých úseků.**

Nemůžete dělat všechno sami.

Rozdělte a panujte.

d) znalosti a dovednosti

- **kvalifikace** – má pracovník dostatečné znalosti a schopnosti a dokáže je uplatňovat při své práci ?

Moje rada : nemůžete být ve všech třídách najednou. Na hospitaci Vám trochu šikovný kantor předvede takovou hodinu, že můžete jen chválit.

Jak tedy posuzovat pedagogické schopnosti vyučujících ?

Práce pedagoga se nedá změřit ani zvážit.

Musíte spoléhat na učitelskou odbornost, zkušenost a profesionalitu.

Tady je každá rada drahá!!

Další vzdělávání - má učitel snahu se dále vzdělávat a aplikovat nové poznatky do výuky ? Nepovažuje za nutné se dále vzdělávat a žije z toho co se před mnoha lety naučil na vysoké škole ? Dokáže poznatky ze seminářů aplikovat do výuky nebo jezdí jen tak .

Moje rada : ten kdo nemá zájem se dále vzdělávat je buď geniální a nepotřebuje to,
nebo pohodlný a pro Vaši školu nebude žádným přínosem.
Pokud ho nepřesvědčíte o nutnosti a potřebnosti dalšího vzdělávání nastěhujte se mu do hodin a přesvědčte ho „silou“.

Ukažte mu, že jeho odborný růst je přínosem i pro jeho samého.

Organizační schopnosti

–všímejte si co se nového objevuje na nástěnkách, kdo udělal výzdobu na patře, jak jsou vyzdobené třídy, kdo organizuje a realizuje mimoškolní akce

Moje rada : *nesed'te na své ředitelské židli, ale buďte neustále v pohybu. Lidé poznají, že se o jejich práci zajímáte. Doutník si můžete dát až po pracovní době.*

Samostatnost a spolehlivost

– máte u pracovníka jistotu, že když zadáte nějaký úkol, tak ho opravdu provede?

Je ochoten si vyhledat informace, které potřebuje ke splnění úkolu sám?

Musíte ho opakovaně upomínat, že už vypršel termín, do kterého měla být práce hotova?

Moje rada : při opakovaném nesplnění zadaných úkolů a termínů Vám nezbyvá nic jiného ,než se stát pro tyto případy *autokratem*. Sáhněte na peníze, dejte napomenutí. Nejhorší, co byste mohli udělat je to, že práci raději uděláte sami nebo pověříte zase ty osvědčené. Pokud se toto stane pravidlem, řítíte se do *pekel*.



- **Bud'te při hodnocení důslední**
 - **a**
- **spravedlivý ke všem,**
- **sebe nevyjímaje.**
 - **I Vy jste jen člověk a můžete dělat chyby.**

JSTE TÍM PRAVÝM MANAGEREM ?



- umíte se **rychle adaptovat** na podmínky v nichž musíte rozhodovat?
- umíte **organizovat práci** (svoji i podřízených)?
- umíte **inovovat a podněcovat** změny ?
- používáte **efektivně informační systém** školy (vnitřní i vnější) ?
- umíte **vést lidi** ?
- máte **dostatek sebevědomí** (věřím si, že umím a dokážu to)?
- máte **autoritu** (díky získaným výsledkům)?
- umíte **motivovat** sebe i jiné (jak a čím)?
- jste **průbojný** (umíte se prosadit v konkurenčním prostředí)?
- jste **taktní a korektní** (ve všech jednáních)?