

# Specifika učitelské profese

Učení se v místě práce

# Profese učitele – o čem se mluví?

- Semi-profese (S. Štech), „nenaučitelné“ povolání techniky a postupy jsou fajn, ale nestačí)
- „Nemožné“ povolání (S. Freud) (nemůžete 100% zajistit, že se cíle podaří naplnit, že se dítě naučí...)
- Osamocená profese
- Balancování mezi pomocí a kontrolou
- Ohrožení vyhořením
- Problematický sociální status (tradičně nízký profesionalismus, měnící se chování lidí, stále slabší mzdy, feminizace, předsudky, očekávání společnosti...)
- Nutnost „být in“
- Mnoho odběratelů (sendvič: žáci, rodiče, vedení...), kteří mohou mít různé cíle ... každý to toho „kecá“
- Problematický školsko-politický kontext (závislost na ekonomice – financování skrze počty žáků, nejasné politiky, časté změny, nestabilita, administrativa, projekty, inkluze...)
- Co ještě?

## Školní kontext – řešení ve spolupráci?

- Tlak na rozvoj škol zevnitř (dokumentace a předávání specifických – „nenaučitelných“ zkušeností, profesionální rozvoj – profesionalizace profese, učící se organizace, organizační učení...)
- Rozvoj spolupráce, rozvoj klimatu, kultury školy
- Stabilizace mladých a nadějných učitelů
- „Revitalizace“ starších učitelů (stárnoucí týmy), age management ve škole
- Pojmy mentoring, supervize, tutoring, koučing... konzultace ...i ve školách

# Úrovně kolegiální podpory (Little, 1990)

- a) společenská konverzace,
- b) pomoc a podpora,
- c) sdílení a výměna názorů a zkušeností
- d) společná práce.

# Mentoring, mentor, mentee

## Mentor

- Základem pojmů je jméno zkušeného moudrého muže – Mentora z Homérový antické báje Odyssea.
- rádce, vůdce, vychovatel

**Mentee** (ten, kdo je podporován, veden...)

**Mentoring** – je považován za jeden z nejstarších modelů pro lidský rozvoj; v profesní sféře jde o odborné, kolegiální a moudré vedení k učení se v profesi a k profesionálnímu růstu

- uvádění - **Induction** (organizační charakter spolupráce)



# Mentoring – definiční znaky

- **déletrvající kontinuální proces rozvoje specifických odborných i osobnostních kompetencí učitele**
- **ve školním prostředí jde o profesionální praxi poskytující asistenci, podporu a vedení nejen začínajícím učitelům za účelem zvyšování jejich profesionálního vzestupu**
- **funguje na základě kolegiálního vztahu učitele a mentora.**
- **sebeřízené učení** vycházející z potřeb menteeho
- **je založený na dobrovolnosti, důvěře a respektu**

- Mentoring je (individuální) forma profesní podpory využívaná ve vzdělávání dospělých.
- Mentoring respektuje zkušenosti mentora i podporovaného pracovníka/pedagoga.
- Mentor podporuje jedinečnost učitele, vychází z jeho aktuálního stavu dovedností a znalostí a posiluje sebeřízené učení účastníků mentoringu.



# Literatura

- CARROLL, M., THOLSTRUPOVÁ, M. (ed.) *Integrativní přístupy k supervizi*. Praha: Triton, 2004
- DEMBKOWSKI, S. a kol. *7 kroků efektivního koučování*. Brno: Computer Press, 2009
- DRAGO-SEVERSON, E. *Helping teachers learn*. Thousand Oaks: Corwin Press, 2004
- HAWKINS P., SHOHET, R. *Supervize v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2004
- JONSON, K. F. *Being an effective mentor. How to help beginning teachers succeed*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 2008
- PARMA, P. *Umění koučovat*. Praha: Alfa Publishing, 2006
- PÍŠOVÁ, M. A KOL. *Mentoring v učitelství*. Praha: PedF UK, 2011
- PORTNER, H. (ED.) *Teacher mentoring and induction. The state of the art and beyond*. Thousand Oaks, California: Corwin Press, 2005



## Obecné cíle mentoringu ve škole (záleží na potřebách jedince - školy)

- Rozvoj specifických odborných i osobnostních kompetencí, které jedinci umožní dobře vykonávat svou práci, stát se profesionálem.
- Zlepšit výkon, pomoci (novému - začínajícímu) učiteli stát se expertem, profesionálem
- Snížit riziko osamělosti (začínajícího - nově příchozího) učitele
- Poskytovat efektivní zpětnou vazbu.
- Usnadnit pracovníkovi formulaci profesní vize.
- Poskytovat podporu a pomáhat formulovat výzvy (motivovat), udržet v profesi.
- Kultivace **profesní kultury**, posilování kolegiality a spolupráce ve škole (učící se organizace).

# Druhy a podoby mentoringu

- Instruktažní x facilitativní mentoring
  - Obecný x oborový mentoring
  - Individuální x skupinový mentoring
- 
- Jeden mentor na (max.) dva učitele při individuálním vedení
  - Více mentorů pro jednoho učitele
  - Externí a interní mentoring
  - E-mentoring

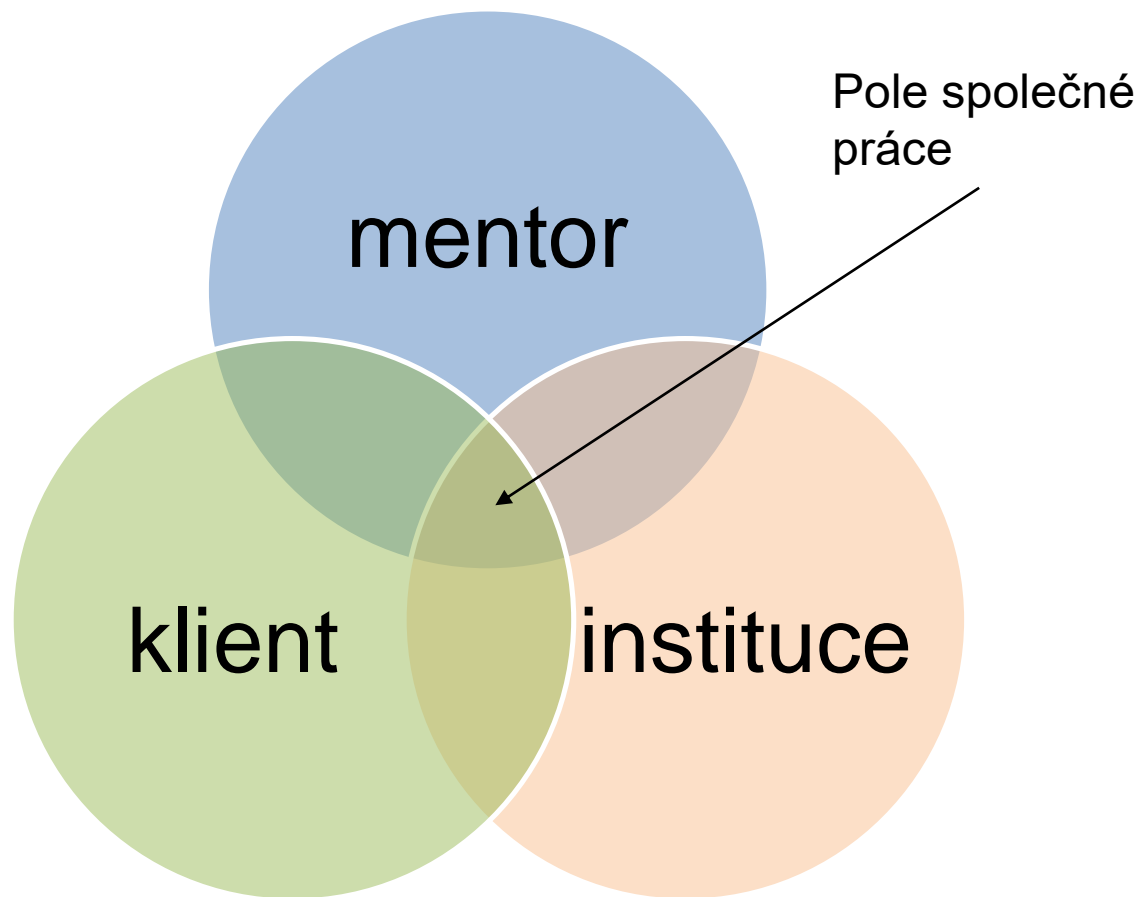
# Činnosti v mentoringu

- Předávání informací, formální i neformální setkávání
- Konzultace, rozhovory, diskuse, rady???
- Pozorování (hospitace - náslechy ve třídě) a zpětná vazba (tabulky, pozorovací schémata, videozpětná vazba...)
- Modelování, ukázky (být modelem)
- Reflektivní skupiny, reflexe praxe, supervize ... a jiné metody či způsoby práce (záleží na přípravě mentora)
- Přímá pomoc: spolupráce na kurikulu, plánování, přípravy na hodinu, materiální podpora...
- Emoční podpora, péče, poradenství

Konfúze rolí mentora (více či méně se k některé z nich přiklání):

facilitátor kouč konzultant (expert) lektor spolupracovník poradce ....

# Pro koho pracuji? – věc zakázky



# Co pozorovat (inspirace konstruktivistické)

## Co pozorovat v hodině?

(Je-li objednávka široká, jde-li o kontrolu, jde-li o studenta ....)

Východisko: konstruktivismus, zaměření na proces – didaktiku (ne na přípravu, ne na odborný výklad...)

Teze: učení je aktivní proces, motivace je klíčem k učení, zkušenost má pro učení zásadní význam.

Jak motivuje žáky

Jak aktivizuje žáky

Jak pracuje s jejich zkušenostmi (kognitivní strukturou)

Teze: učení probíhá v kontextu, je sociální aktivitou, vyžaduje čas...

Jak vede žáky k využívání technologií

Jak podporuje skupinovou práci (diskusi, týmy...)

Jak pracuje s časem

Jak spojuje učební látku s praxí (využitelností v životě), ptá se na použitelnost

Jak pracuje s klimatem (respekt, otevřenost...)

Teze: učitel usnadňuje procesy učení

Jak zplnomocňuje žáka k jeho spoluodpovědnosti za učení

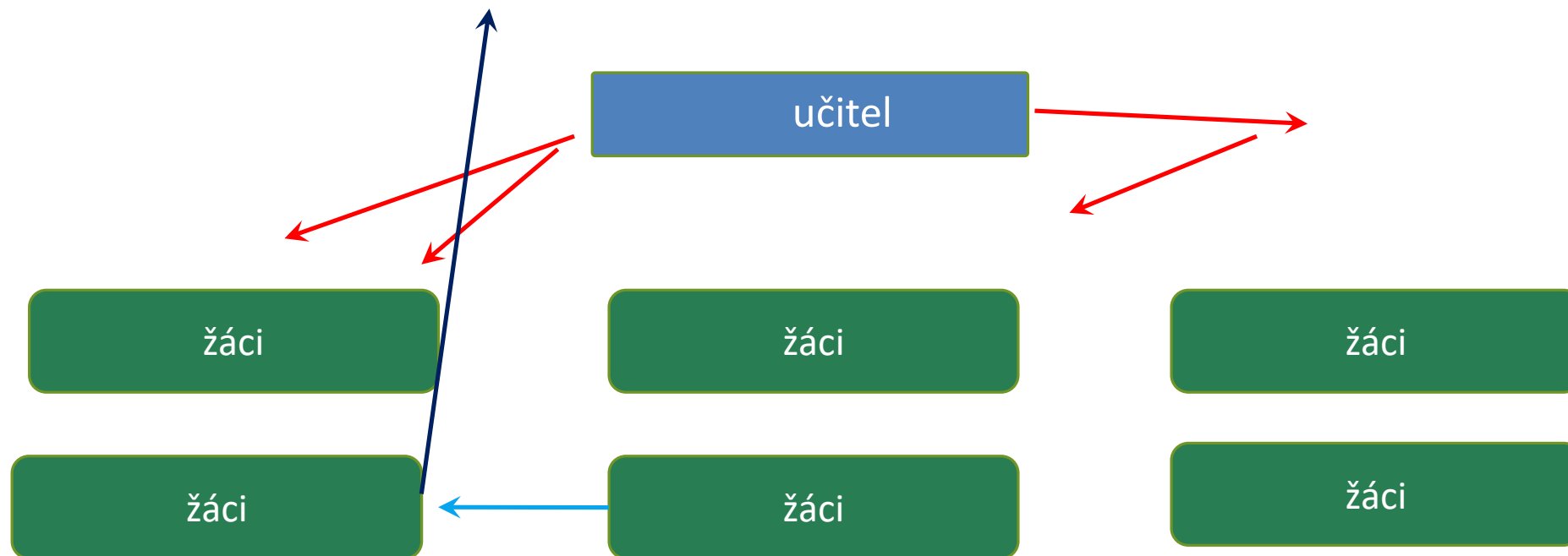
Jak pracuje s pravdou, chybou a nejistotou...

Jak jim naslouchá (učí se), reflektuje sebe sama, je flexibilní ...

Jak dbá na porozumění

Jak argumentuje, jak je přesvědčivý...

# Pohyb učitele a žáků

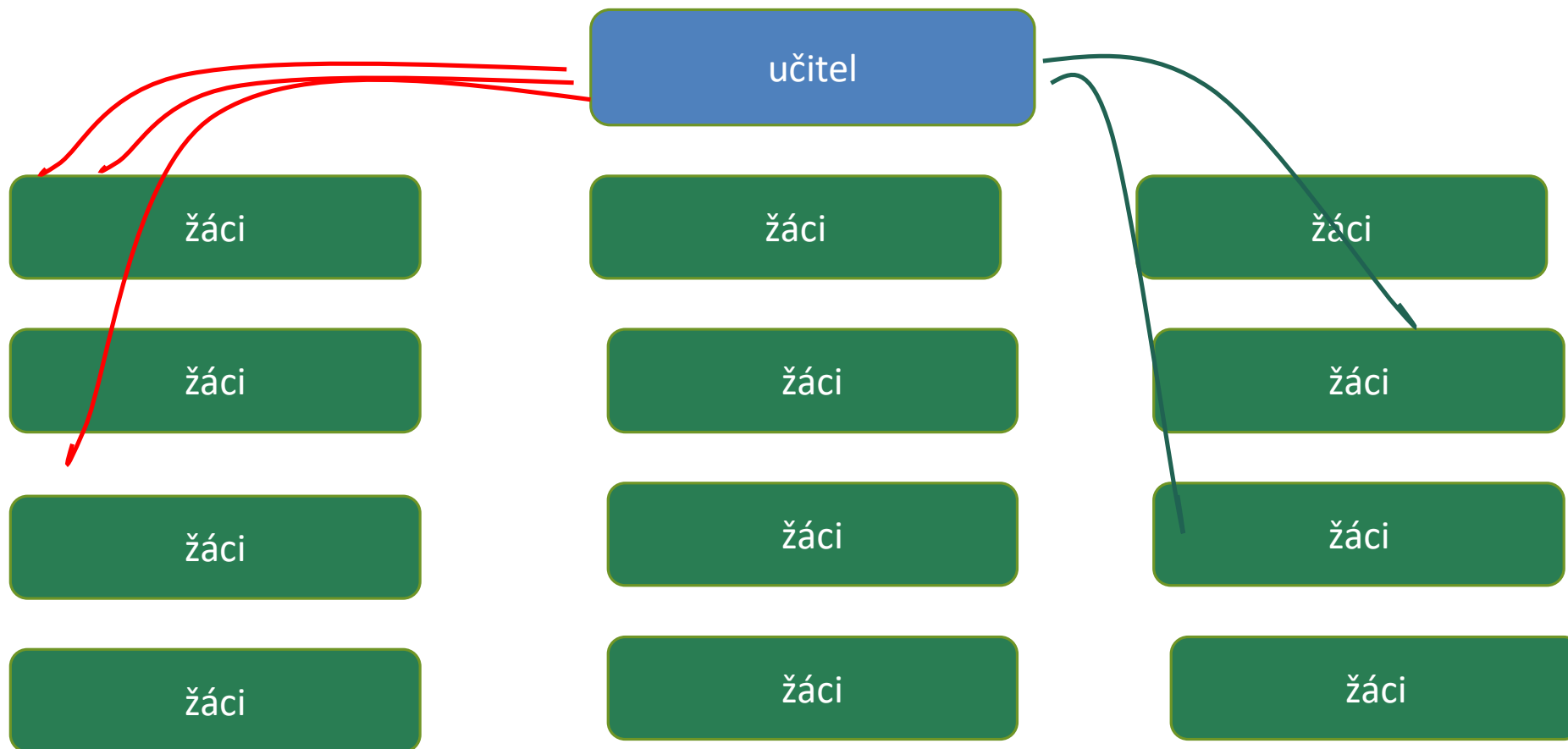


# Pozorování komunikace učitele se žáky

## Repliky učitele

- Pozitivní
- Neutrální
- Potlačující (kritika, ironie, příkazy...)
- Opravující

## Pozorování komunikace učitele se žáky – typ a frekvence replik





# Analýza komunikace s žáky

učitel	žáci
10 pozitivní	45 odpovědí
32 neutrální	20 otázek
12 potlačujících	3 provokace, humor
23 opravujících	10 vyrušování

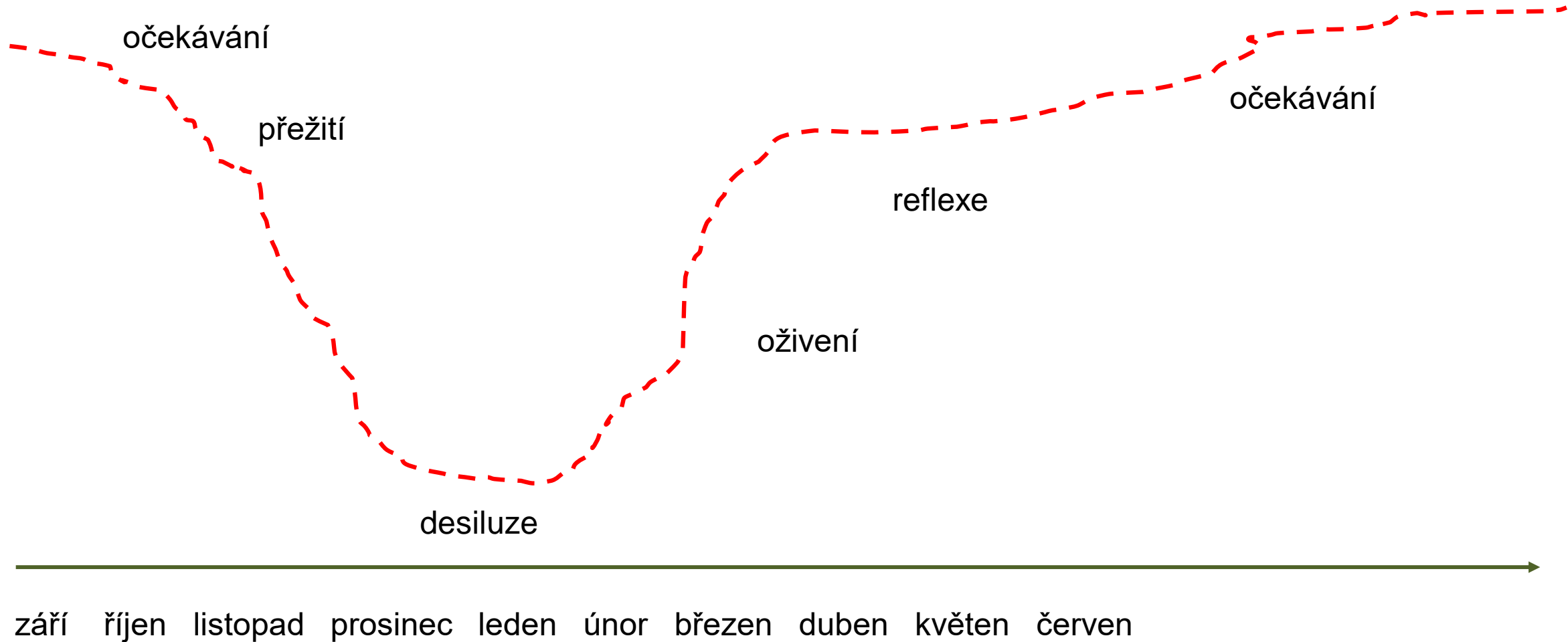
# Pozorování – fázování hodiny

	Cíl učitele	Činnost učitele	Zapojení žáků
0- 5 min			
6-10 min			
11-15 min			
16-20 min			
21–25 min			
26-30 min			
....			

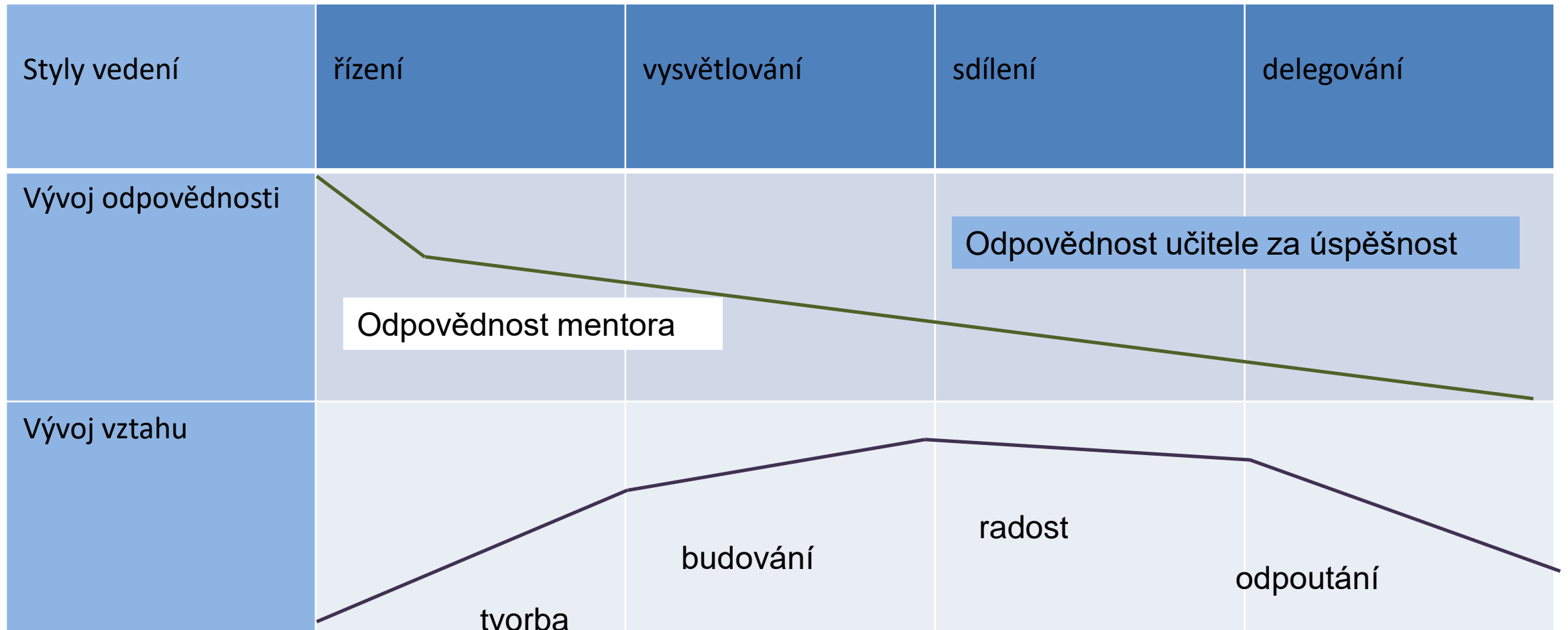
# OBAVY ZAČÍNÁJÍCÍCH UČITELŮ

- ŘÍZENÍ TŘÍDY A DISCIPLÍNA
- ŘÍZENÍ ČASU
- ZÁTĚŽ
- VÝUKA
- TECHNOLOGIE
- VELKÁ ODPOVĚDNOST
- SOCIOKULTURNÍ VĚDOMÍ A CITLIVOST
- MOTIVACE ŽÁKŮ
- OSAMOCENÍ VE TŘÍDĚ
- VZTAHY S RODIČI A KOLEGY

## Fáze emočního prožívání začínajícího učitele (1. rok)



# Proces vývoje začínajícího učitele ve 4 fázích



# Katzův model – vzdělávací potřeby učitelů v různých vývojových fázích

Vzdělávací potřeby				
Semináře, kurzy, postgradual, knihy, časopisy, konference				
Konference, profesionální asociace, časopisy, filmy, návštěvy				
<b>Podpora v místě</b> , spolupráce se specialisty, kolegiální konzultace				
<b>Podpora v místě, technická asistence</b>				
1.rok	2. rok	3. rok	4. rok	5. rok