
NÁSTIN KONCEPCE ROZVOJE ŠKOLY GYMNÁZIUM ELIŠKY KRÁSNOHORSKÉ

„ŘEDITEL JAKO PEDAGOGICKÝ LEADER“

NÁVRH KONCEPCE

MOTTO VEDENÍ: BUĎME PARTNERY, NEJSI V TOM SÁM...

PODSTATA MÉHO VEDENÍ: NEBÝT POUZE MANAGER, BÝT LEADER SE ZNALOSTMI MANAGERA
(MANAGERSKÉ DOVEDNOSTI JSOU SOUČÁSTÍ VEDENÍ LEADERA, LEADER ALE OBOHACUJE
SVOU PRÁCI O PRVEK LIDSKOSTI A EMPATIE, JE VÍCE KOUČEM NEŽ ŠÉFEM...MUSÍ MÍT LIDI
RÁD ☺)

GYMNÁZIUM JE PODLE POSLEDNÍCH DVOU HODNOCENÍ ČŠI (2104, 2022) VELMI DOBŘE
NASTAVENO. VÝSLEDKY VZDĚLÁVÁNÍ, KVALITA VZDĚLÁVÁNÍ, SYSTÉM ŘÍZENÍ, HODNOCENÍ I PŘÍSTUP
VEDENÍ JSOU NADSTANDARDNÍ, NA VYSOKÉ PROAKTIVNÍ ÚROVNI.

ŽÁDOUCÍ JE TEDY ZACHOVAT A NAVÁZAT NA FUNGUJÍCÍ STAV, POSUNOVAT JE DÁL, OBOHACOVAT
A ROZVÍJET O DALŠÍ NOVÉ NOSNÉ EFEKTIVNÍ PRVKY. UDRŽET KVALITU PEDAGOGICKÉHO SBORU A
DOPLŇOVAT JEJ O NOVÉ MOTIVUJÍCÍ KOLEGY.

Úkolem ředitele (kromě mnoha jiných úkolů) je vytvořit takové prostředí, které bude podporovat a motivovat jednotlivé pedagogy v jejich práci, jež má za cíl připravit žáky na jejich budoucí život. Současně pak prostředí školy má být místem, kam student chodí rád a s očekáváním, že se zde dozví to, co jednou bude potřebovat. Zdá se to snadné, ale je to těžký úkol. Na Gymnáziu Elišky Krásnohorské podle všeho mají takového ředitele a takové prostředí, navázat na jeho práci tedy bude a současně nebude snadné. Nastavený systém práce zjevně generuje kvalitně vzdělané studenty, proto je vhodné navázat tam, kde věci mají řád, smysl a jsou efektivní a funkční. Na druhou stranu dostat vysoké úrovně a kvality současného ředitele nebude pro budoucího nástupce jistě snadné. Stěžejní bude navázat profesionální a fungující vztah s pedagogickým sborem a posunovat kvalitu vzdělávání postupně, přirozeně a v souladu s možnostmi, schopnostmi a očekáváním sboru. Vždy je co zlepšovat a vždy se dá fungující systém vylepšit. To by mělo být cílem nového ředitele. Zachovat fungující a přidat chybějící tak, jak to uvádí obě zprávy ČŠI (více formativních, aktivizačních metod výuky podporujících samostatnost žáků, více autoevaluačních technik pro samotné pedagogy, další vzdělávání pedagogického sboru tímto směrem).

VIZE: BUĎME PARTNERY

Dlouhodobý ideál, ke kterému směřujeme, kam chceme dojít

Gymnázium Elišky Krásnohorské se bude neustále rozvíjet jako inspirativní vzdělávací instituce, která podporuje celkový rozvoj žáků a připravuje je na úspěšný vstup do moderní společnosti. Chceme být místem, kde se podporuje kreativita, kritické myšlení a etické hodnoty.

- o EDUKACE A PODPORA PEDAGOGŮ I ŽÁKŮ A POSÍLENÍ JEJICH SEBEVĚDOMÍ, KVALIT
- o NAUČIT ŽÁKY I UČITELE UČIT SE OD SEBE NAVZÁJEM AKTIVNÍM DOVEDNOSTEM
- o NAUČIT SE STANOVIT SI, ČEHO CHCI DOSÁHNOUT, KAM CHCI DOJÍT A SMĚŘOVAT K CÍLI

MISE: NEJSI V TOM SÁM

Střednědobý horizont, obecně, o co nám jde a za jak dlouho toho dosáhneme
 Poskytovat vzdělání na vysoké úrovni, které je zaměřené nejen na předávání znalostí, ale také na rozvoj dovedností potřebných pro osobní a profesní úspěch. Podporovat inkluzivní prostředí, které respektuje různorodost žáků a posiluje jejich sebevědomí a vzájemnou toleranci.

- o Edukace, rozvoj součinnosti pedagogického sboru, podpora týmovosti, sdílení, důvěry
- o Práce s žákem, podpora afektivních dovedností/cílů (ne jen kognitivní a psychomotorické – praktika, laboratoře atd.)
- o V průběhu vzděl. procesu zařazovat více a více prvky formativního, rozvíjecího a posunového hodnocení, zpětné vazby
- o Naučit se dosahovat postupnými kroky svého cíle a naučit se hodnotit, zda se posouvám
- o Zavedení etického kodexu školy pro kontrolu kultury školy (nebo už je ve škole zaveden?) – kultura školy, pojďme si jednotlivé body, které už jsou definovány a sepsány z MŠMT, probrat a specifikovat a transformovat na míru, nejen s pedagogy, ale i s dětmi – co pod tím vidí, jaké konkrétní věci by se v kodexu měly objevit a proč, pojďme do několika bodů kodexu vetknout nějaký konkrétní výstup, kterého se budou účastnit i děti (nabízí se EVVO atd.)

PROSTŘEDKY K DOSAŽENÍ CÍLE: TIPY, NÁPADY, NÁVRHY

MOTTO GYMNÁZIA: ZODPOVĚDNÁ SVOBODA

Krátkodobé, postupné kroky:

1. Mezi pedagogy

- o Posun a doplnění evaluace (dlouhodobý horizont, motivační, nekritická, rozvíjecí, zpětná vazba, rozvoj, posun v čase a průběžný vývoj, sledování trendu...) x hodnocení (krátkodobé, okamžité, reaguje na danou situaci, neposouvá se, nemění většinou, nerozvíjí se dál)
- o Hodnocení standardně učitel – žák, přidat a posílit: žák – žák, učitel – učitel, ale dobré je časem zavést i žák – učitel...nastavit jasná kritéria a pravidla, učit tak děti formulovat a učitele přijímat zpětnou vazbu i od žáka (běžně se ptám, jaká byla hodina, co si děti odnesly, co se jim líbilo, co je bavilo a co jim nešlo a proč – jestli je chyba v nich, nebo ve mně, nebo v aktivitě – chce to ale odvalu a učíme se to postupně...)
- o Sdílení vzájemné – systém pravidelných setkání (nejen paralelky, nebo ročníky, ale i předměty): zavedení pravidelného dne/odpoledne vyčleněného pro tyto schůzky – buď v rámci předmětů, nebo komisí nebo pro celý stupeň

- Mentoring:
 - Pravidelné následky kolegů se zpětnou vazbou (ne hodnotící!!!) – rozборы individuální, ale i sdílené na společných schůzkách – společné schůzky vede pedag.leader
 - *Naučit kolegy následkovým technikám, jak a co sledovat v hodině, na co se soustředit a jak pak vše efektivně rozebrat, umět si stanovit sledované jevy, co hledat, na co si dát pozor...společné rozборы v malých skupinkách, po předmětech nebo individuálně*
 - Nastavit metodiku a pravidla zavádějícího učitele pro nově přichozí, a/nebo slabší učitele, kteří potřebují pomoc, radu (projekt SYPO: zaváděcí učitel jako pozice bude povinné: <https://www.edu.cz/venovat-cas-zacinajicimu-uciteli-se-vyplati/>, <https://www.projektsypo.cz/jsem-zacinajici-ucitel.html>) – ohodnotit finančně tuto práci navíc!
- Zavést pozici Metodik pro předmět a jeho rozvoj (nerovná se předseda předmětové komise) – hledá nové metody, hlídá, kam se posunuje výuka v jeho předmětu, pomáhá ostatním s výukou, hledá semináře, workshopy, zkouší nové metody, techniky...důležité je, aby to daný člověk chtěl dělat a cítil tuto práci jako své poslání, musí být otevřený a ochotný sdílet vše, nenechávat si věci pro sebe
 - V rámci práce metodika zavádět *Portfolia fungujících a osvědčených metod, IT aplikací (maximální využití mobilů ve výuce), PL, činností, úkolů...*, které by mohli využívat všichni vyučující v rámci daného předmětu (kooperace těch, kdo mají nápady pod vedením Metodika – rozšíření aktivit pro žáky)
- Zmapovat a rozšířit metody ICT ve výuce (semináře, kurzy, zapojení mobilů, tabletů, PC, soc.sítí a internetu do výuky aktivně tak, abychom se přiblížili používanými nástroji více současným dětem a jejich světu techniky...)
- Supervize externích odborníků – učení se z vlastní práce (<https://zapojmevsechny.cz/clanek/detail/supervize-ve-skolstvi-a-jeji-vztah-ke-spolecnemu-vzdelavani> , <https://nevypustdusi.cz/2019/09/12/supervize-a-intervize-ve-skole/> , <https://superucitel.cz/mapa/>)
- Koučing ze strany ped. leadera: pro ty, kdo budou mít potřebu a zájem, není možné vnucovat plošně (v rámci následků a práce s klimatem školy...)

2. Mezi žáky

- Monitorování výsledků vzdělávání podle stanoveného plánu realizovaného ve spolupráci se společností Scio či Kalibro
- Tutoring + peer tutoring (něco jako průvodci z řad studentů pro jiné studenty, jako jsou prefekti na kolejích @...IVP, nadaní, větší menším, možností je mnoho...) – zapojení dětí do aktivit a dění ve škole je i součástí prevence patol. jevů
- Žákovské práce a výzdoba školy – jako koncept, zapojení všech, v různých částech školy, dát dětem volnost a prostor, zadání, kritéria, zásady – spoluvytváří si svoje prostředí = kultivace, opět posílení zpětné vazby, sebehodnocení, žákovského hodnocení, propojení více tříd, propojení s učiteli a zapojení různých předmětů
- Mezitřídní projekty
- Týdenní projekt v přírodě (1 den příprava činností, 3 dny samostatná práce mimo školu, 1 den prezentace, hodnocení, sdílení) – prostor pro intenzivní školení pedagogův době, kdy žáci pracují na projektu a nejsou ve škole (slabí žáci bez zájemů: možnost práce ve škole na školním ICT)- komplexní práce, zapojení mnoha oborů, činností, sebeřízení; z vlastní zkušenosti hodně oblíbená, smysluplná, mnohvrstevná a efektivní práce spojená s realitou

3. Mezi pedagogy a žáky

- Společné projekty, zapojení různých oborů, předmětů, vyučujících – společné výstupy, společná práce a nasazení, poznání se navzájem
- *Meziročníkové, mezipředmětové, jak žáci, tak i učitelé* – například společní projekty více tříd a pak vzájemné hodnocení – nový druh zpětné vazby, nový pohled, stejně tak i mezipředmětové projekty/úkolů/práce – jiný učitel vidí žáka jinýma očima, může ho posunout v něčem dalším
- Například *společný projekt* v literatuře, přírodopisu, zeměpisu, design školy – VV...zapojení pedagogů a jejich osobních nápadů, co je komu blízké...
- Zapojit děti do práce na školních sociálních sítích, webovkách atd...= *propojení učení s realitou*

4. Mezi vedením a pedagogy

- Další edukace – školení, semináře, zážitková pedagogika, metody pro formativní hodnocení a nové způsoby výuky (zkusit nastavit jedno téma v rámci více předmětů jako BLOK a vyzkoušet učení v blocích, v tématech napříč předměty – ideální pro projektové dny)
- Hodnocení posunu pedagogů jako součást autoevaluace – evaluace: pravidla, kritéria.... (<http://archiv-nuv.npi.cz/ae/autoevaluace-skoly.html>), dotazníky, portfolia
- Obohacování učitelů o motivační a pozitivní zážitky (společné akce...)
- Spřátelené školy v zahraničí – spolupráce - výměnné pobyty, nejen žáci, ale i učitelé!
Výměnné vyučování
- Fakultní škola: získat fakultní školy jedné z fakult Univerzity Karlovy
 - Příležitosti nejen, jak najít nové učitele, ale také impuls pro stávající pedagogy, pozitivní tlak na jejich výkon v podobě možné konkurence + rozvoj mentoringu, učení se vzájemného, nácvik posuzování zpětné vazby, následků, hodnocení a sebehodnocení (přínos pro zajištění a rozvoj pedagogického sboru školy + přínos pro získání zajímavých možností pro žáky – různé stáže, exkurze atd.)
- Vlastní aktivita typu open conference/workshopy právě pro studenty PedF v prostorách školy, které povedou aktivní a progresivní učitelé, v rámci kterých si budoucí studenti budou moci vyzkoušet nebo na vlastní kůži zažít praktickou výuku (zvýšení prestiže školy, ale i pedagogů – druhotně tlak na neaktivní pedagogy aby se také zapojili a podpora těch proaktivních a šikovných...)
- Děje + také pro pedagogy z okolních škol – Gymnázium Elišky Krásnohorské jako leader v moderních metodách výuky: tj, pojďme být tím, kdo sdružuje zajímavé lidi, myšlenky, nápady a dejme prostor k tomu, aby se u zde potkávali ti, komu jde o posun ve škole (můžeme organizovat malou praktickou „konferenci“, na které si s ostatními kolegy z okolních škol našeho kraje budeme sdílet nápady (v Praze celkem běžné, v krajích moc ne) – navíc tato aktivita může generovat i získ finančních prostředků pro školu (zápisné, účast a donátorství organizací typu nakladatelství, výrobci školních pomůcek atd.), něco jako Centrum kolegiální podpory, síťování=propojování zajímavých lidí, aktivit, skupin atd, (viz: <https://asociacemontessori.cz/projekty/pomahame-skolam-rusti/>)
- Účast na evropských projektech, diskuzích, webinářích, výjezdy pedagogů do zahraničí (DZS, Erasmus...)
- Aktivně se přihlašovat do projektů, programů, soutěží, ne jen olympiád – ne jen jednotlivci, ale celé třídy, kolektivy, ale i učitelé atd. (není cílem vyhrát, ale zúčastnit se a nasbírat tak nové portfolio zkušeností, např.: <https://www.msmt.cz/file/58648/>) – koordinace metodikové + vedoucí předmět, komisi

ALE HLAVNĚ: NENECHAT UČITELE VYHOŘET, NAPLŇOVAT JE POZITIVNÍ ENERGIÍ, CHUTÍ PRACOVAT A RADOSTÍ Z UČENÍ!

Gymnázium Elišky Krásnohorské

Kudy a jak dál - shrnutí...

1. Zavést etický kodex pedagoga
2. Z/Mapovat situaci v pedagogickém sboru – klima, pedagogické směřování jednotlivců, tendence a trendy, vzdělání a CŽV (jaké kurzy, semináře, webináře pedagogové navštěvují)
3. Podporovat dobré klima
4. Rozšířit možnosti dalšího vzdělávání o nové kurzy, semináře, subjekty
5. Účastnit se webinářů, seminářů, kurzů pro rozvoj pedagogického sboru a metody výuky
6. Zmapovat situaci ve třídách s ohledem na aktivizační metody a způsoby hodnocení (ne jen ze strany učitele)
7. Sledovat způsoby výuky, metody, přístupy u jednotlivých pedagogů ve třídách
8. Vytipovat vhodné spolupracovníky na pozice: zaváděcí učitel, metodik předmětu, mentor/tutor (zejména pro způsoby formativního přístupu ke vzděl. procesu a posléze i výstupu v podobě hodnocení)
9. Spolupracovat úzce a aktivně s metodiky, vedoucími předmětových komisí a zavádějícími učiteli, případně tutor/mentory
10. Zavést portfolia metod přístupná a otevřená všem
11. Zavést interní IT systém pro sdílení nápadů, ale také pro plánování a kontrolu plnění úkolů (řízení/sledování workflow)
12. Sledovat, jak jsou portfolia využívána a snažit se, aby si každý pedagog vyzkoušel v průběhu pololetí nějakou pro něj novou metodu/aktivitu
13. Podporovat aktivní pedagogy v rozvoji
14. Zavést pravidelné následky mezi kolegy a jejich rozbor
15. Zavést pravidelné setkávání leadera s pedagogy a vzájemné sdílení (časový rámec nastavit podle počtu skupin), lze po předmětech, oborech, spíše menší počet pedagogů...
16. Zavést pravidelné supervize od externí společnosti pro všechny učitele, kteří se aktivně budou chtít zapojit
17. Požádat o statut fakultní školy a aktivně pracovat se studenty UK
18. Navázat spolupráci se zahraničními školami pro výměnné pobyty pedagogů (i studentů)
19. Žádat o dotace granty a podporu na výjezdy a stáže pro pedagogy v rámci Erasmu
20. Nastavit kritéria hodnocení pro srovnávání ročníkových výstupů (zapojení vedoucích předmětových komisí)
21. Nastavit a/nebo zavést mimoškolní aktivity pro posílení souhry v kolektivu (teambuildingy, společné jednodenní akce/večerní akce, společné semináře ve škole...)
22. Nastavit jasná pravidla odměňování za nadstandardní přístup, výkony a práci jednotlivců, kteří se zapojují
23. Hodnotit posun pedagogů jako součást autoevaluace – evaluace: pravidla, kritéria, dotazníky, portfolia
24. Připravit se na možnost zavedení normy ISO/posléze zavést normu ISO

12. 1. 2024

