

Jak na systematické vzdělávání pracovníků v MŠ?

DÍL PRVNÍ: VIZE

Tento článek volně navazuje na sérii příspěvků uveřejněných v Poradci v minulém roce, jež byla zaměřena na sdílení postřehů, inspirací a zkušeností z absolvovaných zahraničních stáží v Německu, Nizozemsku a ve Švédsku, a dále na článek z červnového čísla Poradce z roku 2014, v němž jsem se přímo věnovala problematice systematického vzdělávání pedagogů v mateřské škole.

MGR. MARTINA CHMELOVÁ

Při té příležitosti jsem rovněž uvedla výsledky šetření v oblasti vzdělávání a rozvoje, které jsme realizovali. Všechny postřehy vycházejí z **praxe a dlouhodobých vzdělávacích a rozvojových projektů Přátelská školka a Vzdělaná ředitelka – vzdělaný tým mateřské školy.**



Když jsem přemýšlela o pojetí tohoto textu a začala si připravovat některé zdroje a nápady pro psaní, zjistila jsem, že pokud zabíhám do nejrůznějších definic, významů, pouček, struktur, výrazně mně to ubírá energii. Následně pak nemám chuť přemýšlet a rozvíjet toto téma. Převažuje pachut povinnosti ve smyslu odškrtnuté čárky směrem k nakladateli či šéfredaktorce.

Aha, takže pokud to způsobuje takové pocity mně, nezpůsobuje náhodou něco podobného takové pocity i ředitelkám mateřských škol, jen co zaslechnou slovo DVPP? Společně s plněním tolika povinností a s velkou mírou odpovědnosti se z dalšího vzdělávání pedagogů MŠ stává „neverending story“, nutné zlo, které nějakým způsobem rychle splníme. Hlavně ať už to máme z krku a můžeme si odškrtnout příslušnou položku na seznamu povinností. Znáte to, jako když se třeba neustále začínáme učit angličtinu nebo zkoušíme hubnout.

I Co zkusit začít jinak?

Jen tehdy totiž máme šanci skutečně se jazyk naučit nebo zhubnout. O DVPP, termínu prohlubování a zvyšování kvalifikace, potřebnosti dalšího vzdělávání je napsána řada knih a článků. Pokud si někdo nepamatuje rozdíl mezi jednotlivými termíny, na konci tohoto článku nalezne odkazy k jejich vysvětlení.

Zapomeňme nyní na všechny poučky a definice a pojďme použít selský rozum! O vzdělávání zaměstnanců mateřské školy začněme společně přemýšlet z jiného konce.

V současné době je ve většině mateřských škol dostatek dětí. V nejedné lokalitě jsou děti při zápisech odmítány kvůli naplněné kapacitě MŠ. Právě nyní před jarními zápisy

Cvičení

Zkuste si představit nějakou činnost, která vás baví (pečení moučniku, běhání, dovolená). Při představě jedné z výše popsanych činností si odpovíte na otázky:

- Co k tomu potřebujete?
- Co si musíte připravit?
- Co uděláte jako první?

nastává ten správný čas k zamyšlení ohledně konkrétní představy: **Kde bude naše mateřská škola za 3–5 let?**

Doba 3–5 let je třeba k naplnění jednotlivých kroků, etap, změn, které jsou nezbytně nutné pro realizaci naší představy.

I Jiný pohled na další vzdělávání týmu

Zamyšlení ohledně dalšího vzdělávání se týká jak ředitelky, tak pedagogických i nepedagogických zaměstnanců. Víte a máte jasno (vy jako vedoucí týmu, ale i zaměstnanci), kde je vaše místo teď a kde v budoucnu? Počítá se s vámi? Jaká je a bude vaše role a odpovědnost jako ředitelky?

Coby šéfka týmu přenášíte míru odpovědnosti na jednotlivé zaměstnance, místo abyste je přesvědčovala, že mají například navštěvovat kurz, jet na školu v přírodě, připravit nástěnku atd.

Uvedu příklad:

Shodli jste se na tom, že v nejbližším školním roce či dvou budete úměrně s poklesem dětí ve třídách nabízet rodičům individuální práci s dětmi zaměřenou na logopedickou prevenci. To znamená, že musíte mít k dispozici kvalifikovanou učitelku, abyste tuto nabídku mohli realizovat. V případě, že žádná učitelka neprošla kurzem logopedické prevence, je čas kurz naplánovat, zakomponovat jej do DVPP konkrétní osoby, sehnat finance a realizovat. Vybraná nebo oslovená učitelka má jasno, že i v budoucnu se s ní počítá. Vy máte jasno o dílčím kroku či krocích vedoucích k naplňování vize vašeho zařízení.

Tento postup lze aplikovat na cokoli, co chcete ve školce zlepšit, zavést, pozvednout na vyšší úroveň. Aby to však nebylo pouhé „výkřiky do tmy“, je třeba nejprve definovat potřebnou vizi a z toho plynoucí jednotlivé úkoly rozložené v čase společně s plánováním financí nutných k jejich zajištění.

Vize nám tedy dává jasný časový rámec a systém, v kterém se budeme pohybovat a jež budeme plánovat a financovat. Půjde o promyšlenou práci.

I Cesta k individuální podpoře dítěte

Děti bude v následujících letech ubývat. Nastoupí populačně slabší ročníky a konečně se začne plnit toužebné přání většiny pedagogů, tj. bude docházet k poklesu dětí ve třídách a ubude nutnosti využívat výjimky zvýšeného počtu dětí ve třídách. V mnoha ohledech půjde o pozitivní změnu. Já sama jsem – i na základě zahraničních zkušeností – přesvědčena,

že veškerá „inkluzivní“ opatření, spočívají především v tom, že ve třídě bude nižší počet dětí na jednu učitelku. Jen tehdy může pedagog plně a systematicky uplatnit své znalosti a dovednosti k individuální podpoře dítěte.

Je skutečně významný rozdíl, jestliže pracuje se 6 či 7 dětmi, anebo s větší skupinou. Z praxe mám informace, že není neobvyklé, že učitelka pracuje se skupinou 18–20 dětí, někdy je jich ještě více. Jak je za takových okolností možné dobře naplnit individuální přístup?

V souvislosti s definicí vize, tedy budoucnosti vaší mateřské školy, se nabízejí k úvaze následující otázky:

- Co bude školka nabízet, aby měli rodiče o vaše služby zájem?
- Jak budete oslovovat budoucí rodiče?
- Kdo to bude zajišťovat?
- Co k tomu potřebujete?
- Kdy musíte začít?

Vizi tvoříme společně s týmem. Vedení (ředitelka nebo zástupkyně) je leadrem týmu. Přichází s nápadem, podnětem, vyzývá kolegy a kolegyně ke spolupráci. Vždy musí být jeden, kdo tuto aktivitu řídí. Nestačí pouhé povídání u kávičky, ale je třeba stanovovat úkoly a termíny a dbát na jejich plnění.

To, co je jasně pojmenované, definované a stanovené, je viditelné, a je tudíž šance pracovat na následném plnění.

Budoucnost bezesporu přinese tlak na pracovní místa, příspěvky zřizovatelů budou úměrně klesajícímu počtu zapsaných dětí. Proto příprava na budoucnost a zachování pracovního místa začíná již dnes v době přetlaku na místa.

Koho si ve svém týmu necháte raději? Komunikativní, ochotnou a odpovědnou kolegyni, nebo tu, kterou musíte vždy přesvědčovat, kontrolovat ji a pro kterou vše představuje problém?

Výběr začíná již při definování a následném naplňování vize. Víte to vy jako ředitelka a vědí to i vaše kolegyně.

V dubnovém čísle Poradce ředitelky se více zaměříme na práci s vizí.

Autorka je ředitelkou neziskové organizace Alfa Human Service (www.alfahs.cz)



Pomáháme pečovat

ALFA CENTRUM

JAK TVOŘIT VIZI MATEŘSKÉ ŠKOLY

KDY: 24. 3., 31. 3., 6. 4. od 10 do 13:30

KDE: Na Vrcholu 25, Praha 3 - Jarov

<http://www.alfahs.cz> Tel.: 242 441 486