

Jak pracovat s vizí



Začněme nejdříve jednoduchým schematickým obrázkem s názvem Co je vize? I takto totiž může vize vypadat. Na horizontu má nějaký tvar. Můžeme zapojit fantazii a hádat, oč jde. Pokud se přiblížíme horizontu a lépe si vizi prohlédneme, spatříme, že nabývá jiného tvaru a významu, než se třeba zpočátku zdálo... V praxi se ukazuje, že si vizi potřebujeme dobře prohlédnout a porozumět jí.

MGR. MARTINA CHMELOVÁ

I Definice vize a práce s ní

Vize je definice cíle vzdáleného zhruba 3–5 let, tedy cíle dlouhodobého, ke kterému se vztahují různě dlouhé, různě velké a často kvalitativně odlišné

„milníky“, tj. důležité etapy, kroky a postupy.

Pro náš osobní život je důležitá definice **vize osobní**, to znamená, kde vidíme sebe samé v určitém časovém

horizontu. Toto časové ohraničení zároveň udává rámec, jak o sobě uvažovat.

Práce s profesní vizí je zcela totožná, a proto také o ní píšeme

Uvedme si příklad.

Do osobní vize promítnu svá konkrétní přání:

- do tří let dokončím vysokoškolská studia;
- naučím se v cizím jazyce, dejme tomu v němčině, komunikovat tak, abych si mohla objednat kávu, spočítat peníze, pozdravit a zeptat se na cestu.

Jednoduchá definice dvou úkolů vyžaduje systematický postup, který zároveň obsahuje rozdělení na jednotlivé dílčí kroky. Vysokoškolské studium mohu rozdělit do jednotlivých semestrů, vynaložený čas, energii a finance musím kompenzovat dostatečně silnou motivací (co mi studium přinese, co získám, jak ho uplatním atd.). Jen tak mohu překonat úskalí náročnosti studia.

Pokud si v druhém přání definuji získání elementární znalosti cizího jazyka, zjistím, zda mohu studovat doma v kurzech pro samouky, nebo musím docházet do individuálních či skupinových hodin atd. Opět je důležitá motivace, vědomí toho, proč určitou činnost dělám a co mi to přinese.

Jestliže o své touze či přání umět cizí jazyk začnu uvažovat systematicky a cíleně (kdy, kde, za kolik, jak dlouho, jak často...), získá osvojování cizího jazyka jasný tvar s definovaným výsledkem a přestane být zbožným přáním dvou kamarádek u kávičky.

Hravá forma práce s vizí

K práci s vizí lze využít velmi hravou formu. Celý tým bude potřebovat:

1. asi hodinu času;
2. společný prostor;
3. čtvrtky, lepidlo, nůžky;
4. staré časopisy, noviny, tedy cokoli, co můžete rozstříhat.

Postup a zadání práce jsou jednoduché:

Prosím, pojďme se zamyslet, jak každý z nás vidí naši mateřskou školu za 3–5 let. Pojďme vyjádřit své touhy, přání a sny pomocí této lepené koláže.

1. Na individuální práci budete potřebovat zhruba 30 minut.
2. Poté následuje práce se stříhanou a lepenou koláží, kdy každý z kolegů a kolegyně vyjádří své osobní názory a postoje prostřednictvím obrázku, který představí.

v souvislosti s plánováním a realizací systematického vzdělávání pedagogických i nepedagogických zaměstnanců mateřské školy.

Zastavení

Práce s profesní vizí nese nejprve krok zastavení, ve kterém si jako ředitel mateřské školy definujete, kde jste nyní, co jste pro to museli udělat, co vás to stálo (finance, energii, personál atd.) a jakého jste dosáhli výsledku.

zcela bez cenzury a bez korektivu, zda na toto přání máte finance, lidi, místo atd.

Teprve v dalších fázích promítnete do práce s vizí **silné a slabé stránky** školky, příležitosti a ohrožení (tedy výsledky **SWOT analýzy**).

Budoucnost bezesporu přinese tlak na pracovní místa, příspěvky zřizovatelů budou vzhledem k počtu zapsaných dětí úměrně nižší. Příprava na budoucnost a zachování nejen vašeho pracovního místa však začíná již dnes.

Práce s vizí se nejprve odvíjí v hlavě ředitele, ale neměli bychom zapomenout na to, že zároveň pracujete v týmu. To znamená, že ideální je definovat vizi společně s týmem, protože jen tak dojde k tomu, že každý člen týmu porozumí a ví, kde je a kde možná bude jeho místo i co vše je pro naplnění vize potřebné učinit.

Inspirace po zastavení

1. Najděte si klidné místo, kde vás nikdo nebude asi 30 minut rušit.
2. Položte si v duchu otázku, co jste museli v posledních třech letech udělat pro svou mateřskou školu, aby byla tam, kde je dnes.

Přání

Po zastavení a pečlivé úvaze si můžete položit další otázku, a sice: **Kde si představujete mateřskou školu za 3–5 let?**

Přání mohou být rozmanitá. Při uvažování a rozmyšlení se nejprve řiďte svým srdcem a energií, tedy přáními, která jsou pro vás snadná a dobře uchopitelná. **První úvaha** se odehrává



Můžete použít například tyto užitečné otázky:

- Marie, můžeš nám, prosím, představit své nápady?
- Můžeš mluvit konkrétněji?
- Pokud bychom měli realizovat tvůj výborný nápad, máš představu, co vše k tomu potřebujeme? (Nenechte se zahnat „do kouta“ výroky typu: *Chci to mít jako teď, nechci nic měnit, nic mě nenapadá, stejně to nejde, na to nemáme peníze* atd.)
- Co konkrétně chceš mít jako teď?
- Co je teď pro tebe důležité a hodnotné?
- Co musíme udělat pro to, abychom si to zachovali?
- Co konkrétně nejde, můžeš mi to přiblížit?
- Na co nemáme peníze?

! Klíčové kategorie

Pohledem na náš obrázek/koláž snadno zjistíte, že jsou zde definovány následující kategorie:

- Ředitelka
- Personál
- Děti, zážitky – smysluplný program
- Rodiče

Možná vymyslíte ještě další kategorie v závislosti na potřebách konkrétního předškolního zařízení.

Naše vize definuje, že chceme mateřskou školu vedenou **spokojenou a vyrovnanou ředitelkou či ředitelem**. Vztahy a tým jsou pro nás velmi důležité. Chceme osobnost, která má kapacitu, řídí tým s dobře delegovanými pravomocemi, citlivě, avšak pevně a laskavě nastavuje hranice. (*Aby ředitel/ka mohl/a takto fungovat, musí do svého profesního a osobního rozvoje vtělit celou řadu aktivit – jak nevyhořet, jak doplňovat energii, jak komunikovat se zaměstnanci, a to i provozními, jak pracovat s konfliktem, jak komunikovat s rodiči atd.*)

Co se týče **personálu, včetně provozního**, chceme pracovat se vstřícným personálem, nikoli vyhořelými kolegyňami, které to již nějak doklepou do důchodu / konce školního roku / odchodu kolegyňe nebo čehokoliv jiného. Tím nemyslím nic zlého, jen to, že i s vyhořením se dá pracovat. Avšak opět potřebujeme promítnout tyto potřeby do rozvoje svých zaměstnanců, tedy do vzdělávacích plánů.

Učitelé musejí dále rozvíjet své odborné dovednosti pro práci s dětmi, ale také potřebují rozvíjet pedagogickou i osobní reflexi, upevňovat psychickou stabilitu a posilovat komunikační dovednosti – jedině tak bude ve školce dobře učitelům, dětem i rodičům.

Totéž se týká provozního personálu, který často pomáhá s dětmi, je taktéž v kontaktu s rodiči, a tedy tvoří nedílnou součást školkového týmu. Tak jako v rodině musí tým školky táhnout za jeden provaz. Týmová práce představuje dovednost, které je třeba se učit.

Další kategorií jsou **děti**. Smysluplná činnost s dětmi – naplňování individuálních potřeb dětí, nikoli hlídání – nižší počet dětí ve třídách. Tato kategorie obnáší celou řadu dovedností při práci s dětmi. V potaz je rovněž nutné vzít, jak budeme fungovat, budou-li se snižovat počty dětí (populační křivka klesá), a školka tudíž bude získávat méně financí. Jak budeme pracovat s odlišností? Jak dosáhneme toho, aby rodiče měli zájem o naše zařízení? Co jim nabídneme? Jak budeme postupovat?

Samostatnou kapitolou jsou **rodiče**. Komunikace a spolupráce s rodiči by vydala na celý článek. Nicméně v naší vizi jsou rodiče zobrazeni jako spolupracující partneři. Že by pouze zbožné a nereálné přání? Ne, i to může být skutečnost. Dialog vždy tvoří dvě strany. Pedagog a rodič. Každý je z 50% odpovědný za svoji část dialogu. Pokud bude učitel vzdělaný a bude disponovat dovednostmi asertivní komunikace i uměním používat win-win strategii, bezesporu dojde ve větší míře k ovlivnění rodiče, který na tyto strategie zareaguje.

I prostřednictvím hry, vtipu a legrace se v týmu můžete dozvědět velmi důležité informace, s nimiž lze dále pracovat.

Jak pracovat s výstupem vize, včetně uvedení konkrétní kazuistiky, si objasníme v příštím čísle Poradce. ■

Autorka pracuje jako certifikovaný kouč a specializuje se na podporu učitelů v oblasti řízení MŠ a komunikace (www.alfahs.cz)

