

## VZDĚLÁVACÍ CYKLUS ŘEDITEL ŠKOLY KOUČEM

- Vycházíme z předpokladu, že ředitel školy je na manažerské pozici, která předpokládá schopnost řídit provoz školy a současně motivovat a vést své podřízené, aby mohli optimálně zastávat své svěřené úkoly. Proto cílem tohoto vzdělávacího cyklu je využít koučovacího stylu v prostředí škol.
- Osvojení si koučovacího stylu umožní ředitelům rozvinout uvědomování si sebe sama, svého jednání, vystupování a způsobu komunikace. Dále přispívá k rozvoji vědomého vedení lidí, k jejich přirozenému motivování a podpoře.
- Koučovací styl práce umožňuje zvýšení kvality řízení i vedení lidí a podílí se tak na zvýšení konkurenceschopnosti dané školy.

### Stručná charakteristika vzdělávacího cyklu

- Vzdělávací cyklus je koncipován jako cyklus osmi jednodenních setkání, kde účastníci získají potřebné informace teoretického rázu a současně se budou procvičovat v základních koučovacích dovednostech.
- Účastníci si osvojí usazení v základní koučpozici a rozvinou svou schopnost vnímat koučovaného. Naučí se, jak využívat otázek ve vedení a řízení lidí. Osvojí si jejich efektivní kladení a současně i aktivní způsob naslouchání. Dále se účastníci naučí techniky, které jim pomohou překonávat strach a negace. Energii, kterou tyto emoce obsahují, se naučí transformovat směrem k rozvoji a novým efektivním řešením. Program také rozvíjí tvořivé přístupy k hledání nových vizí a řešení. Dále je zařazena práce s hlasem, jako důležitým faktorem vystupování a komunikace. Pozornost se věnuje vedení projektů, časovému plánování, sestavování a zpracovávání procesů podřízených. Pozornost je věnována i přenášení kompetencí, delegování a motivování podřízených.
- Cyklus sedmi setkání je ukončen osmým, závěrečným, kde se všechny získané dovednosti propojí a upevní. Tímto krokem dojde ke zvýšení kompetencí pro výkon ředitelské role a jejímu posílení.
- K vyhodnocení celkového přínosu tohoto vzdělávacího cyklu pro účastníky je pro nás klíčový jejich pohled. Každý z nich si vyhodnotí docílený pokrok pomocí tzv. balance wheel (kolo rovnováhy). Na toto kolo mohou navazovat další kola, jejichž obsah si mohou definovat i účastníci sami, podle toho, co je dále oslovuje k danému tématu.

## KOUČOVACÍ STYL ŘÍZENÍ ŠKOLY PRO ŘEDITELE ZÁKLADNÍCH A STŘEDNÍCH ŠKOL

### Obsah – podrobný přehled témat a cílů výuku

#### Ředitel koučem 1 – kouč pozice

- Porozumět kouč pozici a jejímu významu v procesu koučování
- Naučit se využívat reflexe a sebereflexe v komunikaci, založené na koučování
- Zvýšit svou schopnost naslouchání a vnímání nezkresleného obsahu sdělení druhého

#### Ředitel koučem 2 – síla otázek

- Naučit se užívat koučovací otázky
- Naučit se používat základní koučovací techniku GROW
- Osvojit si způsob dávání zpětné vazby

#### Ředitel koučem 3 – práce se strachem

- Porozumět strachům a jak nás limitují
- Naučit se využívat koučovacích technik pro zvládnání strachů (vlastních i cizích)
- Naučit se vnímat systém – vnímat atmosféru a umět ji proměnit

#### Ředitel koučem 5 – role a osobnost přirozená autorita

- Naučit se vnímat vlastní osobnost a role, do kterých vstupují
- Porozumět vztahovým hrám a umět si s nimi poradit
- Budování vztahu a jeho podpora pomocí koučování

#### Ředitel koučem 4 – síla hlasu a přesvědčivost těla

- Naučit se, jak rozvíjet svou hlasovou kapacitu
- Naučit se efektivně využívat svého hlasu
- Naučit se reflektovat a efektivně používat své tělo v komunikaci

#### Ředitel koučem 6 – vedení porad a delegování

- Osvojit si principy koučování při vedení porad
- Umět využívat kontroly a delegování v součinnosti s koučováním
- Naučit se efektivnímu plánování času

#### Ředitel koučem 7 – koučování projektů

- Naučit se koučovat projekty
- Naučit se koučovat cíle a úkoly
- Osvojit si nové techniky zvládnání a vyhodnocování projektů

#### Ředitel koučem 8 – integrace

- Integrovat naučené
- Praktický nácvik koučování jednotlivce a skupiny
- Naučit se využívat koučování v komunikaci s rodiči, kolegy a ostatními
- Umí koučovat v souladu se standardy koučování definovanými ICF (International Coach)

**Individuální koučink** pro ředitele školy, Individuální nácvik koučovacího stylu s následnou supervizí.

## ŘEDITEL KOUČEM

### Koučovací styl vedení školy

## **FACILITATIVNÍ MENTORINK**

8 denní ucelený vzdělávací program mentorů v komerční i nekomerční sféře. V prostředí obchodních i výrobních firem, organizací, nemocnic, školských zařízení, kulturních a vědeckých institutů.

Program je určen pro ty, kteří chtějí v budoucnu pracovat jako profesionální interní nebo externí mentoři. Případně již tuto pozici ve své organizaci získali a mají zájem svoje zkušenosti zvědomit, posilnit a zefektivnit.

### Cílem vzdělávacího programu je:

- Naučit se a pochopit základy facilitativního mentorování
- Osvojit si základní techniky koučování jako nástroje moderního mentorinku
- Osvojit si proces mentorinku ve spirále
- Seznámit se s historií i současností mentorinku u nás i v zahraničí
- Pochopení a přijetí etického kodexu European Mentorink&Coaching federation
- Inspirovat se zkušenostmi zkušenějších z jejich praxe
- Získat dostatečnou bázi pro zahájení vlastní praxe interního nebo externího mentora

### Obsahová náplň vzdělávacího programu:

- Základní předpoklady mentorování, vymezení mentorinku mezi ostatními metodami rozvoje
- Základní kompetence mentora, osobnost mentora
- Proces mentorinku ve spirále
- Práce s otázkami v rámci procesu mentorování
- Mentorovací a koučovací techniky
- Mentor vs. učeň (role, pozice, rozdílnost, strachy, podpora, inspirace)
- Příběhy v mentorování

## PERSONALISTIKA PRO ŘEDITELE ŠKOL

### Podrobný přehled témat a cílů výuky

- Způsoby náboru kandidátů z trhu.
  - Příprava organizace výběr. řízení, modelové situace.
  - Efektivní adaptační proces nástupu nováčka.
  - Zásady efektivní komunikace v personál. řízení.
  - Proces osobního rozhovoru.
  - Osobní rozhovory – ředitel – učitel – modelové situace.
  - Specifikace rozvojových potřeb a stavba plánu vzdělávání.
  - Práce s talenty, kariérní plány.
  - Princip výběru dodavatelů vzdělávání.
  - Hodnocení kvality a účinnosti vzdělávacích aktivit.
  - 9 základních motivů výkonu.
  - Motivační kotvy, zpětná vazba.
  - Signály motivace/frustrace, interpersonálních konfliktů.
  - Benefity finanční, nefinanční.
  - Interpersonální konflikt, Outplacement.
  - Propouštění, komunikace při propouštění.
  - Výťah ze zákoníku práce pro praxi ředitele školy.
  - Koučování v BOZP.
- Naučit nové cesty vyhledávání kvalitních učitelů z trhu i z interních zdrojů (práce s talenty).
  - Pod vedením kouče připravovat modely kvalitního výběrového řízení.
  - Koučovací styl vedení při zapojení členů výběrové komise.
  - Naučit se využívat koučovacích otázek při výběru kandidátů.
  - Vyzkoušet si modelové výběrové pohovory.
  - S využitím nových vzorců myšlení a chování vytvořit efektivní adaptační proces pro nově nastupující učitele.
  - Naučit se komunikovat personální změny stávajícímu personálu.
  - Seznámení s procesem osobního rozhovoru jako nástroje pro specifikaci potřeb vzdělávání a rozvoje učitele.
  - Práce s výstupem – příprava plánu vzdělávání.
  - Práce s talenty, kariérní plány.
  - Zajištění vzdělávacích akcí, vyhledávání dodavatelů – organizace výběrových řízení.
  - Vyhodnocování vzdělávacích akcí, zpětné vazby účastníků, hodnocení dodavatelů.
  - Seznámení s 9 základními motivy výkonu.
  - Práce s pozitivní a negativní zpětnou vazbou.
  - Typy motivačních benefitů finančních, nefinančních.
  - Outplacement, propouštění.
  - Užitečný výťah ze Zákoníku práce pro praxi ředitele školy.

## VEDENÍ TÝMU UČITELŮ

### Podrobný přehled témat a cílů výuky

- Proces a simulace formování týmu
  - Tým v různých režimech práce
  - Hierarchie v týmu
  - Role a styly řízení týmu
  - Role v týmu a vědomá práce s nimi
  - Disney strategie
  - Belbinův test týmových rolí
  - Skupinová dynamika týmu
  - Konstruktivní práce se skup. dynamikou
  - Podporování týmu a jednotlivců
  - Trénink dynamiky týmu
  - Tréninka facilitace týmu
  - Příklad týmu a práce s vizí
  - Galuppova pravidla
- Vytvořit si jasnou představu, jak vypadá funkční tým a co obnáší základy týmové práce.
  - Rozvíjet vnímání pro role a hierarchii v týmu.
  - Naučit se přecházet mezi rolemi a efektivně střídat různé režimy týmové práce.
  - Naučit základy facilitace a přecházení mezi hierarchickou a plochou strukturou.
  - Vyjasnit si svoje role, jejich kolize a priority.
  - Naučit se Disneyho metodu týmové práce a vědomě využívat konvergentní a divergentní myšlenkové postupy.
  - Poznat týmové role a naučit se je podporovat.
  - Poznat a zažít skupinovou dynamiku a její zákonitosti.
  - Jak podpořit kvalitní průběh skupinové dynamiky.
  - Posílení role leadera.
  - Uvědomění si, co znamená skutečná podpora.
  - Rozvíjet schopnosti facilitace.
  - Rozvíjet schopnosti člena týmu.

## ÚČINNÉ PORADY VE ŠKOLÁCH

- Účinné porady ve školách jsou určeny ředitelům základních a středních škol a jejich zástupcům.
- Jde o 2 denní vzdělávací program, který se dotýká důležitého nástroje spolupráce a motivace všech pedagogických pracovníků na školách.

### Podrobný přehled témat a cílů výuky

- Sdílení zkušeností a definování očekávání účastníků.
  - Role vedoucího porady/účastníka porady a příprava na poradu a role: proč se setkáváme, co je klíčovým tématem a kam se chci posunout, jak předám své záměry ostatním a jak je zapojím.
  - Smysluplná porada (stanovení cíle porady a vizualizace).
  - Stavební kameny účinně vedené porady.
  - Zahájení porady: jak začít, aby mi naslouchali.
  - Průběh porady: jak zapojit druhé do „hry“.
  - Klíčové nástroje zapojování.
  - Diskuze a jak ji udržet v čase a v tématu.
  - Silný závěr účinné porady.
- 
- Naučit se vést porady efektivnějším způsobem a to tak, aby každý z účastníků byl zapojen, cítil se přínosným členem při plánování aktivit, při poskytování informací o důležitých věcech ze života školy a zároveň dokázal přinášet nové nápady, náměty do skupiny.
  - Dvoudenní trénink přinese zlepšení ve výměně informací, v procesu rozhodování a také v plánování, které bude výstupem účinně vedené porady.

### Profil absolventa

#### Umí:

- Definovat přesně svoji roli (moderátora porady) a roli účastníků porady.
- Připravit pracovní jednání skupiny, které povede ke konkrétním výsledkům, aktivitám v praxi.
- Zahájit poradu či pracovní setkání s tím, že zformulují jasně účel, svá očekávání a základní pravidla.
- Používat facilitační techniky k tomu, aby podpořili vyjádření různých úhlů pohledu ke sdílenému tématu.
- Udržet časový a tematický rámec diskuze.
- Zakončit jednání stanovením následných kroků a navržením konkrétních aktivit.

## SPIRÁLOVÁ DYNAMIKA – 8 NÁZOROVÝCH SVĚTŮ

### Podrobný přehled témat a cílů výuky

- Primární instinkt, pud sebezáchovy, přežít.
- Kmen, rodina, rituál.
- Vůdce, síla, odpovědnost, směr.
- Řád, zákon autorita.
- Úspěch, cíle, nadšení.
- Komunita, humanita, úcta k přírodě.
- Nadhled, vědomé vedení, respektuje všechny systémy.
- Holistický pohled, klid, láska.
- Rozvinout část emoční inteligence.
- Zvýšení empatie.
- Zvýšení schopnosti komunikace s lidmi s jiným názorovým systémem.
- Získání schopnosti rozvíjet sebe na principech spirálové dynamiky.

### Profil absolventa

#### Umí:

- Rozvíjet vnitřní sílu, stabilitu a nadhled při práci s lidmi.
- Flexibilně jednat v různých prostředích, jednáních a k různým typům lidí.

#### Zná:

- 8 „názorových světů“, kultury, které vycházejí z různých hodnot a přesvědčení.
- Svůj vlastní názorový systém, podle kterého se řídí.

#### Získá:

- Inspiraci, jak efektivněji jednat se svými nadřízenými, podřízenými, kolegy, klienty, rodinou a jak zefektivňovat spolupráci s nimi.

#### Má:

- Zvýšenou míru tolerance.

## TVŮRČÍ DÍLNA ŘEDITELŮ

Jedná se o jednodenní dílny, které budou zaměřeny na aktuální témata, která si ředitelé dohodnou a budou na nich chtít společně pracovat. Budou vždy na jedno předem domluvené téma. Bude se vždy vycházet ze situací a příběhů, které si účastníci na seminář přivezou.

## PEDAGOGICKÁ SYSTEMICKÁ PRAKTIKA

Seminář je zaměřený na vnímání a porozumění systémům. Účastníci se naučí reflektovat, že každý z nás je součástí nějakého vnějšího systému – rodina, komunita, škola, tým, firma, atd. , a současně máme svůj vnitřní systém – tělo, psychika. Naučí se vnímat, že každý vnitřní i vnější systém má svá pravidla, která jsou velmi často nereflektována, nevyřčena, ale přesto působí. Získají porozumění, že systémy jsou ve vztazích, působí na sebe a ovlivňují se. Osvojí si základní dovednosti, jak v systémech působit a jak se systémy zacházet, aby to bylo zdravé jak pro systém sám, tak pro všechny jeho jednotlivé členy.

## ŘEDITEL KOUČEM

### Koučovací styl vedení školy