

# KOLEGIÁLNÍ SDÍLENÍ PROFESNÍCH ZKUŠENOSTÍ VE ŠKOLÁCH

aneb

když spolu vyučující mluví o práci...

**webinář 17. 2. 2021**

**Irena Smetáčková**

**Veronika Pavlas Martanová**



Katedra psychologie

Pedagogická fakulta

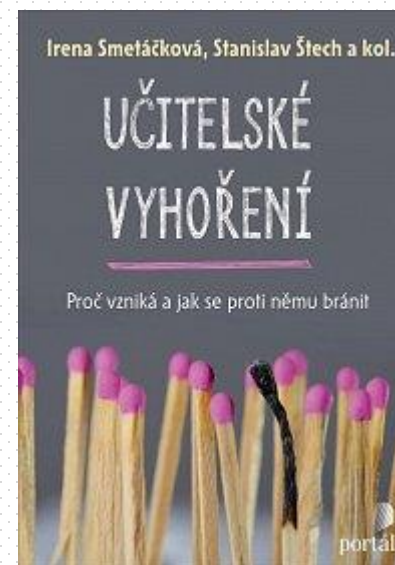
Univerzita Karlova v Praze

# Mluvíme na základě...

## Vlastních výzkumů

**Učitelské vyhoření**  
2016-2019, GAČR

**Techniky kolegiálního sdílení**  
2018-2021, TAČR



**Dlouhodobě budovaných teoretických znalostí**

**Praktických zkušeností z poradenské a školní psychologie**

# Syndrom vyhoření

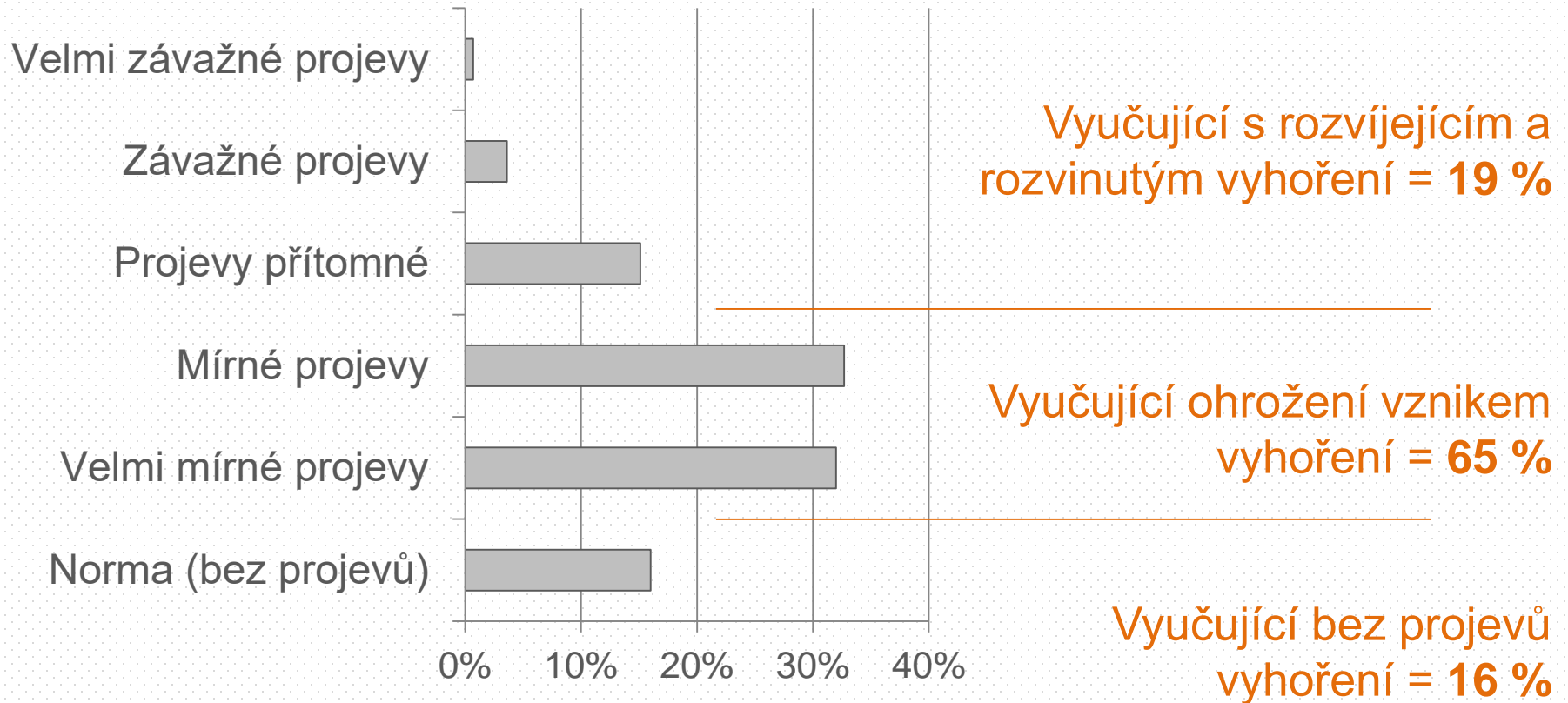
- silný dlouhodobý stres → syndrom vyhoření
- **SYNDROM VYHOŘENÍ**: subjektivní pocit dlouhodobé pracovní nepohody, který se vyznačuje totálním nedostatkem energie a zájmu a přináší negativní dopady do fyzické, kognitivní a socio-emoční oblasti

# Míra projevů vyhoření mezi učitelkami a učiteli ZŠ

Zdroj: Výzkumná studie „Učitelské vyhoření“

Grantová agentura ČR, GA16-21302S, PedF UK

n=2394



# Strategie zvládání stresu

- individuálně specifický styl reakce na stres
- znovuoobnovení rovnováhy (zdraví)

## Pozitivní coping

- aktivní, zaměřený na vyřešení problému, který vyvolává stres, úspěšně snižuje dlouhodobý stres

## Negativní coping

- pasivní, zaměřený na snížení nepříjemných emocí, neúspěšný, přináší jen krátkou úlevu

# Copingové strategie

POTŘEBA SOCIÁLNÍ OPORY	30,2%
VYHÝBÁNÍ SE	27,6 %
<b>NEGATIVNÍ COPING</b>	<b>17,8 %</b>
ÚNIKOVÁ TENDENCE	21,6 %
PERSEVERACE	18,3 %
REZIGNACE	17,3 %
SEBEOBVIŇOVÁNÍ	18,1 %
<b>POZITIVNÍ COPING</b>	<b>38,6 %</b>
PODHODNOCOVÁNÍ	25,4 %
ODMÍTÁNÍ VINY	26,0 %
ODKLON	27,4 %
NÁHRADNÍ USPOKOJENÍ	37,4 %
KONTROLA SITUACE	17,7 %
KONTROLA REAKCÍ	12,8 %
POZITIVNÍ SEBEINSTRUKCE	9,6 %

# SÍLA VZTAHŮ

*Já už jsem několikrát přemýšlela, fakticky reálně, že bych skončila ve škole. Že mám pocit, že už jsem unavená, že mě to jako zmáhá. Ale fakt jediný nebo jeden stěžejní důvod, proč neodejít, tak kvůli tomu kolektivu, co tady je. Protože si myslím, že mám tak skvělý kolegyně, že si maximálně vyjdeme vstříc, mám pocit, že si hrozně jako pomáháme, že to funguje, jako opravdu je tu parta. ... To je velký bonus. Máte ten pocit podpory; víte, že když něco, tak vám opravdu někdo pomůže, když budu mít nějaký problém, vím, že tady můžu za kýmkoliv jít a že to můžeme řešit, že to je prostě v pohodě.*

# Kolegiální sdílení profesních zkušeností

## Co to je?

Opakovaná setkávání, během kterých vyučující svým kolegům a kolegyním **vypráví o subjektivně významných pracovních událostech**, ti jim aktivně **naslouchají** a popisované události citlivě a nehodnotícím způsobem **komentují**.

## Co je cílem?

Zlepšení profesních kompetencí jednotlivců a učitelského sboru.

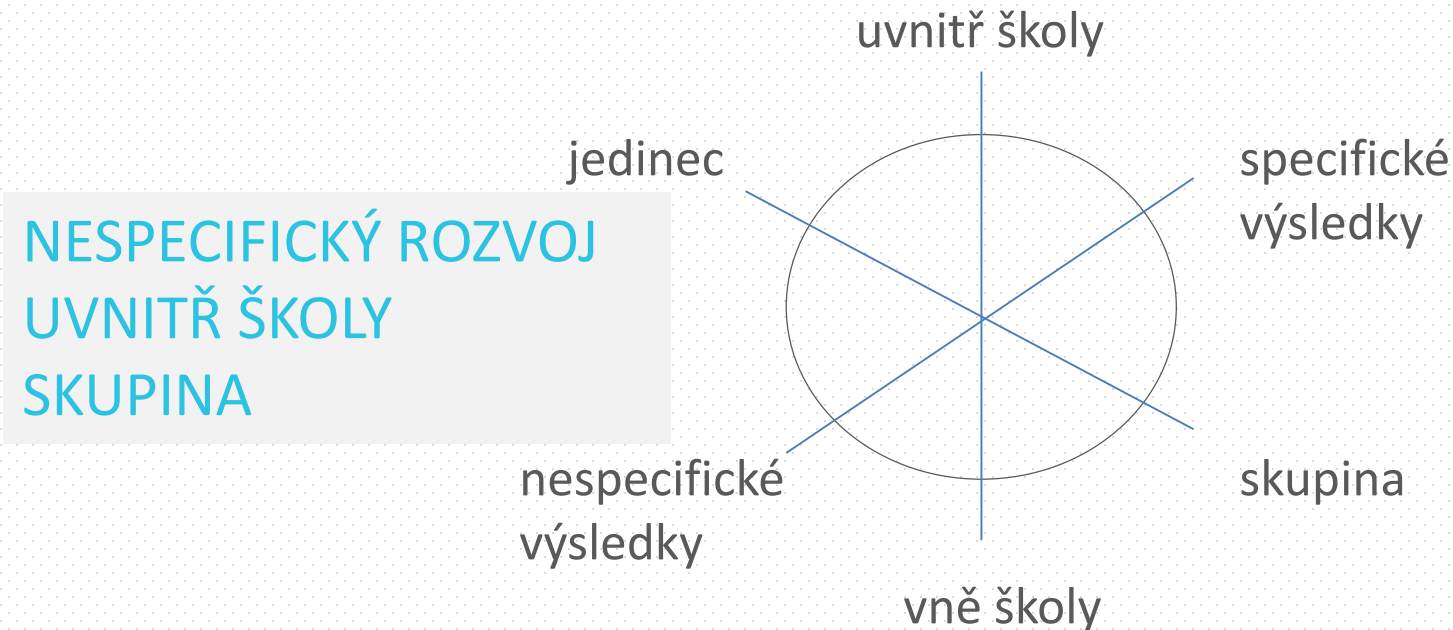
## Součást profesního rozvoje





# PROFESNÍ ROZVOJ

1. Oborové a didaktické znalosti a dovednosti
2. Vztahy, spolupráce a komunikace
3. (Sebe)reflexe a metakognice



# TECHNIKY: INTERVIZE

- sdílení probíhá **uvnitř** organizace
- interní vedení - **svépomocná** forma
- **dobrovolnost a rovnocenné postavení** všech kolegů
- předávání informací, koordinace spolupráce, reflexe profesního jednání, podporuje psychohygienu a zlepšuje vztahy na pracovišti
- 1 x za 2 až 3 měsíce.
- **vede vyučující nebo školní psycholožka** (nemusí mít specializovaný výcvik, ale zkušenost je výhodou)

# TECHNIKY: SUPERVIZE

- v pomáhajících profesích má tradici
- dlouhodobé skupinové či individuální setkávání se supervizorem v intervalu 1x za 2-3 měsíce
- **supervizor/ka** je odborník se specializovaným výcvikem v supervizi, školou je najímán **externě**
- rozvíjí profesní dovednosti vyučujících, posiluje vztahy v pracovním týmu a nachází řešení problematických situací
- supervize: **kazuistická, týmová a manažerská**
- supervize **není dohled** ani nástroj kontroly

# TECHNIKY: MENTORING

- zaměřen na rozvoj konkrétních **oborových a didaktických znalostí a dovedností**
- **předávání zkušeností a znalostí mentora** (zkušeného interního nebo externího odborníka) méně zkušeným nebo např. začínajícím kolegům
- Mentor je expertem v oboru a v metodách a postupech vedení druhých, současně je svým kolegům také **partnerem a průvodcem**
- formy mentoringu: **individuální** (mentor vede jednoho kolegu) a **skupinová** (mentor pracuje s dvojicí nebo s větší skupinou osob).

# TECHNIKY: **Balintovská skupina**

- je konkrétním intervizním a supervizním postupem
- předem danou **strukturu** i časové ohraničení (30 - 45 minut na jedno téma)
- hodí se zejména pro **řešení profesních témat jednotlivce**, který přináší vlastní příběh z praxe
- nehodí se pro tematiku vztahů v týmu a organizace práce
- umožní jedinci, aby nahlédl svůj profesní problém z **více perspektiv** a s pomocí kolegů našel jeho řešení

# TECHNIKY: Wanda

- je konkrétním intervizním a supervizním postupem
- rozvoj schopnosti reflektovat své profesní jednání a pochopit jeho příčiny
- vedena **facilitátorem**, který má odborný výcvik
- **byla vytvořena primárně pro potřeby školství**
- ve stejné skupině účastníků 1x za 4-6 týdnů
- má předem danou **strukturu** setkání
- větší časový rozsah - **jednotlivá setkání se týkají jednoho konkrétního případu**, který je dekonstruován a nahlédnut z různých perspektiv)

# KOLEGIÁLNÍ SDÍLENÍ: POSTUPY A TECHNIKY

## Mentoring

- zkušený – nezkušený
- obor a didaktika

## Supervize

- kolegiální skupina vedena externě
- profesní identita
- vztahy

## Intervize

- kolegiální skupina vedena interně
- profesní identita
- vztahy s dětmi i rodiči

**balintovské skupiny**  
**Wanda**

## ANKETA:

S KTEROU TECHNIKOU JSTE SE VE SVÉM PROFESNÍM ŽIVOTĚ SETKALI?

- A. Intervize
- B. Supervize
- C. Mentoring
- D. Balintovské skupiny
- E. Wanda
- F. s žádnou



# BRAINSTORMING

+

Co myslíte, že školy na sdílení láká?  
Proč „to“ chceme?

-

Jaké si myslíte, že budou nejčastěji  
zmiňované překážky?  
Proč „to“ nejde?

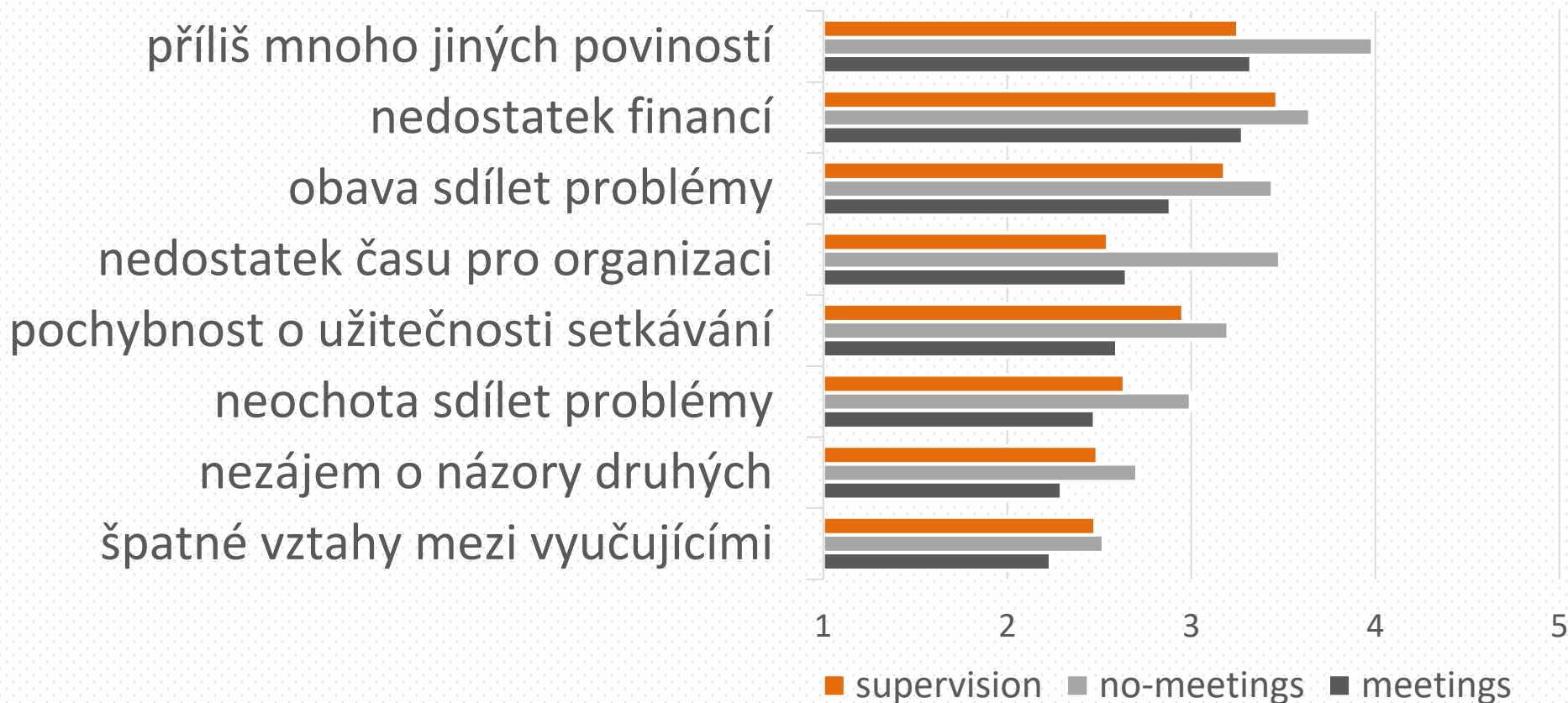
# Překážky

(n=2372 vyučujících)

8 položek

Hodnocení na škále od 1 (není důležité) ... 5 (je velmi důležité)

**Graf: Průměrné hodnocení výroků, srovnání podle zkušeností se setkáváními**



# PŘEKÁŽKY

*„My bychom to chtěli, ale bude to těžký.*

*Supervize je u nás sprosté slovo, stejně jako inkluze a evaluace.“*

# Přínosy

(n=2372 vyučujících)

Graf: Srovnání odpovědí podle zkušeností se supervizí



# PŘÍNOSY

*„Takhle se nikdy normálně nesejdeme“.*

*„Je dobré, že to vidí někdo zvenčí“.*

*„Konečně byl čas to probrat do hloubky“.*

*„Na poradě řešíme jen organizační věci, tady konečně děti.“*

*„Je skvělý slyšet, že to mají kolegové podobně.“*

*„Je fajn, že nejsem největší lůzr. Myslela jsem, že se to děje jenom mně.“*

*„Je fajn, že to někoho zajímá.“*

*„Pomáhá mi, že to kolegové také zažili.“*

*„Děkuji za rady od kolegů, něco vyzkouším.“*

*„Děkuji, že jste mě vyslechli a díky za podporu.“*

*„Bylo fajn se sejít, i když, přiznám se, se mi sem dnes opravdu nechtělo. Energie mi od začátku stoupla.“*

# PŘÍNOSY KOLEGIÁLNÍHO SDÍLENÍ

- ✓ úleva
- ✓ emoční podpora
- ✓ inspirace
- ✓ normalizace
- ✓ strukturace
- ✓ (sebe)reflexe
- ✓ budování „my“
- ✓ respekt
- ✓ spolupráce

# PRINCIPY KOLEGIÁLNÍHO SDÍLENÍ

## BEZPEČÍ

- důvěra v kolegiální skupině
- důvěra k vedení intervize/supervize
- dilema: dobrovolná versus povinná účast
- dilema: přítomnost vedení školy

## OTEVŘENOST

- ochota sdílet a naslouchat
- snaha rozumět a zlepšovat vlastní praxi
- respekt k jedinečnosti
- budování společné vize

Metodika výběru a zavádění technik kolegiálního sdílení do škol

kniha Kolegiální sdílení: Když spolu vyučující mluví o práci...

pregraduální kurz a kurz CŽV na PedF UK

[O vyhoření](#) [Kolegiální sdílení](#) [Zdroje informací](#) [Akce](#) [O nás](#) 

## Učitelské vyhoření

Tento web jsme založili proto, že učitelský stres a syndrom vyhoření považujeme za velký problém a chceme pomoci vyučujícím, aby se dokázali lépe bránit vzniku vyhoření. Učitelství považujeme za krásné a důležité povolání, které je ale v mnoha ohledech velice náročné. Na vyučující se neustále kladou další a další požadavky, aby kvalita výuky a péče o studující byla kvalitnější. Málo pozornosti se ale přitom věnuje tomu, jak se cítí sami učitelé a učitelky. Věříme, že náš web nabídne užitečné informace.







# Přejeme pevné zdraví a dobrou kolegiální podporu

Irena Smetáčková  
Irena.Smetackova@pedf.cuni.cz

Veronika Pavlas Martanová  
Veronika.Pavlas.Martanova@gmail.com

