

Jak motivovat učitele, aby se rádi vzdělávali

V současné době probíhá velké množství vzdělávacích projektů. Jedním z projektů, které účastníci pozitivně hodnotí, je projekt „Podpora učitelů při zavádění inovací do výuky“, který realizovaly v letech 2013 a 2014 neziskové organizace Erudis, o.p.s. a JOB ve spolupráci se sedmi základními školami z Pardubického kraje. Projektu se účastnilo více než 200 pedagogů ZŠ.

Podle Mgr. Zdeňka Dlaboly, který působí jako metodik a lektor společnosti JOB, spočívá úspěch tohoto projektu v několika základních východiscích:

„ V projektu jsme se zaměřili výhradně na aktivity a typy činností, které podporují sebereflexi práce učitelů. Východiskem pro nás bylo poskytovat pedagogům na školách rozmanité typy podpůrných aktivit tak, abychom na učitele neukládali další povinnosti, ale podporovali je v realizaci a rozvoji toho, na co se sami již zaměřují, chtějí dále zaměřovat, a co chtějí dále rozvíjet. Nejprve jsme realizovali vstupní analytické aktivity, které měly mimo jiné za úkol představit všem učitelům v zapojených školách cíle, možnosti a příležitosti, které jim může projekt přinést. Poté jsme důsledně usilovali o to, aby veškerá účast v jednotlivých typech aktivit byla dobrovolná. Tento princip samozřejmě v sobě nese riziko, že nebudou naplněny výstupy projektu (povinné indikátory jsme však několikanásobně překročili). Místo toho, abychom se zaměřovali na povinnost, jsme zdůrazňovali smysl jednotlivých aktivit, možnost volby, možnost spolupracovat a formativní způsob dávání zpětné vazby.

Smysl jednotlivých aktivit

Bylo pro nás důležité, aby účastníkům nikdo nepředkládal "dobré rady", na co by se měli ve své práci zaměřit, ale veškerá podpora byla věnována cílům a obsahu, který si účastníci jako jednotlivci, i jako celé týmy sami volili.

V některých případech to vypadalo tak, že jsme strávili významný čas při společné formulaci cílů plánovaných seminářů či workshopů, nebo v rámci analytických činností účastníci vytipovali témata, o která mají zájem. Lektori následně zjišťovali, co v jednotlivých tématech účastníky zajímá a teprve potom připravovali konkrétní akce.

Možnost volby

Možnost volby nespočívala jen ve výběru obsahu, zaměření a cílů jednotlivých aktivit, ale také ve formě podpory, kterou jednotliví účastníci přijímali. Jak již bylo naznačeno, některým účastníkům více vyhovovalo pracovat v projektu individuálně, jiným v tandemu s kolegou/kolegyní, v malých skupinách složených podle zájmu, potřeb či rolí (např. oborová učitelé, učitelé z prvního stupně, vedoucí předmětových komisí), či v celém týmu. Většina účastníků kombinovala tyto možnosti, stejně tak jako typy podpory. Na výběr byly semináře, setkání, konzultace, mentoring i supervize. Tak se například stávalo, že učitel, který v poslední době prošel intenzivním seminářem zaměřeným na podporu vnitřní motivace žáků k učení, si již nevybral další seminář, protože měl dostatek podnětů pro svou práci. Ale naopak využil možnosti individuálního mentoringu, jehož cílem bylo podpořit jej při zavádění nápadů, které získal na předchozích seminářích, do každodenní praxe. Stejně tak si učitelé, ale i celé učitelské sbory volili množství podpory, kterou v rámci projektu využijí. V některých případech byl poměr až 1:7 v množství využitých podpory.

Možnost spolupráce

Jedním z hlavních pilířů projektu byla spolupráce a její podpora, a to jak na úrovni vedení projektu, spolupráce jednotlivých lektorů, mentorů a supervizorů, ale i ředitelů a vedení jednotlivých škol, tak i jednotlivých učitelů se svými kolegy i se vzdělavateli.

Formativní způsob dávání zpětné vazby

Zásadně jsme se vyhýbali porovnávání jednotlivých účastníků i škol mezi sebou. Nepokládali jsme si otázky: Kdo je lepší, kdo je pokročilejší, komu to lépe jde, kdo má lepší výsledky? Pozornost jsme věnovali otázkám: Jak podpořit účastníky, aby lépe porozuměli tomu, co se jim daří a čeho chtějí dosáhnout? Co můžeme udělat proto, aby se účastníkům dařilo lépe dosahovat jejich záměrů a cílů? Jak podpoříme rozvoj jednotlivců i týmů, aby na konci projektu konkrétně poznali, v čem a jak se posunuli, jaká je přidaná hodnota našeho společného snažení?

Z naší zkušenosti, kterou tento projekt ještě posílil, zpřesnil a rozšířil, vyplývá nezbytnost usilovat o to, aby příjemci vzdělávacích aktivit měli širokou škálu příležitostí využívat výše popsané pilíře pro budování vnitřní motivace k zavádění inovací, posilování autonomie a sebereflexe jednotlivých účastníků. Tuto zkušenost podporují i různé výzkumy, které se problematikou zabývají, například Hattie, J. (2012): *Visible Learning for Teachers. Maximizing Impact on Learning.*“



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ