

Vnitřní evaluace školy - Učitelský výstup

vypracoval

DAP Services a.s.
Sadová 553/8
Ostrava 702 00



Název dokumentu: **Vnitřní evaluace školy - Učitelský výstup**

Vypracováno pro: Základní škola
Košťálov 128
Košťálov 512 02

Předkladatel dokumentu: DAP Services a.s.
Sadová 553/8
Ostrava 702 00
www.dap-services.cz

tel: +420 595 136 948

fax: +420 596 110 547

email: info@dap-services.cz

Verze dokumentu: 1.0

Datum a čas generování dokumentu: 29.04.2010 10:43:58

Obsah

Úvod

1. Efektivita pracovních procesů

2. Charakteristiky skupiny

3. Atmosféra vztahů

4. Konstruktivní typy chování

5. Ohrožení rizikovými jevy

6. Neetické chování

7. Mapa školy

8. Mapa práce

Úvod

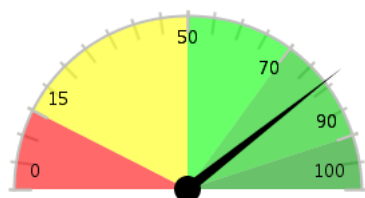
Při čtení „ **Vnitřní evaluace školy - Učitelského výstupu** “ mějte na paměti:

1. Žádné naměřené hodnoty **nelze označit za „dobré“ nebo „špatné“**. Hodnoty je nutné interpretovat v kontextu pracovních aspirací skupiny a konkrétního školního prostředí.
2. Žádné hodnoty **nejsou neměnné a výkon skupiny lze pozitivně změnit**. Pochopení skupiny včetně jeho silných a slabých stránek, k čemuž tento materiál poskytuje klíčové informace, Vám umožňuje zvolit efektivní strategii správného vedení.
3. Všechny **naměřené hodnoty popisují postoje a chování** skupiny v konkrétních podmínkách. Jedná se o vzájemné působení (interakci) skupiny a okolí. Pro efektivní fungování skupiny jako celku je důležité zastoupení různých týmových rolí a různých postojů. Tato rozmanitost je podmínkou pro vytváření optimálního týmu, ale může být také zdrojem konfliktů.
4. V grafických výstupech je použita **norma ČR**, která byla sestavena ze vzorku více než 100 000 osob. Jde o průměrně naměřenou (obvyklou) hodnotu a slouží pouze k porovnání.
5. Tento dokument obsahuje citlivé osobní informace. Dbejte důsledně na **etické zacházení a diskrétnost**, včetně zákona o ochraně osobních dat.
6. Pokud budete potřebovat, **pomůžeme Vám** s výkladem naměřených hodnot. Poskytneme Vám:
 - odborné konzultace,
 - hloubkový rozbor osoby nebo týmu,
 - odborné služby s využitím dalších neveřejných hloubkových výstupů.

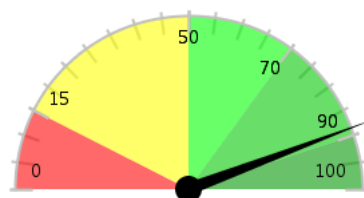
1. Efektivita pracovních procesů

1.1 Efektivita pracovních procesů

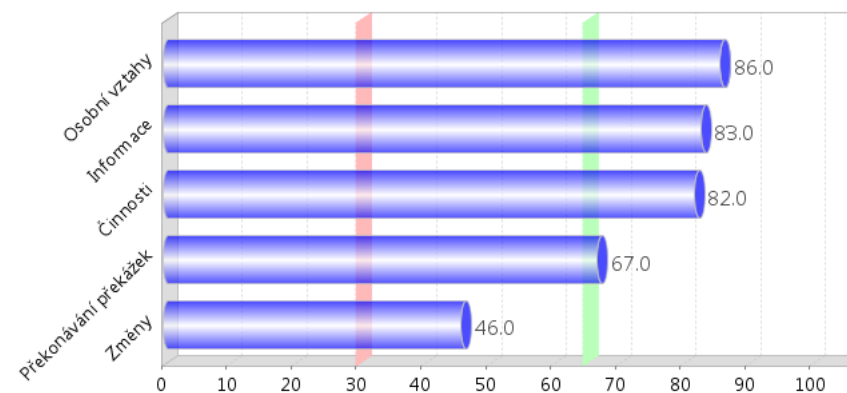
Reálná efektivita



Možnosti skupiny

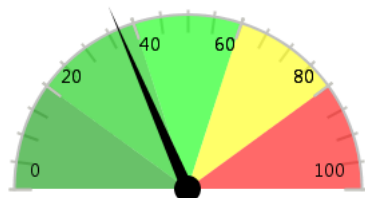


1.2 Vliv oblastí na efektivitu pracovních procesů

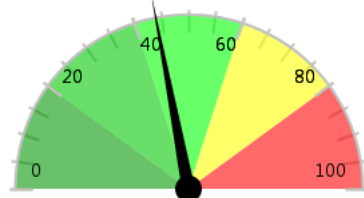


1.3 Rizika efektivity pracovních procesů

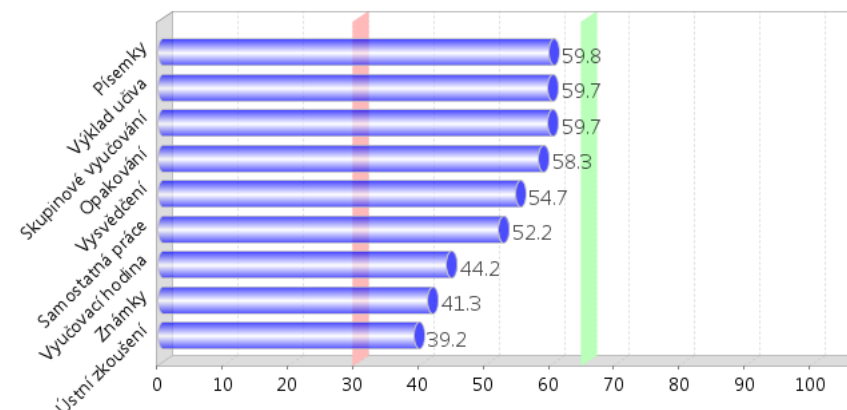
Neetické chování



Stres

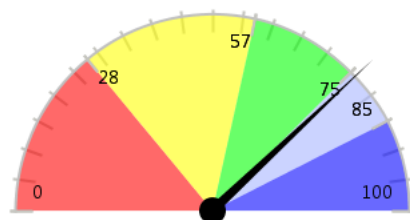


1.4 Vliv vedení a hodnocení výuky na efektivitu pracovních procesů



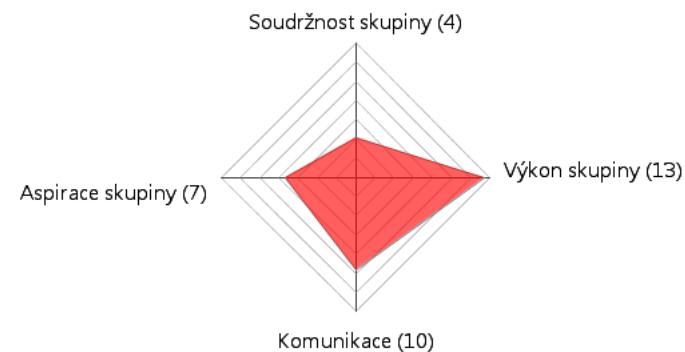
2. Charakteristiky skupiny

2.1 Zacházení s pravidly

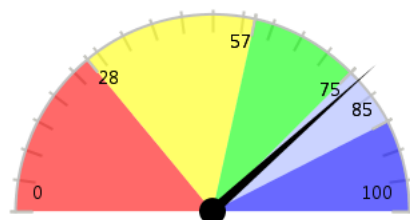


■ Prosazování vždy svých pravidel
 ■ Dodržování pravidel, se kterými se ztotožní
■ Spoluvytváření a dodržování pravidel
 ■ Podřízení se pravidlům
■ Bezmezná podřízení se pravidlům

2.2 Silné a slabé stránky skupiny



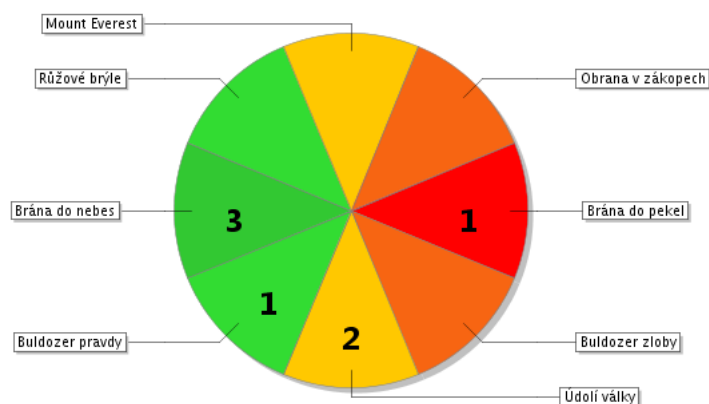
2.3 Zacházení s pravidly na pracovišti



■ Prosazování vždy svých pravidel
 ■ Dodržování pravidel, se kterými se ztotožní
■ Spoluvytváření a dodržování pravidel
 ■ Podřízení se pravidlům
■ Bezmezná podřízení se pravidlům

3. Atmosféra vztahů

3.1 Rozložení osob



3.2 Celková atmosféra vztahů

Buldozer pravdy

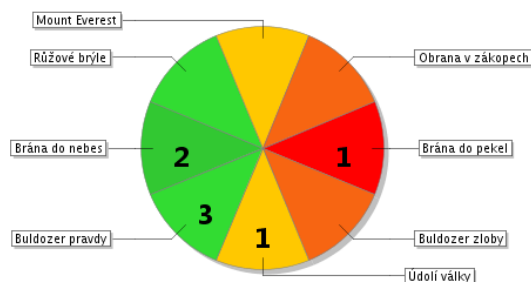
Skupina se podřizuje jednou daným, nastaveným a společně prosazovaným podmínkám i pracovním cílům (jediná varianta „pravdy“ jak vyniknout), které si buď sama nastolila nebo převzala ze strany vedení či autority.

Pravidla jsou pregnančně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Jsou chápána nekompromisně, náročně až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti.

Skupina nebrání vstřícné aktivitě, neblokuje ji, ale naopak ji od sebe i od okolí přímo očekává a vyžaduje jako jedinou záruku vysokého výkonu a úspěšnosti. Ráda plní obtížné výzvy a náročné úkoly.

Skupina je vnitřně velmi soudržná, automaticky spolupracující, výkonná a podporuje společnou úspěšnost jako jediné hodnotící hledisko. Cílem i prostředkem je rychlost, nasazení a úspěch třeba i za cenu sebeobětování.

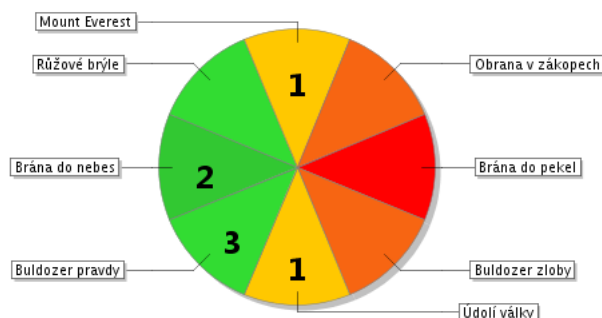
3.3 Školní atmosféra vztahů



Buldozer pravdy

Skupina se podřizuje jednou daným, nastaveným a společně prosazovaným podmínkám i pracovním cílům (jediná varianta „pravdy“ jak vyniknout), které si buď sama nastolila nebo převzala ze strany vedení či autority. Pravidla jsou pregnantně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Jsou chápána nekompromisně, náročně až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti.

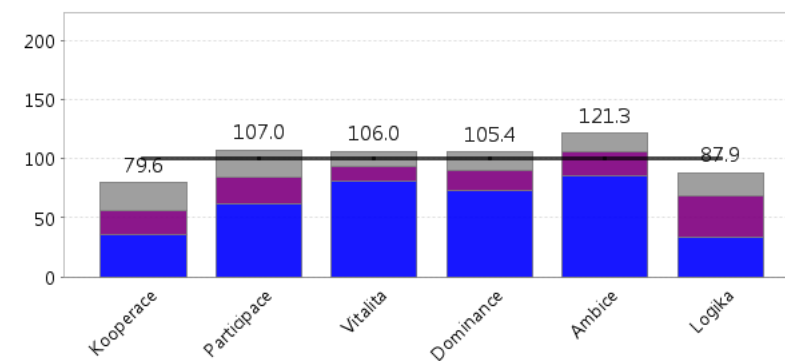
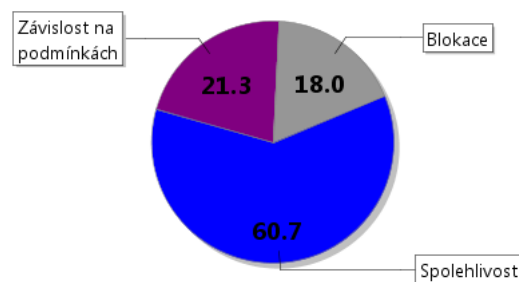
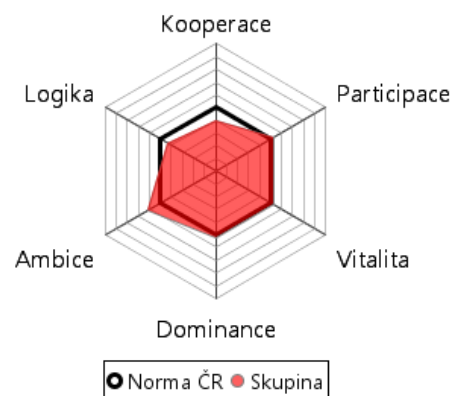
3.4 Pracovní atmosféra vztahů



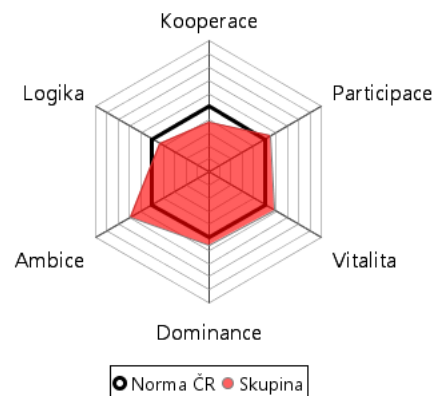
Buldozer pravdy

Skupina se podřizuje jednou daným, nastaveným a společně prosazovaným podmínkám i pracovním cílům (jediná varianta „pravdy“ jak vyniknout), které si buď sama nastolila nebo převzala ze strany vedení či autority. Pravidla jsou pregnantně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Jsou chápána nekompromisně, náročně až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti.

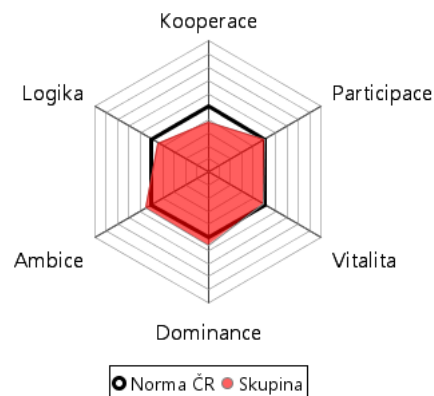
4. Konstruktivní typy chování



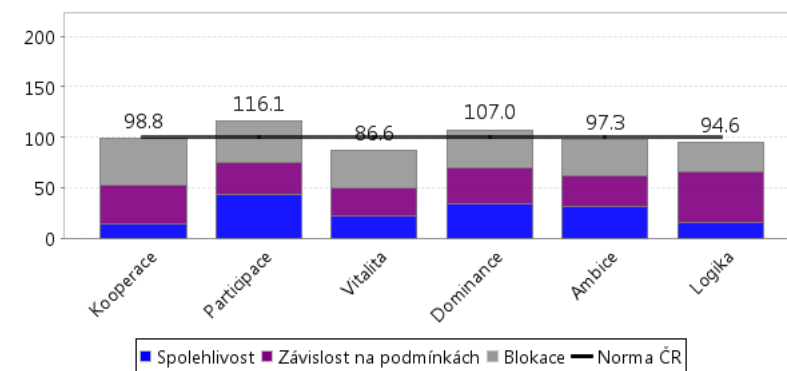
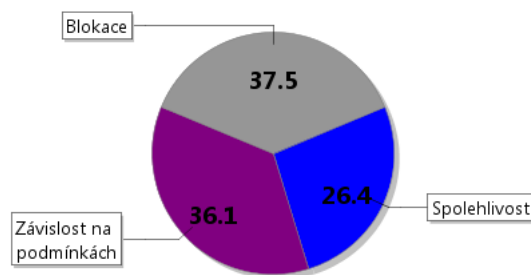
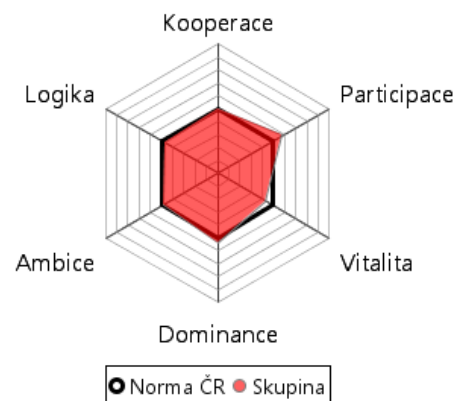
Aktuální školní maska



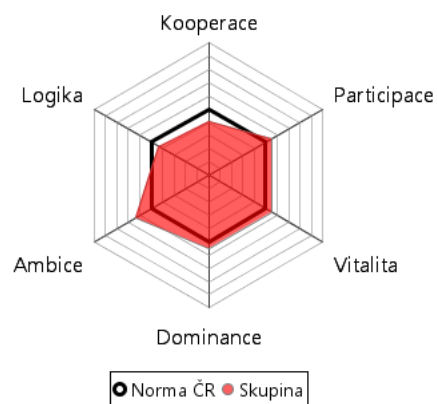
Pracovní faktory



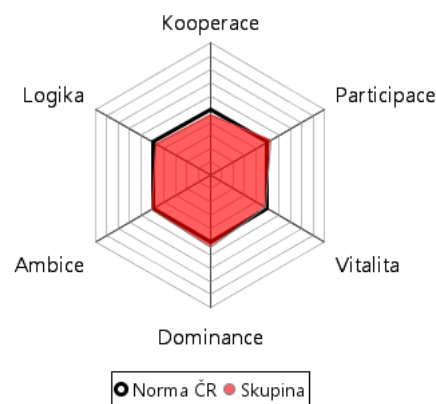
4.1 Skupina a stres



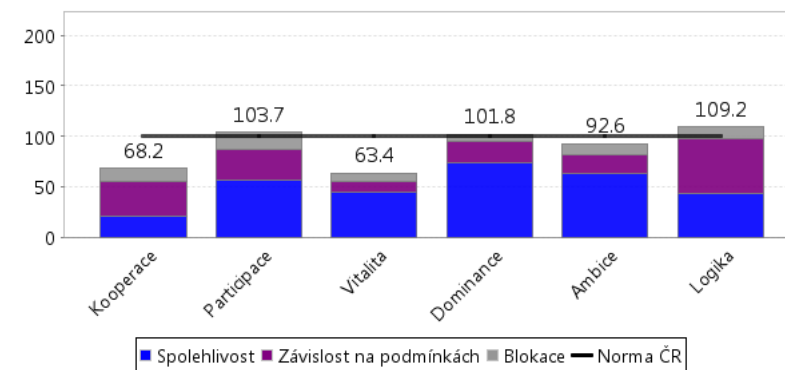
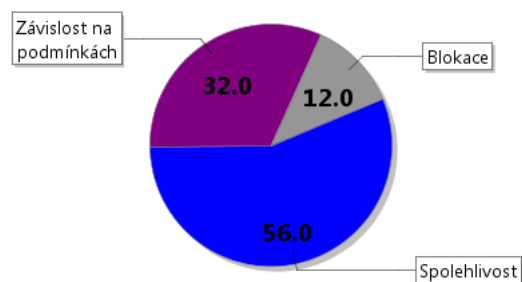
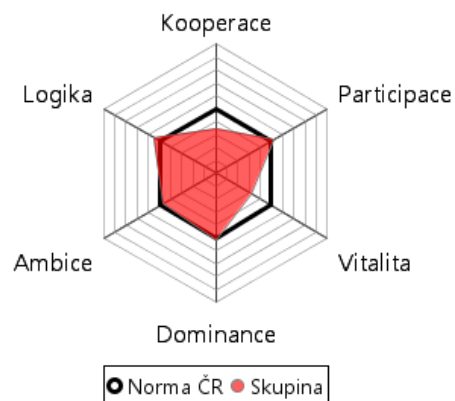
Skupina pod stresem ve škole



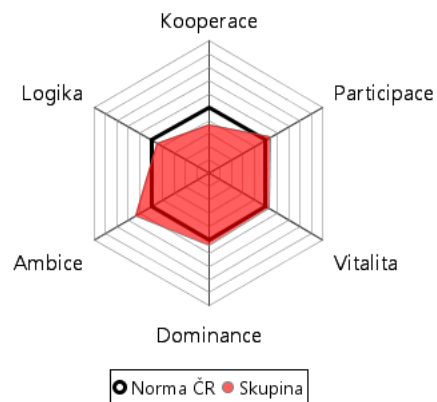
Skupina pracovně pod stresem



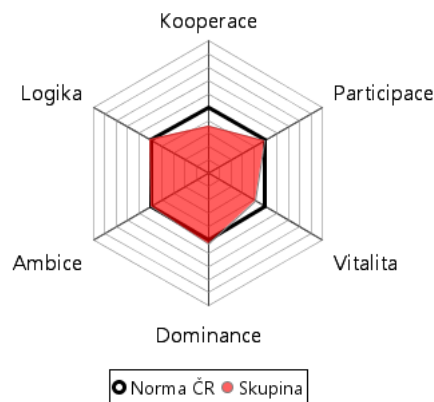
4.2 Skupina a změna



Skupina při změnách ve škole



Skupina při změnách v práci

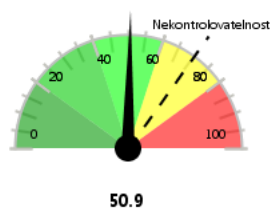


5. Ohrožení rizikovými jevy

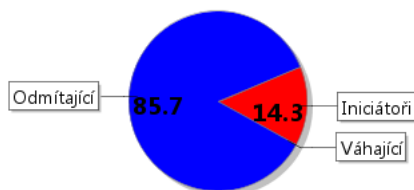
5.1 Vášně

Ohrožení je průměrné, běžné.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

Skupina si uvědomuje riziko důsledků.

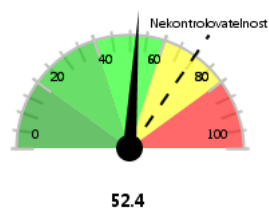
Únik:

Nadměrná vášně se může projevit braním drog.

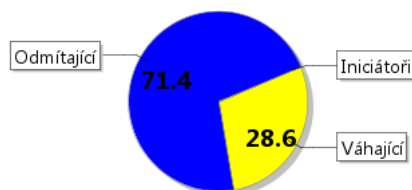
5.2 Hazard

Ohrožení je nízké.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

Skupina si uvědomuje riziko důsledků.

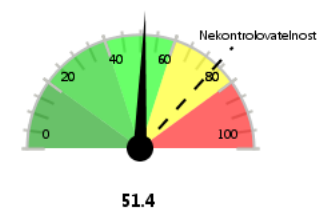
Únik:

Nadměrný hazard se může projevit hraním automatů až patologickým hráčstvím.

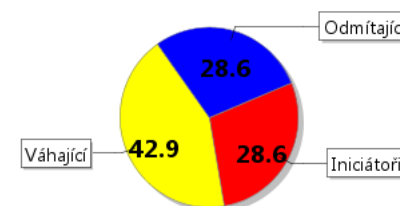
5.3 Prudká akce

Ohrožení je vysoké.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

Skupina si uvědomuje riziko důsledků.

Únik:

Nadměrná prudká akce se může projevit agresivitou s ničivými důsledky.

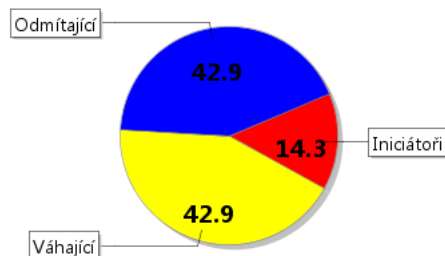
5.4 Přivlastňování

Ohrožení je průměrné, běžné.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

Skupina si uvědomuje riziko důsledků.

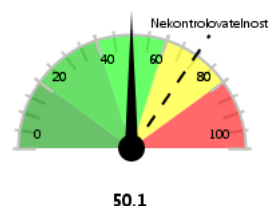
Únik:

Nadměrné přivlastňování se může projevit krádežemi majetku, zásluh, myšlenek.

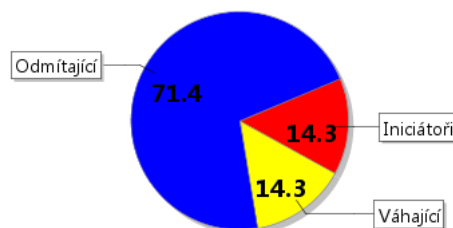
5.5 Nepřijetí skupinou

Ohrožení je průměrné, běžné.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

Skupina si uvědomuje riziko důsledků.

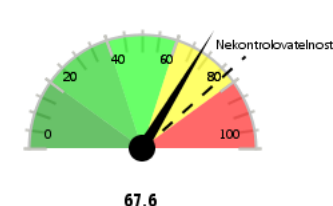
Únik:

Nepřijetí skupinou se může projevit nadměrným kouřením cigaret.

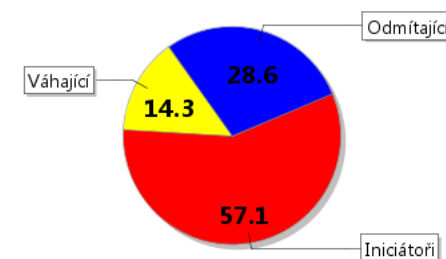
5.6 Regulace uspokojení

Ohrožení je vysoké.

Potenciál:



Rozložení:



Uvědomění si důsledků:

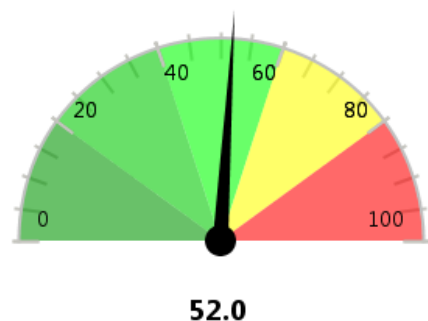
Skupina si neuvědomuje riziko důsledků a používá je ve škole.

Únik:

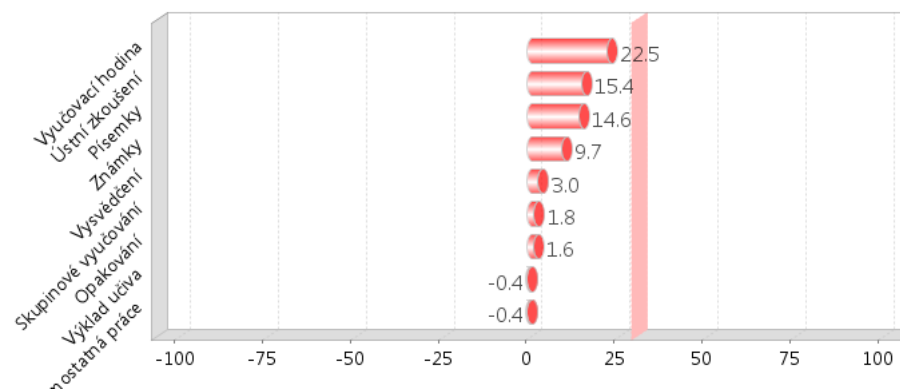
Nadměrná regulace uspokojení se může projevit propadnutím alkoholu.

6. Neetické chování

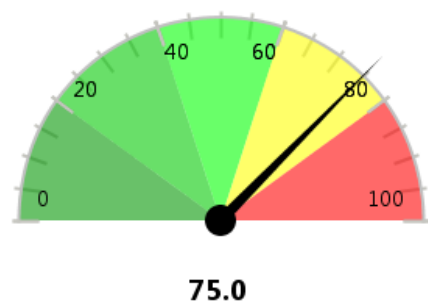
6.1 Neetické chování ve škole



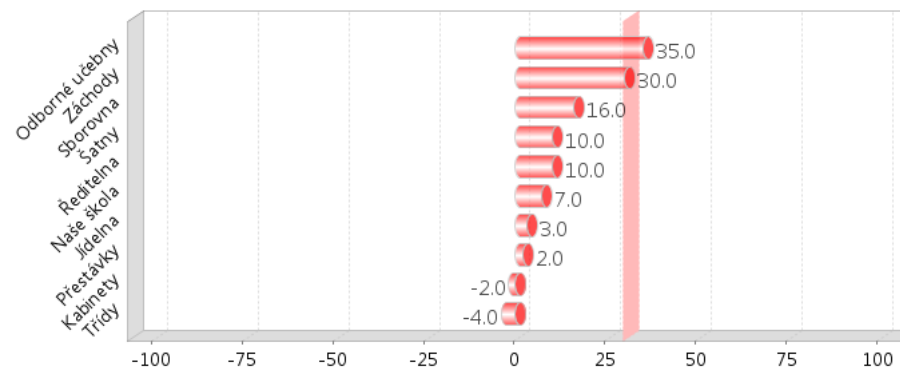
6.2 Vedení a hodnocení výuky ovlivňující neetické chování



6.3 Neetické chování při stresu



6.4 Materiální zázemí školy ovlivňující neetické chování



7. Mapa školy

		Vzdělávací kurzy									
									Správní zaměstnanci		
Školní řád, Zástupce, Internet, Pedagogická rada, Samostatná práce, Přestávky, Sborovna	Naše škola, Ředitelka, Vyučovací hodina, Skupinové vyučování, Učitelé, Učebnice, Žáci	Třídy, Odměny, Moje aprobace	Klasifikační řád	Ředitelna, Jídelna, Písemky, Vysvědčení, Dataprojektor	Rodičovské schůzky, Příprava do výuky		Plat				
Opakování	Školská rada	Rozvrh hodin	Výklad učiva								
			Hospitace, Tabule, Suplování				Ústní zkoušení	Školní vzdělávací program (ŠVP)			
	Osobní ohodnocení			Šatny	Třídní učitel						
				Odborné učebny	Známky	Třídnictví					
			Kabinety		Sešity		Výchovný poradce				
			Záchody						Inspekce, Dozory		
										Klíčové kompetence	

8. Mapa práce

Myslím		Čas, Skutečnost		Povinnosti						
		Řídím								
			Smím, Informace, Počítače	Riziko, Samostatný/á/		Námaha				
Vídím, Sportuji	Slyším	Peníze, Tvořím, Organizuji, Spolupráce, Lidé, Moje intuice, Poradce	Umím, Cítím, Chci, Mluvím, Rychlost, Úspěch	Jsem agresivní, Moje obrana, Odpovědnost, Prožívání	Kontrola					
				Změna						Stydím se
Sebeřízení				Majetek, Pomalost	Léky		Nesmím, Konkurence	Neumím		
				Rozhduji, Moje práce						
Moje vůle										
				Moje chyby						
				Moje vina	Moje nemoc	Můj strach				
					Jsem trestán/a		Nechci			

Vysvětlivky

Vitalita

Potřeba a míra projevování činorodosti a elánu při různorodých pracovních činnostech, nosný model učení je opakovaný pokus – omyl, prosazuje konkrétní rychlé aktivity na úkor plánování.

Ambice

Potřeba a míra snahy o uplatnitelní svých poznatků, vědomostí i dovedností, nosný model učení je hledání příležitostí kdy, kde a v čem vyniknout, prosazuje svoji osobní cenu a ctižádost.

Kooperace

Potřeba a míra přímé návaznosti i součinnosti společných aktivit v rámci skupiny, nosný model učení je sociální nápodoba, podmiňuje pracovní efektivitu v rámci skupiny, vnímá nutnost a potřebu souhry svých i konkrétních pracovních aktivit všech členů skupiny.

Participace

Potřeba a míra přijímání i respektování společných cílů i smyslu pracovních aktivit v rámci skupiny, nosný model učení je stálá komunikace a kontakt, preferuje tolerantní porozumění a sdílení společných hodnot.

Dominance

Potřeba a míra důrazného prosazování rozhodovacích pravidel, vlivu i způsobů práce, nosný model učení je efektivní sebeprosazování, skupina se snaží o převahu, trvalost a rozhodnost v pracovních aktivitách.

Logika

Potřeba a míra řádu, uspořádanosti a rozumové vysvětlitelnosti důvodů pro pracovní aktivity, nosný model učení je opakování a aplikace již vyzkoušeného a poznaného, prosazuje jasnost, přesnost, zdůvodnitelnost a plánovatelnost aktivit.

Prázdná (nulová) položka

Typ chování je záměrně nebo neuvědomovaně vyblokován.

Podílová bilance 6-ti konstruktivních („řešících“) typů chování

Spolehlivost

Typ chování je reálně, konstruktivně, automaticky a spolehlivě využíván ve prospěch pracovních a osobních aktivit, včetně překonávání překážek; je zároveň využitelný, podporující i akceptovatelný pro okolí.

Závislost na podmínkách

Typ chování je reálně, konstruktivně, automaticky a spolehlivě využíván ve prospěch pracovních a osobních aktivit pouze tehdy, vyhovují-li skupině celkové podmínky. Překážky nepřekonává, má snahu jen zamezit svým vlastním ztrátám. Využitelnost i akceptovatelnost pro okolí je obtížnější.

Blokace

Typ chování je reálně a konstruktivně nevyužitelný, slouží k blokaci, destrukci a úplnému zamezení komunikace či pracovních aktivit. Toto chování může být využitelné v extrémních situacích a při krizovém stavu.

Atmosféra vztahů

Brána do nebes

Jediné sdílené klima, které zaručuje kvalitní a vyrovnanou pracovní výkonnost i celkovou efektivitu bez nutnosti konstruovat a zvýšeně využívat tlaku sankcí a odměn je „Brána do nebes“. Skupina sama od sebe si je schopna stanovit i plnit cíle a přebírat zodpovědnost za své chování, výkony i případné neúspěchy a chyby.

Růžové brýle

Skupina jasně dává celému okolí najevo, že pracovní podmínky a požadavky, za kterých je „ochotna plnit všechny činnosti i pracovní povinnosti“, bude řídit ona sama, protože je nejlépe zná. Je ovládána pocitem nepostradatelnosti a důležitosti bez ohledu na to, jakou kvalitu práce skutečně odvádí. Je schopna často používat argumentů „bez nás to nejde“, ráda ctí i zdůrazňuje „profesní, či firemní solidaritu“, opírá svá stanoviska o dřívější zásluhy a má potřebu vystupovat v roli „rádce“.

Buldozer pravdy

Skupina se podřizuje jednou daným, nastaveným a společně prosazovaným podmínkám i pracovním cílům (jediná varianta „pravdy“ jak vyniknout), které si buď sama nastolila nebo převzala ze strany vedení či autority. Pravidla jsou pregnančně vnucována do pracovního výkonu i hodnocení, bez vlivu na jejich možné změny. Jsou chápána nekompromisně, náročně až netolerantně, jako základní prvek možné a společné pracovní úspěšnosti.

Údolí války

Skupina se uvnitř mezi sebou i navenek vůči okolí projevuje v neustálých názorově vyhraněných, vyhocených a vzájemně neslučitelných postojových „pravdách“. Sama sobě i svému okolí důrazně vnucuje své rozporné názory na pracovní úkoly, cíle firmy, pracovní výsledky, aniž je schopna přijímat kompromisy a brát v potaz reálné podmínky.

Mount Everest

Skupina je výrazně zaměřena na prvořadou důležitost dobrých pracovních podmínek, které potřebují být splněny, aby mohla odvádět pracovní výkony. Projevuje neustálý, i když pasivní tlak na změny pracovních podmínek, rozhodování či vedení ze strany autorit, o nichž se domnívá, že jsou nevhodné a velmi obtížné. Sama od sebe neaktivuje vstřícné, sebekorekční a autonomní aktivity.

Buldozer zloby

Komunikace se odehrává v trvale nepříznivém pracovním napětí vytvářeném okolím i autoritami, jež nekompromisně vnucují veškerá výkonová, hodnotící i sociální pravidla. Celé okolí se tak prosazuje na úkor skupiny, přičemž k tomu využívá převážně trestajícího modelu, podhodnocování výkonu i znevažování lidských kvalit a práv.

Obrana v zákopech

Skupina je v neustálém defenzivním a pevném obranném postoji. Znemožňuje tak celkový proces společných pracovních aktivit i efektivitu výkonu. Stále poukazuje na nemožnost pracovního sebeuplatnění, přičemž však nemá náhled na svoje vlastní chyby, lži a podvody, nepřízpůsobivost i zaviněnou pracovní neúspěšnost.

Brána do pekla

Komunikace mezi skupinou a okolím (včetně autorit) se odehrává jakoby paralelně vedle sebe. Pokud není skupina pověřena plněním velmi specifických, silně rizikových úkolů, kvalitně řízena a kontrolována silnou autoritou, je pracovní zcela neefektivní. Skupina i okolí jsou k sobě netečné a nejsou schopny navzájem se jakkoli pozitivně a stimulačně oslovit, protože se naprosto liší životní hodnotovou orientací a náhledy. Sama skupina se cítí vyvolená a povolána k potlačování domnělého zla.