

Mobility pracovníků v odborném vzdělávání a přípravě: sdílení dobré praxe



- Střední průmyslová škola dopravní, a. s. Praha
- Střední odborná škola Josefa Sousedíka, Vsetín
- Střední škola elektrotechnická a energetická Sokolnice, příspěvková organizace
- Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, Hradec Králové, Komenského 234
- Střední uměleckoprůmyslová škola Bechyně
- Střední průmyslová škola Chrudim



Střední průmyslová škola dopravní, a. s. Praha

Střední průmyslová škola dopravní, a. s. je do projektů mobilit Erasmus+ (dříve Leonardo da Vinci) zapojena od roku 2004, kdy také došlo k navázání kontaktů s naším klíčovým partnerem, drážďanským dopravním podnikem DVB AG. Spolupráce trvá do současnosti, každý rok organizujeme ve spolupráci s naším zřizovatelem Dopravním podnikem hl. m. Prahy, a. s. (DPP) stáž pro drážďanské žáky a téměř každý rok připravujeme také stáž pro naše žáky v Drážďanech. Vyučující odborných předmětů do mobilit zapojujeme od roku 2015.

Proč vaše organizace realizuje mobility pracovníků v rámci odborného vzdělávání a přípravy? Jak dlouho? Kolik pracovníků se již zapojilo? Podporuje tyto aktivity vedení školy?

Považujeme za důležité, aby stejnou příležitost vycestovat měli žáci i pedagogové, a to z několika důvodů. Na prvním místě se jedná o výměnu zkušeností, získání nových poznatků a inspirace pro vlastní výuku i organizaci učebního procesu. Zkušenosti s tím, co, jak a kdy se vyučuje, mohou ovlivnit nejen stávající ŠVP, ale i podobu běžných hodin. Získáváme podněty pro spolupráci s naším zřizovatelem, cenné jsou zkušenosti s duálním systémem. V neposlední řadě je možnost účastnit se stáže v zahraničí určitou formou prevence proti vyhoření a motivací pro odborný i osobnostní rozvoj.



Mobility organizujeme obvykle pro 3 vyučující odborných předmětů a odborného výcviku. Nežádá se za přidělený rozpočet vyslat účastníků více. Pobyt v zahraničí trvá vždy týden, což je ideální doba na seznámení se s běžným chodem tamější organizace, získání zkušeností s výukou. Naši vyučující mají možnost hospitací ve výuce teoretické i praktické, diskuzí s učiteli i zaměstnanci, případně navštěvují firmy, které s organizací spolupracují. Pro školu

(a rodiny účastníků mobilit) je týdenní absence přijatelná.

Od roku 2015 jsme v rámci dvou projektů zatím zorganizovali tři stáže vyučujících odborných předmětů, dvě právě v drážďanském dopravním podniku a jednu v Bratislavě na Súkromné stredné odborné škole automobilové Duálné akademii. Další plánujeme opět do Drážďan na podzim 2019. Nově jsme využili možnosti, kterou program Erasmus+ také nabízí, a pozvali k nám vyučovat odborníka na hybridní autobusy z DVB AG. Vedení školy aktivity pracovníků plně podporuje, dokonce se do nich zapojuje.

K jakým partnerským organizacím pracovníky vysíláte a proč? Jak vybíráte přijímající organizace?

Pracovníky vysíláme k našim ověřeným partnerům. Spojení s dopravním podnikem v Drážďanech je v souvislosti se zaměřením školy logické. Druhým partnerem je možná jediná slovenská škola s duálním systémem, a to Súkromná stredná odborná škola automobilové Duálná akadémia. S ní spolupracujeme také poměrně dlouho, ale jako partnerskou organizaci v Erasmu+ ji máme poprvé. Do budoucna bychom rádi navázali spolupráci s dalším dopravním podnikem ve střední Evropě. Nezanedbatelným pozitivem pro mobilitu pracovníků je blízkost obou našich partnerů, i když zkušenosti máme například i s Finskem a Lotyšskem.

Jaký je zájem mezi pracovníky? Jak motivujete pracovníky k zapojení do aktivity? Setkáváte se s nějakými obavami pracovníků, a jak je překonáváte? Jaké jsou jazykové znalosti účastníků, čelí jazykové bariéře? Jak ji překonáváte?

Výběr pracovníků na zahraniční stáže není vždy jednoduchý. Je nutné s nimi komunikovat s předstihem (nejpozději při psaní žádosti) a podrobně je seznámit s tím, co od nich očekáváme, co oni mohou očekávat od mobility a především je podrobně seznámit s prostředím v zahraničí. Zpočátku převažovaly spíše údiv a obavy, ale po návratu naopak nadšení. Možnost účastnit se mobility často vnímají jako ocenění své práce a příležitost k dalšímu vzdělávání. Sama stáž pro ně bývá motivací k dalšímu rozvoji, jak již bylo zmíněno výše.

Musíme se samozřejmě vypořádávat s jazykovou bariérou. Tu může částečně eliminovat vhodný výběr účastníků, kdy alespoň jeden ovládá jazyk cílové země, nebo výběr jazykově blízké země. Při stážích u nás ve škole se často setkáváme s tím, že skupiny zahraničních žáků i vyučujících doprovází profesionální tlumočníci. I to může být cesta k překonání jazykové bariéry.



Při oslovování vyučujících bývá jedna z prvních reakcí obava, jak to bez nich ve škole půjde. Převážně na odborném výcviku je personální situace napjatá, ale zatím se nám vždy podařilo domluvit se. Důležité je i načasování a rodinná situace účastníků. Velkou pomocí je, že náklady na zástup chybějících pracovníků lze financovat z řízení projektu.

Jaká je **zpětná vazba od účastníků**, co se jim líbilo/nelíbilo, co jim pobyt v zahraničí přinesl? Z čeho měli největší obavy? Splnily mobility jejich očekávání?

Účastníci mobilit po návratu vyplňují nejen zprávu účastníka, ale také od nich požadujeme zpětnou vazbu. V ní se často neubrání srovnání. Na zahraničních organizacích oceňují moderní vybavení a možnost individuálního přístupu k žákům, což souvisí s jejich počty ve třídách a možnostmi učitelů odborného výcviku, kde mají na starosti jen třeba 4 – 5 žáků oproti našim 12. Uvádíme citaci účastníka z podzimní mobility, ve které hodnotí i v našem prostředí často skloňovaný duální systém:

„V průběhu stáže jsem měl možnost nahlédnout do výuky autoopravárenských oborů v duálním vzdělávání. Podporu tohoto typu vzdělávání na Súkromné Duálné akademii výrazně podporuje společnost VW. Významný je fakt, že systém podpory oborů si řídí sféra potřeb zaměstnavatelů, v tomto případě VW. Výuka odborného výcviku probíhá v moderním prostředí, na nových vozidlech a strojích. Výukové materiály a modely poskytuje budoucí zaměstnavatel. Žáci se dostávají do kontaktu s novými technologiemi a novinkami v oblasti konstrukce vozů, a to včetně hybridních elektromobilů. Na nových motorech si mohli vyzkoušet montáž a demontáž i žáci z naší školy. Nutno ale podotknout, že žáci v duálním vzdělávání jsou po ukončení studia zařazeni do systému prvovýroby, eventuálně na pracoviště ověřování a testování. Současně mají smluvní vztah s VW na 5 let. Absolventi, kteří se ve VW neuchytí, jsou postavení před výzvu s běžným servisním provozem, který je v průběhu odborné přípravy takřka mýjel. Na tuto situaci jsou naši žáci připravováni. Pokud bychom zavedli systém duálního vzdělávání i u nás, museli bychom počítat s hrozbou poklesu dotace v nepodporovaných oborech i s poklesem počtu přijímaných uchazečů. Efektivita výstupů vzdělávání by v některých parametrech mohla stoupnout. Nelze ji však 100% zaručit.“

Jaký je dopad mobilit pracovníků na vaši organizaci? Jaké je využívání výsledků mobility / nových zkušeností / poznatků / dovedností pracovníků ve výuce, zapracování do učebních plánů případně do ŠVP / do způsobu realizace domácích praxí...

Mobility pracovníků jsou pro školu přínosem. Nejedná se pouze o načerpání inspirace, získání povědomí o výuce jinde a uvědomění si toho, že co děláme, neděláme špatně. Často zjistí, že naši žáci nejsou tak hrozní, jak si o nich někdy myslíme, a snaží se zamýšlet i nad svým stylem výuky. Zpět do školy přiváží řadu materiálů, které zapojují do své výuky a prostřednictvím předmětových týmů je sdílí s kolegy. Aby byl dopad mobilit na školu co největší, je nutné s účastníky nadále pracovat, rozvíjet jejich nápady a umožnit jim další rozvoj. V současné době nás čeká revize ŠVP, do kterých chceme zahrnout učivo korelující s naším zřizovatelem a také drážďanským partnerem. Vzhledem k narůstající kvalitě i počtu žádostí programu Erasmus+ si netroufneme do ŠVP zahrnout možnost, že by jedno, dvě témata u nás vyučovali odborníci ze zahraničí, i když zkušenosti z letošního jara máme velmi pozitivní.

Na základě podnětů získaných v zahraničí dochází k zintenzivnění spolupráce odborného výcviku, teoretické výuky a našeho zřizovatele (DPP). Konzultujeme spolu změny v ŠVP a jeho zaměstnanci se podílí na výuce. Během na dlouho trať je podoba závěrečných zkoušek tříletých oborů s výučním listem a příprava na ně. Inspirováni mobilitami žáků hovoříme o zavedení dílčích školních certifikátů na odborném výcviku, které přebírají prvky ECVET a jednotek výsledků učení.

Vedlejším a poměrně důležitým momentem je čas, který spolu účastníci tráví. Mají jedinečnou příležitost probrat témata a otázky týkající se školní problematiky, na které během běžného provozu nezbývá prostor.

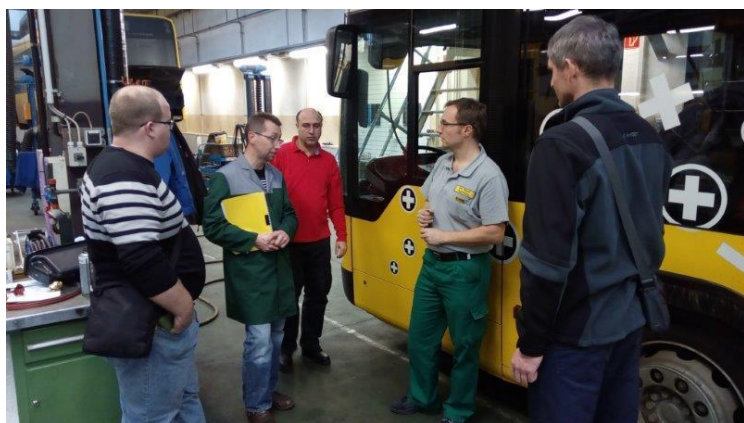
Dopad na přímé účastníky - osobní / profesní Je nějaký dopad na ostatní pedagogy školy?

Přímí účastníci mobilit jsou často nuceni vystoupit ze své komfortní zóny, zpětně si možnosti účastnit se stáže v zahraničí vesměs váží. Získají motivaci na sobě dále pracovat, přehled o možnostech, jak zlepšit vlastní výuku z hlediska metodologického i z hlediska vybavenosti. V zahraničí je standardem využívání on-line prostředí, různých specializovaných softwarů a interaktivních prvků. Šíření těchto trendů napomáhá změnám ve škole, i když si musíme přiznat, že ne příliš rychlým. Ale to už se týká spíše problematiky financování českého odborného školství. Díky předmetovým týmům a různým poradám se tyto zkušenosti šíří mezi ostatní vyučující. Ti pak nejsou tolik zaskočeni, když mají příležitost sami vycestovat.

Projevuje se nějak dopad mobilit pracovníků do spolupráce s českými partnerskými firmami?

Náš zřizovatel DPP podporuje zahraniční aktivity. Díky nim pak máme možnost v některých případech funkčně argumentovat při vyjednávání podmínek spolupráce. Došlo i k několika přímým kontaktům DPP a DVB AG. Významnější dopad pak mají stáže drážďanských žáků, které pomáháme DPP zprostředkovat.

Největší překážky při plánování a realizaci mobilit pracovníků a jak je překonat? Máte praktické rady a tipy? Co se vám osvědčilo?



Předpokládáme ideální stav, kdy je o zahraniční mobility mezi pracovníky zájem. Pak je při jejich plánování a realizaci důležitá komunikace a definování cíle mobilit, s kterým do zahraničí vyjíždějí, směrem k účastníkům i zahraniční organizaci. Je dobré nepodcenit přípravu, vše jim vysvětlit a být jim k dispozici. Pozornost je

nutné věnovat včasnému výběru účastníků, nové prostředí a čas, který spolu tráví, může ovlivnit vztahy na pracovišti po návratu, pozitivně v lepším případě.

Pokud ideální stav nepanuje, nastupuje snaha pracovníky motivovat různými prostředky. Důrazně doporučujeme neideálnímu stavu předcházet tím, že ještě před podáním žádosti zjistíme zájem pracovníků do zahraničí vycestovat. Je dobré počítat i s náhradníky. V dnešní době poptávka po kvalitních odborných učitelích převyšuje nabídku a může se stát, že i klíčoví lidé změní zaměstnání. Na druhou stranu řada nejen mladých a začínajících učitelů může na možnost vycestovat do zahraničí „slyšet“.

Jaký je největší přínos mobilit pracovníků? Jak byste motivovali ostatní školy k realizaci zahraničních stáží pracovníků?

Na závěr bychom rádi shrnuli přínos mobilit pracovníků pro školu do několika bodů:

- Čerstvý vzduch – nové nápady, nové metody, nová energie, nové poznatky
- Všude dobře, doma rozhodně ne (o moc) hůře – ať je situace v českém školství, jaká je, pořád jsou mezi námi učiteli srdcaři, díky kterým není vše černé a díky kterým naši žáci snesou srovnání se zahraničními
- Sounáležitost s vlastní školou, snaha pracovat na jejím rozvoji – spokojený učitel, spokojení žáci
- **Překonání vlastních limitů – ne vždy, ale často větší ochota na sobě pracovat**

Střední odborná škola Josefa Sousedíka Vsetín

Rozvoj SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně vychází z Evropské internacionalizační strategie, prostřednictvím které tato organizace naplňuje průběžně své cíle. Zahraniční spolupráce jsou zaměřené na tři hlavní priority - mobilita žáků a pedagogických pracovníků, modernizace obsahu vzdělávacích programů, metod výuky a rozvoj strategického mezinárodního partnerství.

V programu Erasmus+ je škola velmi úspěšná, má dlouholeté zkušenosti s realizací mobilit žáků KA1 a nově získává zkušenosti v rámci aktivity Erasmus Pro, určené pro absolventy školy. Prostřednictvím svých žáků, účastníků stáží programu Erasmus+ v odborném vzdělávání a přípravě se tato instituce také aktivně zapojila do iniciativy EuroApprentice Network, neboli Síť Euro-učňů. Při realizaci svých projektů Erasmus+ SOŠ J. Sousedíka Vsetín nezapomíná ani na své pedagogy, neboť praxe ukazuje, že rozvoj kompetencí odborných učitelů je potřeba stále zvyšovat. Od Výzvy 2017 jsou strategicky zařazeny zahraniční stáže také pro odborné učitele teoretického a praktického vyučování.

Mobility učitelů jsou podporovány a vítány vedením školy. Mgr. Marek Wandrol, ředitel školy říká:

„Mobility našich učitelů přispívají k modernizaci obsahu vzdělávání a metod výuky odborných předmětů. Záměrem školy je, aby odborní učitelé v rámci výjezdu poznávali vzdělávací procesy v zemích EU, seznámili se s ukázkovou odbornou výukou a s příklady dobré praxe ve středním vzdělávání. Očekáváme, že získané kompetence našich proškolených učitelů budou následně využívány v inovacích školních vzdělávacích programů v odborných předmětech.“



Svou individuální stáž Erasmus+ již absolvovalo 8 odborných učitelů SOŠ J. Sousedíka Vsetín s různým zaměřením. Při výběru partnerských organizací škola vsadila na ověřenou kvalitu spolupráce již realizovaných projektů. Obsah stáží je koncipován tak, aby pro každého vyjíždějícího učitele bylo odborné vzdělávání v zahraničí zajímavé a obohacující. Není výjimkou, že vyjíždějící odborní učitelé jak z teorie, tak praxe jsou málo jazykově vybavení. Z tohoto důvodu jsou přiřazováni

k plánovaným mobilitám žáků KA1. V případě potřeby jim na místě vypomůže tlumočnick, doprovodná osoba žáků, který zajistí jazykovou oporu. Stáže učitelů i žáků školy jsou záměrně směřovány převážně do období školních prázdnin (podzimních, jarních), tak aby se minimalizovala absence učitele, stážistů a částečně se odlehčilo suplování ve škole. Délka mobility pro jednoho učitele je v průměru kolem 10 dnů.

Odborné stáže, které učitelé absolvovali, byly realizovány v Německu (F+U Sachsen gGmbH, Chemnitz) a ve Velké Británii (Tellus Group, Plymouth) s následujícím oborovým zaměřením - Opravář zemědělských strojů, Gastronomie, Kuchař - číšník, Truhlář, Elektrikář - silnoproud, Mechanik opravář motorových vozidel. V nové výzvě pro rok 2019 škola plánuje výjezd pro odborné učitele se zaměřením oborů Instalatér, Autotronik, Mechanik seřizovač nebo Obráběč kovů.

Mobility pracovníků v rámci odborného vzdělávání budou rozšířeny o novou partnerskou organizaci Sifinox, Lda, Parque Industrial de Adaúfe, v Portugalsku, kde škola vyśle své učitele, se specializací na strojírenské obory. Učitelé poznávají vzdělávací procesy a příklady dobré praxe ve středním vzdělávání, za což si ze zahraničí přiváží Certifikáty od zahraničních partnerů a Europassy mobilita. Obrovským přínosem vedle samotné odborné stáže v organizaci jim jsou také odborné exkurse, které v rámci stáže mají možnost absolvovat. Doposud navštívili například Skleněnou manufakturu Volkswagen v Drážďanech, Horch Muzeum v Zwickau, BMW v Lipsku, Böttger Agrartechnik und Service GmbH, Míšeňský porcelán, Auerbachs Keller v Lipsku, Ratskellere v Chemnitz či Genuss-Welt Richter v Zwickau.

Poznatky, které učitelé čerpají v zahraničí, jsou ve škole využívány a postupně se zapracovávají do učebních plánů a pedagogické praxe. Na základě inspirace z Německa například škola inovovala vybavení odborného pracoviště pro montáž a demontáž motorů do aut u zjednodušeného uchycení motorů na závěsné zařízení. V současné době odborná praxe řeší návrh pro zakoupení výukových pomůcek sous vide (vaření ve vakuu), který předložila učitelka praxe, po návratu ze stáže a ráda by předala nové zkušenosti svým žákům oboru Gastronomie.

Učitelé po návratu vyplní zprávu účastníka v Mobility Tool, vyhotoví monitorovací zprávu, zpracují evaluační dotazník, ve kterém uvedou příklady dobré praxe, co by se ve škole dalo využít a vyjádří jaký měla stáž pro ně přínos.

Absolvent stáže v Německu, učitel teorie po návratu do monitorovací zprávy napsal:

„Projektu Erasmus+ jsem se zúčastnil poprvé a velmi kladně hodnotím jeho strukturu, kdy projekt není zaměřen jen na zvýšení kvalifikace, možnost získání certifikátu, získání nových pracovních zkušeností, znalostí a dovedností, propojení teoretické a praktické činnosti, osvojení si nových postupů, zavádění nových inovativních forem do vlastní výuky (skupinové učení, problémová výuka..), předávání zkušeností svým kolegům, seznámení se s novými technologiemi, zdokonalování se v cizím jazyce, ale také na seznámení se se sociokulturním prostředím dané země. Za sebe mohu konstatovat, že všechny výše uvedené cíle a kompetence projekt naplnil a rád poznatky zapracuji do učebních plánů, ŠVP.

Získal jsem nové zkušenosti a poznal nové metody práce, absolvoval jsem i autoškolu pro vysokozdvizný vozík. Seznámil jsem s výrobou automobilů pro 3. tisíciletí, absolvoval jsem odbornou exkursi automatizované výroby průmyslu 4.0. v praxi. Vidět průmysl 4.0. v zaběhnuté podobě, když u nás se o něm stále jen mluví, bylo fantastické. Výroba byla z 90% automatizována a robotizována. Chvillemi si člověk připadal, že se ocitl ve filmu Avatar. V celém výrobním závodě panovala pracovní, ale uvolněná atmosféra, vládl neuvěřitelný řád a pořádek. Práce, která však automatizována být nemohla (zapojování elektrických kabelů) byla velmi psychicky i fyzicky náročná a patří můj obdiv zaměstnancům, že jí zvládají v předepsané kvalitě, rychlosti a tempu daného posunem pojízdné podlahy.

Jsem opravdu rád a děkuji za takovou příležitost, že jsem mohl odcestovat s Erasmem+ do Německa. "

Celkové hodnocení od učitelů je vždy velmi pozitivní a kladně hodnotí nové systémy v jiné zemi, technologie, tempo práce. Učitelé se oborně rozvíjí a váží si možnosti vycestovat. Velmi silným motivem pracovníků pro jejich samotný výjezd je to, že je o ně v rámci stáže vysílající organizací kompletně postaráno. Koordinátor s ostatními pracovníky projektu jim před výjezdem

zajistí veškerou administrativu, včetně jazykové výpomoci v místě stáže, čímž se minimalizují překážky pro učitele, které by musel sám v rámci stáže překonat. Zájem o stáže učitelů školy je velký a stále se zvyšuje. Učitelé, kteří stáže absolvovali, projevují opakovaný zájem a čekají na novou příležitost. Zpětná vazba od účastníků je výborná.

SOŠ J. Sousedíka Vsetín za své projekty Erasmus+, jež realizuje, získala certifikát Erasmus+ VET Mobility Charter, jež je udělován subjektům s vysoce kvalitními projekty mobilit. Certifikát je udělován institucím, kde se oceňuje úsilí a internacionalizace při odborném vzdělávání s přihlédnutím k vysoké kvalitě předchozích projektů. Realizované projekty mobilit mají pozitivní dopady na místní i regionální úrovni. Mobility korespondují s celkovou strategií školy a osobnostními rozvojovými plány jednotlivých odborných učitelů.



Střední škola elektrotechnická a energetická Sokolnice, příspěvková organizace

Zahraniční stáže pracovníků jsou pro školu stejně zásadní a samozřejmé jako mobility žáků. Jejich historie u nás sahá několik desítek let nazpět. Výjezdy pedagogů se těší významné podpoře vedení školy, které bylo jejich původním iniciátorem a zahraniční partnery samo aktivně vyhledalo.

K jakým partnerským organizacím pracovníky vysíláte a proč? Jak vybíráte přijímající organizace?

Výměnné stáže škola zpočátku organizovala na vlastní náklady nebo jako reciproční. Pro své partnery působíme také jako přijímající organizace. Pracovníky vysíláme na stáže všude tam, kam posíláme i žáky, a se všemi partnerskými organizacemi spolupracujeme dlouhodobě i na jiných projektech. To zajišťuje kontinuitu a prohlubuje přátelské vztahy. Nejdelší partnerství nás pojí s německou školou v Darmstadtu, které trvá již téměř 20 let. Pedagogy dlouhodobě vysíláme i k partnerům do Rakouska a na Slovensko a nejčerstvější zkušeností jsou pro nás výjezdy pracovníků do španělské Sevilly, kde se úspěšně uskutečnily první dva turnusy.

Jaký je zájem mezi pracovníky? Jak motivujete pracovníky k zapojení do aktivity? Setkáváte se s nějakými obavami pracovníků, a jak je překonáváte? Jaké jsou jazykové znalosti účastníků, čelí jazykové bariéře? Jak ji překonáváte?

Díky tomu, že rozličné zahraniční výjezdy a na druhé straně i zahraniční návštěvy jsou u nás běžnou záležitostí a velká řada pedagogů se tak již nějaké mobility nebo přípravy programu pro zahraniční partnery zúčastnila, reagují učitelé na tuto příležitost pozitivně. Pokud sami ještě na žádné stáži nebyli, fungují dobře školní tamtamy, a tak učitelé předem vědí, do čeho jdou, co čekat a na co se těšit.

Problémy, se kterými se nejčastěji setkáváme, jsou v zásadě dva. Zaprvé časová kapacita pedagogů. Vzhledem k tomu, že jsme poměrně malá škola s velkým množstvím mezinárodních aktivit a každý výpadek je hned znát, musí se jejich týdenní nepřítomnost dlouho dopředu plánovat a připravovat. A za druhé jazyková vybavenost v případě stáží do německy a španělsky mluvících zemí, zejména u učitelů odborného výcviku. Pracovníci tak vyjíždějí ve dvojicích (obvykle jeden učitel teorie a jeden praktik), z nichž alespoň jeden dobře ovládá němčinu, popřípadě angličtinu.

Jaká je zpětná vazba od účastníků, co se jim líbilo/nelíbilo, co jim pobyt v zahraničí přinesl? Z čeho měli největší obavy? Splnily mobility jejich očekávání?

Z pozitivních ohlasů vybíráme jeden od mladého učitele matematiky a fyziky, který již absolvoval stáže v Německu, Rakousku i na Slovensku a v rámci KA2 projektů vyjel se žáky i do Slovinska nebo se podílel na realizaci programů u nás:

„Všechny výjezdy byly přínosné a každý trochu jiný. Například v Německu se mi hrozně líbilo jejich propojení výuky ve škole s praxí. Žáci se tam skutečně připravují pro podnik, vědí, kam směřují, ví, co budou po škole dělat. Ukázka velmi dobře fungujícího duálního systému. Viděli jsme, jak se žáci učí ve škole, přičemž současně již měli smlouvy s podniky, které se staraly o jejich praktickou přípravu. Viděli jsme podnikové vzdělávání žáků ve velké firmě. Připravili pro nás opravdu vysoce odborné exkurze a prohlídku technické univerzity. Z těch zemí, kde jsem byl, to byl asi nejlepší systém, co jsem viděl. Na Slovensku se o nás úžasně postarali a viděli jsme i druhou stranu duálního systému. Jak to vypadá, když to zase až tak dobře nefunguje a jaké to může působit problémy. Na lidi, které jsem na svých stážích potkal, jsem poté i několikrát narazil u nás ve škole, při jejich stážích u nás. To je fajn.“

Zahraniční mobility pedagogů pořádáme zejména proto, že nechceme, aby usnuli na vavřínech. Chceme jim umožnit profesní růst a nabídnout něco víc než jen práci. Chceme, aby viděli, jak to funguje jinde, inspirovali se a zlepšovali výuku u nás. V dnešní otevřené a konkurenční společnosti je kontakt s okolním světem důležitý. Navíc přes motivaci pedagogů můžeme lépe motivovat k aktivitě žáky. Naše škola je malá a (vůči Brnu) periferní. Žákům i

pracovníkům se však snažíme ukazovat, že to neznamená zaostalá. Ba naopak, že jsme moderní škola plná energie, jejíž žáci, absolventi, ani pracovníci se ve světě neztratí.

Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, Hradec Králové, Komenského 234

Ve dnech 26. – 29. 11. 2018 vycestovaly 3 naše učitelky do partnerské školy Glemmen ve Fredrikstad v Norsku. Hlavním cílem naší mobility pracovníků bylo podpořit svůj profesní rozvoj, získat zkušenosti z oboru v zahraničí a prohloubit spolupráci mezi partnerskými školami. Byla to naše první zkušenost s mobilitou pracovníků, protože předchozí žádosti o grant (mobilita učitelů) byly neúspěšné.

Naše mobilita učitelů se konala před mobilitou žáků, abychom mohly lépe domluvit podmínky pracovní stáže pro naše děvčata, poznaly pracovní místa a místní prostředí, školu, způsob života v Norsku a hlavně osobně se setkaly s partnery našeho projektu.

V souladu s vizí školy vychováváme absolventy, kteří jsou úspěšnými odborníky ve zdravotnických profesích, jsou otevřeni novým věcem, vybaveni dobrými komunikačními schopnostmi a jsou schopni uplatnit se na trhu práce u nás i v zahraničí. Pro nás pedagogy je však nejtěžší motivovat naše žáky a studenty ke studiu. Zahraniční stáže se nám jeví jako jeden ze způsobů, jak zvýšit tuto motivaci. Naše paní ředitelka Soňa Lamichová maximálně podporuje učitele v projektových činnostech.



K jakým partnerským organizacím pracovníky vysíláte a proč? Jak vybíráte přijímající organizace?

V roce 2017 se koordinátorka projektu zúčastnila kontaktního semináře Cooperation in the Field of Health and Social Care v Praze, kde se jí podařilo navázat spolupráci se slovenskou střední zdravotnickou školou v Lučenci a norskou odbornou školou ve Fredrikstadu. Dnes považujeme tuto spolupráci za velmi úspěšnou, protože jsme se dohodli na vzájemné výměně žáků a další spolupráci mezi školami. S norskou školou jsme navíc domluvili vzájemnou stáž učitelů a podařilo se nám úspěšně požádat o další grant (fondy EHP).

Jaký je zájem mezi pracovníky? Jak motivujete pracovníky k zapojení do aktivity? Setkáváte se s nějakými obavami pracovníků, a jak je překonáváte?

Není jednoduché přesvědčit kolegy ke spolupráci na projektu, zejména v období podávání žádosti. Důvody jsou různé- časová vytíženost, rodinné důvody, jazyková bariéra nebo nízké sebevědomí.

Vždy se však najdou učitelé, kteří se chtějí sebevzdělávat, rozšiřovat si své odborné znalosti, zlepšit si své komunikační schopnosti v cizím jazyce a touží poznávat nové věci.

Následně pozitivní zkušenosti ze stáže pracovníků motivují ostatní kolegy a zvyšují jejich zájem o vycestování a spolupráci na podobných projektech.

Jaké jsou jazykové znalosti účastníků, čelí jazykové bariéře? Jak ji překonáváte?

Odborní učitelé by se pravděpodobně bez učitele jazyků takové aktivity neúčastnili. Nejde jenom o stáž učitelů jako takovou, ale je s tím také spojena práce s podáním žádosti a napsání závěrečné zprávy.

Většina odborných učitelů nemá zkušenosti s komunikací v cizím jazyce a obávají se vycestovat do zahraničí.

Jazykovou bariéru překonáváme tak, že spolu s ostatními vždy vycestuje učitel cizích jazyků. V současné době probíhá na škole projekt Šablony, v němž se řada učitelů zapojuje do aktivity CLIL ve výuce a sama se vzdělává v komunikaci v angličtině. To by mohlo přispět k jazykové vybavenosti našich učitelů a ke zvýšení jejich sebedůvěry.

Jaká je zpětná vazba od účastníků, co se jim líbilo/nelíbilo, co jim pobyt v zahraničí přinesl? Z čeho měli největší obavy? Splnily mobility jejich očekávání?

Markéta: „*Velice jsem se obávala jazykové bariéry. Tím, že angličtina není můj rodný jazyk a není na, dle mého, dokonalé úrovni, obávala jsem se, že nebudu schopna komunikovat s koordinátorkou projektu na Norské straně, že mi jazyková bariéra bude činit problémy i v samotné cestě při přestupech na letištích a v dopravě do určeného města. Tyto moje obavy se ukázaly neopodstatněné. Norové se snaží pochopit, co jim člověk sděluje, sami všichni také nemají znalosti na výborné úrovni, ale vždy mají snahu pomoci. Po odborné stránce jsem mohla nahlédnout do zařízení, které lze srovnat s domovem pro seniory v našich podmínkách, do domova pro mladé lidi s handicapem a dále do nově postavené nemocnice Sykehuset Østfold Kalnes, kde jsme byly seznámeni s technologiemi využívanými v péči o nemocné.*“

Gábina: „*Musela jsem se zbavit obav hovořit anglickým jazykem, získala jsem jakýsi náhled na způsob vzdělávání pracovníků stejného pracovního zařízení, poznala jsem odlišnosti v organizaci práce a poskytování ošetrovatelské péče*

v norských podmínkách. Velice kvituji fakt, že jeden pracovník zajišťuje péči u maximálně tří klientů, má tak více času na osobní kontakt s klienty a na uspokojování jejich individuálních potřeb. Rovněž jsem se seznámila s některými odlišnými pomůckami, které v našich zařízeních během vykonávání odborné praxe nevidíme (intermitentní katetrizace močových cest, odlišnosti při používání inzulínových per, koloběžky pro personál na oddělení ...). Každý senior je umístěn na individuálním pokoji se sociálním zařízením a bezbariérovou koupelnou. Nechce-li klient ráno po 8. hodině vstávat, personál jej nechá ležet a respektuje jeho přání. Rovněž celková hygienická péče s koupáním se provádí u klientů ne každý den, ale podle rozpisu určený den v týdnu. Nahlédly jsme také do výuky předmětu péče o nemocné s konkrétními diagnózami – péče o pacienta po cévní mozkové příhodě (polohování a mobilizace nemocného). Mohly jsme porovnat způsoby výuky a vybavení odborných učeben."

Jaký je dopad mobility pracovníků na vaši organizaci – jaké je využívání výsledků mobility / nových zkušeností / poznatků / dovedností pracovníků ve výuce, zapracování do učebních plánů případně do ŠVP / do způsobu realizace domácích praxí...

Při výuce i během samotné praxe je kladen velký důraz na individuální péči o klienta respektující jeho bio-psycho-sociální potřeby. Přínosem této stáže jistě bude zapracování některých výukových metod do ŠVP – umožnit studentovi zažít vlastní zkušenost s patientskou rolí, vytvoření edukačních pracovních listů pro každý postup při ošetřování nemocných s konkrétním onemocněním.

Dopad na přímé účastníky - osobní / profesní

Mobilita měla pro nás učitelky velký přínos. Zdokonalily jsme se v komunikaci v anglickém jazyce. Poznaly jsme některé metody učení a hodnocení studentů v Norsku. Porovnalý jsme ošetrovatelskou péči v Norsku, seznámily jsme se s kompetencemi, které mají v Norsku pracovníci daného stupně vzdělání jasně dané a jak se striktně dodržují. Viděly jsme zavádění a používání informačních systémů a technologií, které běžně používají v péči o klienty a nemocné.

Zvýšily jsme si sebevědomí při komunikaci s partnery anglickém jazyce, při vyjednávání programu, ubytování a dopravy, při výměně zkušeností a při pokusu vyjádřit své názory.

Je nějaký dopad na ostatní pedagogy školy?

Naše mobilita zaměstnanců vede k motivaci žáků a studentů k dalšímu učení a k motivaci zaměstnanců k další práci, popř. k přípravě a realizaci ostatních projektů v programu Erasmus+, protože všichni pedagogové, kteří se zúčastnili aktivit plánovaných v rámci programu Erasmus+ jsou pro něj dobrým příkladem, inspirují je, např. při prezentaci výstupů mobility na odborných sesterských sympóziích a v odborném tisku.

Největší překážky při plánování a realizaci mobilit pracovníků a jak je překonat? Máte praktické rady a tipy? Co se vám osvědčilo?

Nejtěžší je sehnat partnera, který má stejnou představu o mobilitě a má zájem navštívit vaši zemi. (Na semináři v Praze jsem se domluvila asi s 6 partnery, zájem byl velký, ale ve finále se ozvali 3 a nakonec zbyli jenom dva. U norských partnerů to vyžadovalo velkou trpělivost, stále doufat, že to dopadne, nevzdávat to. Do poslední chvíle to vypadalo všelijak. Opravdu to nebylo jednoduché.)

Jaký je největší přínos mobilit pracovníků? Jak byste motivovali ostatní školy k realizaci zahraničních stáží pracovníků?

Pokud rádi cestujete, rádi poznáváte nové lidi a rádi se učíte nové věci, pak mobilita je k tomu ideálním prostředkem.

Navíc poznáte nové kulturní prostředí a tradice, načerpáte nové zkušenosti a inspirováte se u partnerů.

To vše vám napomůže maximálně rozvinout svůj vlastní potenciál.

Střední uměleckoprůmyslová škola Bechyně

Mgr. Marta Kotková

Zhruba před deseti lety naše škola ukončila tříletý Socrates-Comenius projekt. Šlo o výtvarnou spolupráci pěti evropských škol. Během těchto let jsme spolupracovali na různých výtvarných úkolech a vždy dvakrát za rok jsme uspořádali setkání v jedné partnerské škole (Česká republika, Estonsko, Francie, Litva, Španělsko). Byla to moje první zkušenost koordinátora projektu. A zkušenost to byla maximálně pozitivní. Dokázali jsme se studenty vytvořit úžasné výtvary, spolu s ostatními učiteli prožít velmi krásné chvíle během společných setkání. Ještě dlouho po ukončení projektu jsme byli v častém kontaktu a zvažovali jsme, jak naše školy znovu propojit.

V posledních letech jsem díky koordinování projektu Erasmus+: KA2 – strategická partnerství získala další zkušenosti a přehled o možnostech, které projekty nabízejí. Jakožto vedoucí oboru Grafický design jsem tedy zvažovala jak dále v projektových aktivitách pokračovat, abychom pozvedli úroveň oboru, inspirovali studenty i kolegy v nových zajímavých technikách a přístupech.



Jednou z možností, kterou se nám podařilo velmi úspěšně realizovat, byly dvě čtrnáctidenní stáže celkem pro 13 studentů oboru Grafický design v portugalské výtvarné škole. V rámci programu Erasmus+: Klíčová akce 1 – Mobilita žáků a pracovníků v odborném vzdělávání a přípravě, který jsem chtěla pro naše

studenty využít, však byla zároveň velmi atraktivní právě ta možnost mobility pracovníků. Žádost o vycestování pro učitele jsem tedy rovnou koncipovala jako možnost podívat se znovu do již známé španělské výtvarné školy a využít tak daleko propracovanější potenciál, kterým škola disponovala.

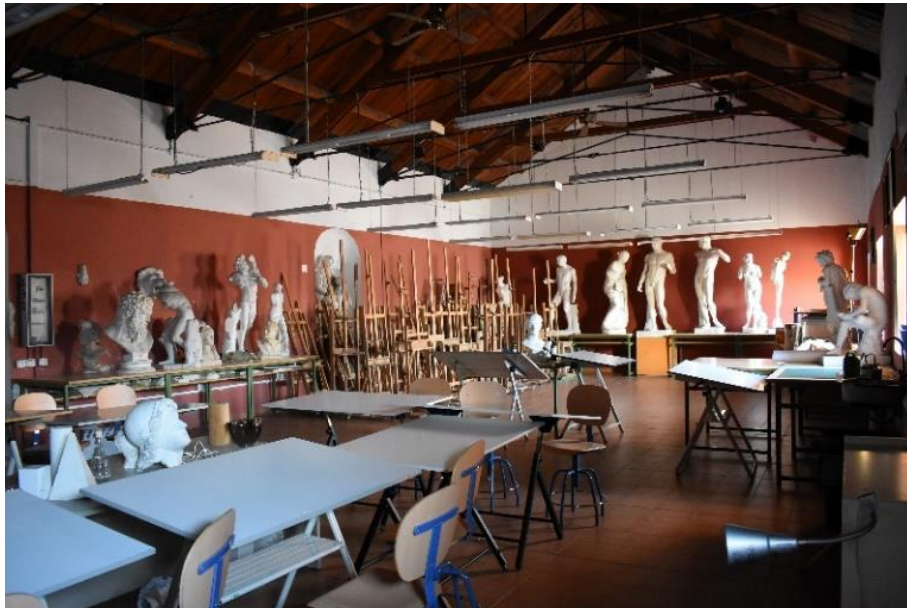
Díky stále živým a dobrým vztahům s učiteli této školy bylo snadné komunikovat podrobněji o konkrétních možnostech pro stáž učitele. Mou snahou bylo získání nových zkušeností s některými grafickými technikami, fotografií a typografií. Zároveň díky stínování v hodinách si rozšířit pohled na výuku v obdobném školském zařízení ale jiném evropském systému vzdělávání.

Během stáže jsem tak měla možnost shlédnout množství prací studentů, konzultovat s nimi a zároveň pracovat jako student na různorodých výtvarných úkolech. Španělští kolegové byli nesmírně vřelí a nápomocní. Jazyková bariéra se vždy velmi dobře a brzy setřela. Moje úroveň angličtiny je sice průměrná ale díky ochotě komunikovat jsem v běžném hovoru neměla problémy se domluvit. V odborných termínech pak bylo velmi přínosné získat větší přehled a osvojit si řadu nových pojmů.

Během stáže jsem tedy nasbírala řadu zkušeností i výtvorů, pochopitelně množství snímků. Po návratu domů jsem se ráda pokusila zprostředkovat svou zkušenost ostatním kolegům i studentům. Vytvořila jsem autorskou knihu, proběhla výstava s prezentací. Potom jsem přistoupila ke konkrétnějším krokům ve vytýčeném cíli inovovat výuku grafických technik. Ve spojení s výstupy mobilit studentů jsme ve škole začali pracovat s kyanotypií, akvatintou, čeká nás výroba kamery obskury a vytváření fotogramů.

Dále jsem na základě porovnání se španělskou školou s kolegy konzultovala možné změny v ŠVP, úpravy našich hodinových dotací a další pedagogické postřehy.

Díky vedení školy, které je dlouhodobě velmi nakloněno využívání projektů Erasmus+ a je tak silnou oporou v plánování těchto aktivit, se mi podařilo, co jsem si řadu let přála. Podívala jsem se znovu na známá místa nejen jako turista, ale především jako učitel a výtvarník, prostě kolega, jen z jiné části Evropy. Ujistila jsem častokrát, že svou práci ve škole děláme dobře a snažíme se učit studenty pro ně platným směrem. A v neposlední řadě jsem si ověřila, že se dokážu velmi dobře zorientovat v tak vzdáleném a leckdy neznámém prostředí. Ze stáže mi dlouho zůstával intenzivní, skvělý a hřejivý pocit, co všechno jsem dokázala, co všechno jsem zažila. Ten bych přála každému.



Střední průmyslová škola Chrudim

Naše škola úspěšně působí na poli odborného vzdělávání již 120 let. Abychom obstáli na trhu středních škol a mohli stále nabízet kvalitnější vzdělání, je potřeba se stále zdokonalovat a zlepšovat jak v oblasti technického vybavení, přístupů pedagogů k žákům, ale i učební postupy a plány, apod. Vedení naší školy preferuje aktivní přístup v celém procesu vzdělávání, tudíž i to, aby zaměstnanci pracovali na svém profesním růstu, tedy na tom, aby se neustále školili a vzdělávali. Domnívá se, že je třeba porovnávat a vyměňovat si zkušenosti s ostatními kolegy a odborníky z praxe nejen v naší zemi ale i v zahraničí, kde se školy potýkají se stejnými problémy a můžou přinést zkušenosti a ukázat cestu při řešení našich situací či problémů. Proto se naše škola od roku 2014 zapojuje do mobility svých pracovníků, kdy byli vysláni tři pedagogové na Jobshadowing a to na odborné předměty týkající se ekonomiky

do Střední školy podnikání. V roce 2017 vycestovalo 5 pedagogů na odbornou stáž technických předmětů. Vždy se vedení školy aktivně podílí při organizaci stáží a snaží se získat finanční prostředky pro vycestování co největšího počtu pedagogů.

K jakým partnerským organizacím pracovníky vysíláte a proč? Jak vybíráte přijímající organizace?

Přijímací tedy partnerskou organizaci vybíráme podle podobného rozsahu výuky. Důvodem je právě výměna, doplnění a rozšíření zkušeností ve stejných popřípadě podobných oborech výuky a tím zlepšení kompetencí vyslaných pedagogů. Partnerské organizace vybíráme na Slovensku a to z důvodu nulové jazykové bariéry, tím výběr zaměstnanců není omezen jen na ty, kteří ovládají jiný zahraniční jazyk, ale převážně na ty, kteří mohou maximálně zúročit své znalosti a zkušenosti s několikaletou praxí technického vzdělávání.

Jaký je zájem mezi pracovníky? Jak motivujete pracovníky k zapojení do aktivity? Setkáváte se s nějakými obavami pracovníků, a jak je překonáváte?

Zájem našich pedagogů o vycestování do sousední země je velký. Za motivaci pracovníků do programu mobility spatřujeme převážně kompletní informace a vzájemnou diskuzi o možných přínosech, mezi které lze zařadit například získání znalostí a specifického know-how z příkladů dobré praxe v zahraničí, rozvinutí vlastní kompetence v oboru a zvýšení relevanci výuky každého z vyučujících. Dále pak vyzkoušet si a vyvinout nové učební postupy a vyučovací metody a v neposlední řadě také setkávat se s novými lidmi. Možnost posílit a rozšířit profesní síť kontaktů popřípadě získat kontakty nové. S obavami se ze strany pracovníků z pravidla nesetkáváme. Prvotně oslovené pracovníky do programu zajímá cílová země spolupráce a tudíž i jazyk, ve kterém bude program probíhat. Spolupracujeme s kolegy ze Slovenska, proto jako největší plus přikládám nulové jazykové bariéry.

Jaké jsou jazykové znalosti účastníků, čelí jazykové bariéře? Jak ji překonáváte?

Právě jazyková bariéra, tedy jazyková nepřipravenost učitelů odborných předmětů, byla jedinou bariérou v naší škole. Lidé s bohatými odbornými zkušenostmi, ale absencí jazykové přípravy byli nuceni se těchto přínosných mobilit neúčastnit. Proto se naše snaha soustředila na spolupráci se slovenskou republikou, kde tyto problémy odpadají.

Jaká je zpětná vazba od účastníků, co se jim líbilo/nelíbilo, co jim pobyt v zahraničí přinesl? Z čeho měli největší obavy? Splnily mobility jejich očekávání?

Zpětná vazba od pedagogů, kteří se programu zúčastnili, shledává naše škola za velmi pozitivní. Zúčastnění se shodují, že si touto zkušeností určitě posílili

kompetence v oblasti praktických dovedností, analytických dovedností, ale také smysl pro iniciativu. Vysoce také hodnotí nové povědomí o partnerské organizaci, dále o kultuře dané zemi vůbec. Pobyt v zahraničí zúčastněným pedagogům přinesl i zlepšení dovedností v hlavním cizím jazyce.

Účastníci posílili a zlepšili své znalosti nových metod hodnocení:

„Získal jsem detailní informace o udělování kreditů za dovednosti získané v odborném vzdělávání. Měl jsem možnost osobně projednat mé zkušenosti se zkušeností pedagogů v partnerské organizaci. Bylo to pro mne a moji práci velmi přínosné.“

Jiný ze zúčastněných pedagogů vyzdvihuje sebereflexi:

„Při sledování a spolupráci s pracovníky partnerské organizace jsem velmi ocenil i to, že jsem si osvěžil svůj přístup k vyučování odborných předmětů. Získal jsem si nadhled, a mohl tak provést sebehodnocení svého přístupu v porovnání s kolegy v partnerské organizaci.“

Jaký je dopad mobility pracovníků na vaši organizaci – jaké je využívání výsledků mobility / nových zkušeností / poznatků / dovedností pracovníků ve výuce, zapracování do učebních plánů případně do ŠVP / do způsobu realizace domácích praxí...

Program mobility s sebou přináší sekundárně i dopad na vysílající organizaci a ostatní pedagogy školy. „Proškolení“ účastníci šíří prostřednictvím debat s kolegy, na poradách, brífincích své poznatky, zkušenosti a dovednosti získané v průběhu jobshadowingu z programu mobilita. Lepší motivace žáků v odborných předmětech je jedním z významných dopadů pro naši organizaci, mezi další můžeme zmínit: úprava školních vzdělávacích programů, lepší komunikace a spolupráce s partnerskou organizací.

Dopad na přímé účastníky - osobní / profesní

Přímí účastníci jobshadowingu získali Certifikát o absolvování stáže a Europass Mobilita. Druhý jmenovaný dokument zaznamenává evropskou pracovní stáž. Informuje o zkušenostech a praktických dovednostech získaných v zahraničí. Lze se s ním prezentovat spolu s životopisem u potenciálních zaměstnavatelů, což zvyšuje konkurenceschopnost účastníka na trhu práce a zvyšuje mu i možnost působit na zahraničním trhu práce, protože Europass lze vydávat v jakémkoliv jazyce zemí EU a to i zpětně.

Je nějaký dopad na ostatní pedagogy školy?

I ostatní pedagogové naší školy jsou nepřímo zainteresováni na jobshadowingu svých kolegů. Jak už bylo zmíněno výše, zaměstnanci školy se setkávají na poradách školy, poradách oborových předmětů, apod. Všude tam dochází k výměně poznatků z výuky, poznatky ze stáží. Dopad na ostatní pedagogy lze

spatřovat v motivaci jako takové, informování o principech výuky v partnerské organizaci. Získání nových kontaktů, které mohou využívat i ostatní pedagogové.

Zkušenosti získané během mobilit účastníci konzultují s partnerskými firmami, se kterými spolupracují při úpravách školních vzdělávacích programů. Zvláště uplatňují způsoby implementace nových technologií do školního prostředí. Spolu s tím mají i možnost získat studijní materiály, které lze využít pro výuku.

Největší překážky při plánování a realizaci mobilit pracovníků a jak je překonat? Máte praktické rady a tipy? Co se vám osvědčilo?

Za největší překážku při plánování a realizaci mobilit pracovníků spatřujeme absenci pedagogů v době výuky v domovské škole. S tím souvisí i vyřešení suplování pro hladký průběh výuky, proto se v naší škole zvolili taková období pro realizaci jobshadowingu, ve kterých žáci vyjíždí na sportovní kurzy a také kdy část z nich odchází na externí praxe do firem. Tím se eliminuje vzniklá překážka na minimum.

Jaký je největší přínos mobilit pracovníků? Jak byste motivovali ostatní školy k realizaci zahraničních stáží pracovníků?

Největším přínosem z programu mobilit lze spatřovat rozšíření informací a dovedností v oboru, setkání se s odborníky z jiné oblasti a přesto ze stejných vyučovaných oborů. Často se v praxi stává, a to i těm největším specialistům, že dochází vlivem času k jistému zacyklení a tudíž ke ztrátě možnosti zlepšovat a zdokonalovat své přístupy a postupy výuky odborných předmětů. Mobilita pracovníků tuto možnou skutečnost eliminuje, dává zúčastněným profesní nadhled, dále dochází k rozšíření často celoživotních profesních znalostí o znalosti a dovednosti od kolegů z jiné země, tedy z jiné kultury. Lze říci, že účast na programu mobility přispěla k budování koncepce celoživotního vzdělávání pedagogů.
