

Profil učitele



Název dokumentu: **Profil učitele**
Vypracováno pro:
Email:
Rok narození: 1968
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: 03.04.2008 13:44:55
Datum a čas vyplnění: 12.11.2007 14:57:35

Úvod

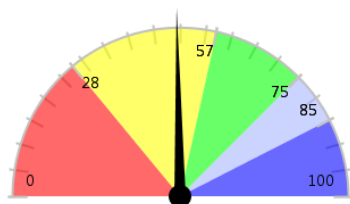
Při čtení „ **Profilu učitele** “ se pokuste přijmout:

1. Naměřené i zobrazované hodnoty **nelze označit za „dobré“ nebo „špatné**. Výsledky je potřebné vnímat jak v rámci pracovních představ, přání i cílů dotyčného pedagoga, tak zároveň i v rámci konkrétního školně pracovního prostředí.
2. Naměřené hodnoty **nejsou neměnné a pracovní výkon pedagoga lze pozitivně ovlivnit** . Pochopení a **získání náhledu** na jeho silné i slabé stránky, k čemuž „Profil učitele“ poskytuje klíčové informace, nám umožní volit jak účinnější strategii jeho profesního rozvoje, tak jeho efektivnějšího vedení. Nehleďte tedy v „Profilu učitele“ diagnostické hodnotící soudy. Přijměte ho jako reálného pomocníka pro lepší pracovní uplatnění pedagoga.
3. Člověk je v **současné době více a více součástí života ve skupinách. A pro učitele to platí dvojnásobně** . Naměřené hodnoty se proto opírají a popisují chování, prožívání i postoje lidí v rámci skupin i konkrétních školních podmínek. Jedná se vždy o vzájemné působení (interakci) pedagoga a jeho okolí. Efektivní fungování „učitelského sboru“ je proto výsledkem různorodých postojů i různorodých rolí. Tato rozmanitost je jak podmínkou pro vytváření optimálně výkonného a efektivního týmu. Bohužel se ovšem může stát i příčinou konfliktů, názorových střetů, řevnivosti, nesnášenlivosti a vnitřních psychických ztrát. To prostě „školní život“ přináší.
4. V grafických výstupech je použita **norma ČR** , která byla sestavena ze vzorku více než 50 000 dospělých osob, kde podstatnou část tvoří i pedagogové. Jde o průměrně naměřenou (obvyklou) hodnotu a slouží pouze k umožnění porovnávání a rozlišení jedinečnosti každého člověka.
5. Dokument obsahuje velmi citlivé osobní informace. Dbejte proto důsledně na **etické zacházení** s těmito informacemi a maximální **diskrétnost** v duchu zákona o ochraně osobních dat. Neopomeňte, že učitelé, podobně jako manažeři či vedoucí týmů jsou autority, které neustále jako svůj pracovní nástroj používají hodnocení ostatních. To však často zároveň způsobuje, že se hodnocení sama sebe více bojí a jsou k němu kritičtější, háklivější a zranitelnější.
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 výstupů.

1. Zacházení s pravidly učitele

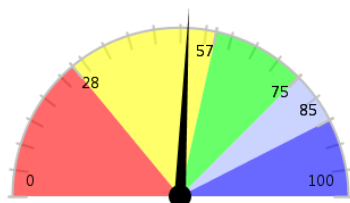
Na stránce se dozvíte, jestli učitel vytváří a prosazuje svá pravidla nebo se stanoveným pravidlům podřizuje a dodržuje je. Rozvojový potenciál učitele ukazuje, jestli učitel dobře využívá svůj rozvojový potenciál, nebo stagnuje ve svém rozvoji.

1.1 Zacházení s pravidly



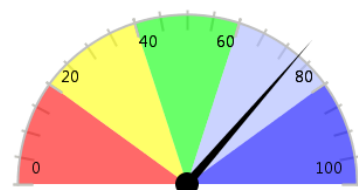
- Prosazuje svá pravidla za všech okolností
- Dodržuje pravidla, se kterými se ztotožní
- Spoluvytváří a dodržuje pravidla
- Podřizuje se pravidlům
- Bezmezně se podřizuje pravidlům

1.2 Zacházení s pracovními pravidly



- Prosazuje svá pracovní pravidla za všech okolností
- Dodržuje pracovní pravidla, se kterými se ztotožní
- Spoluvytváří a dodržuje pracovní pravidla
- Podřizuje se pracovním pravidlům
- Bezmezně se podřizuje pracovním pravidlům

1.3 Rozvojový potenciál

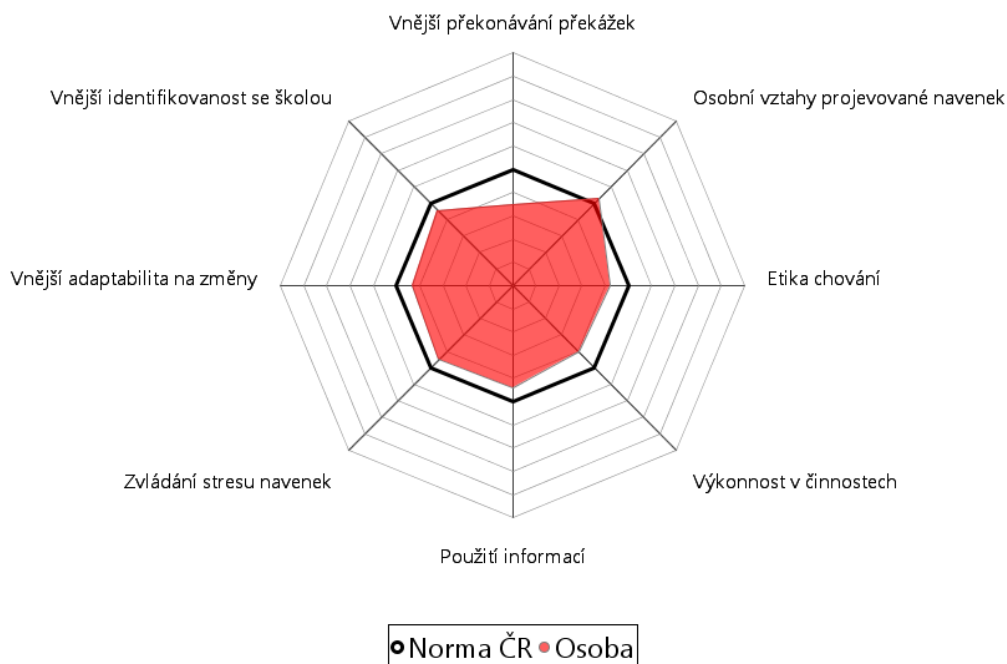


- Krátkodobě se přepíná
- Přetěžuje svůj potenciál
- Plně využívá svůj potenciál
- Využitelné rezervy
- Nevyužívá svůj potenciál

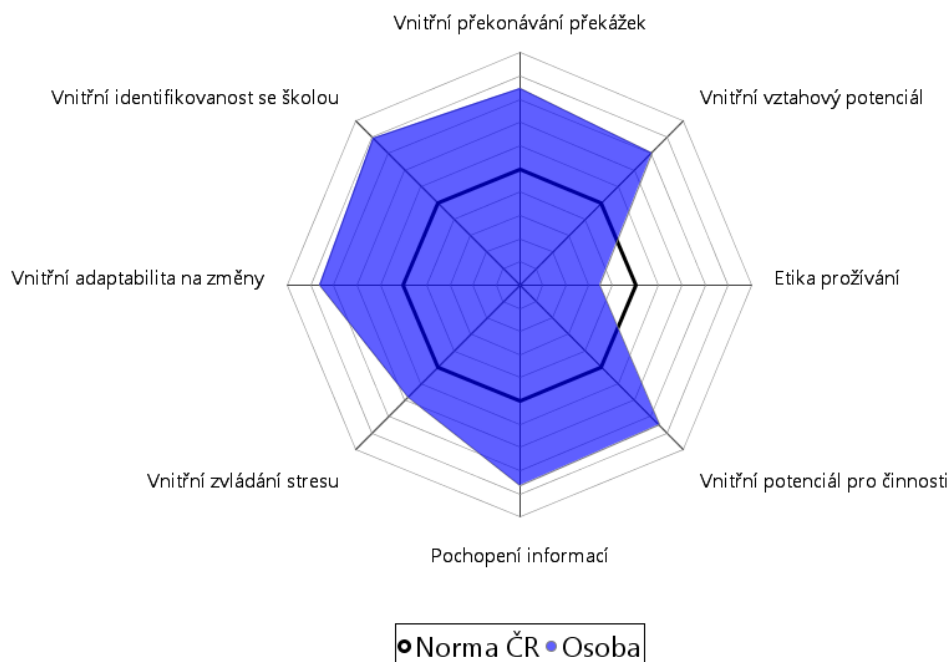
2. Vnější chování a vnitřní prožívání učitele

Uvedené grafy ukazují rezervy či přepětí v oblasti chování a prožívání. Pokud vnější (červená) položka přesahuje vnitřní (modrou), pak se učitel v uvedené položce přepíná. Je li tomu naopak a vnitřní (modrá) přesahuje vnější (červenou), pak má učitel v dané oblasti rezervy a může je využít.

2.1 Vnější chování



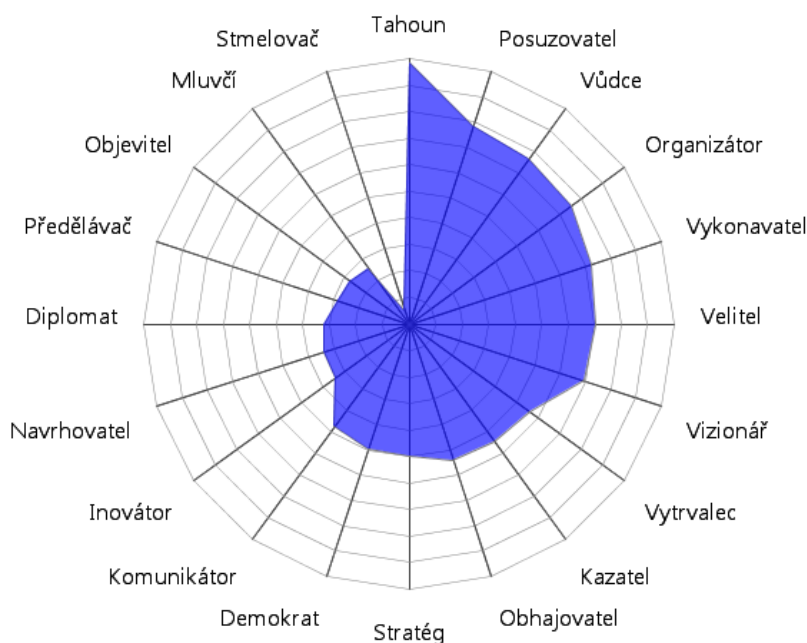
2.2 Vnitřní prožívání



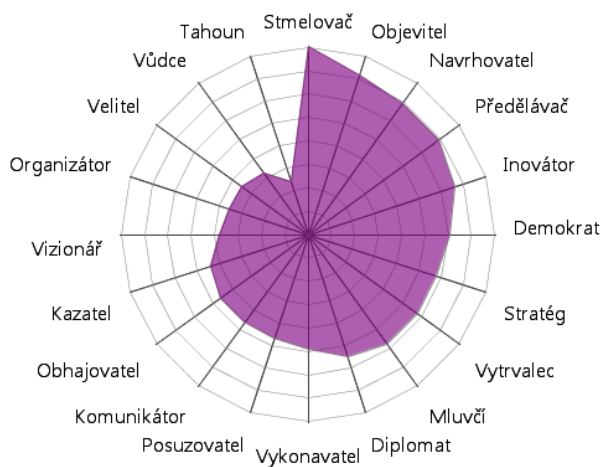
3. Role učitele

Stránka je zaměřena na zjištění vhodné role pro dobré fungování učitele v práci. Role používané automaticky ukazují, které role učitel převážně preferuje při běžných podmínkách. Role používané situačně podle podmínek ukazují, které role učitel použije v nestabilním prostředí. Role používané v ohrožení ukazují, které role učitel použije v nepřijatelných podmínkách pro jeho osobu.

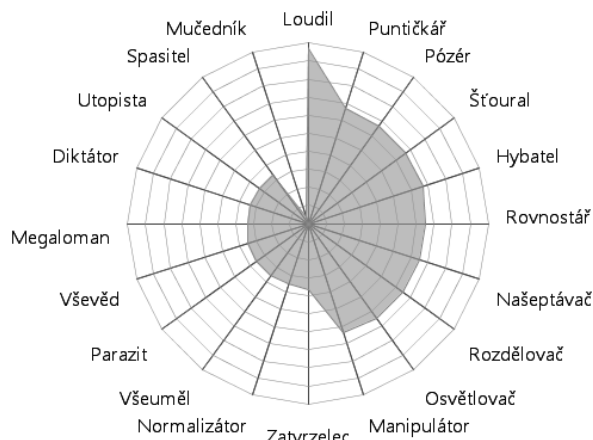
3.1 Role používané automaticky



3.2 Role používané situačně podle podmínek

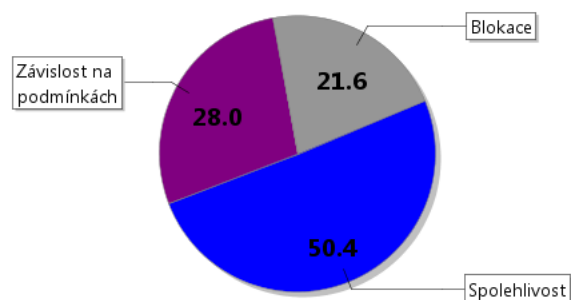
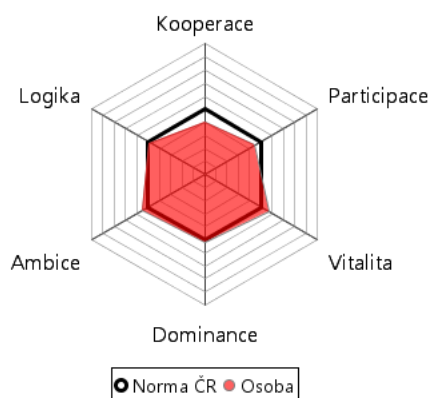


3.3 Role používané v ohrožení

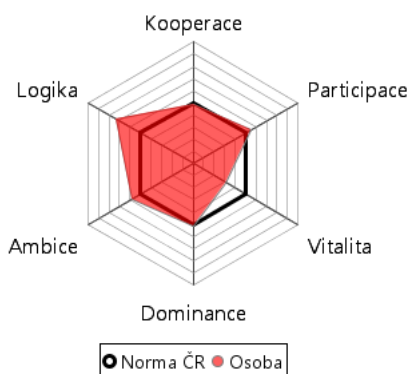


4. Konstruktivní typy chování

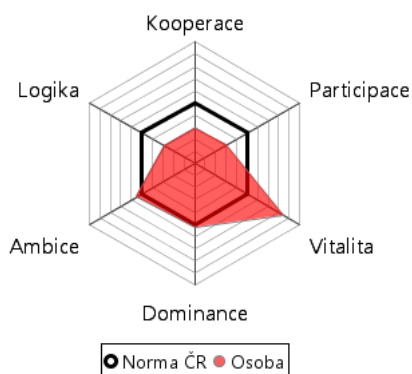
Kapitola ukazuje, jaké typy chování učitel volí pro řešení pracovních úkolů a situací. Pavoukové grafy ukazují, které typy chování tvoří silnou či slabou stránku učitele a jak se chování liší ve škole, při obecné práci (například práce na zahrádce) a v osobním životě. Podílové grafy ukazují možnost použití vybraných typů chování.



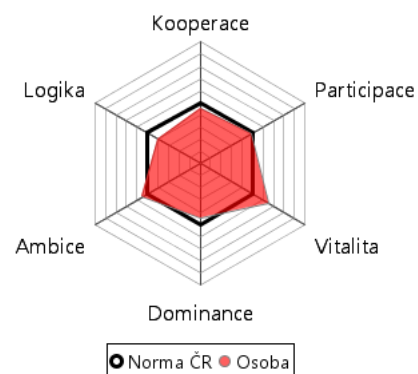
4.1 Vě škole



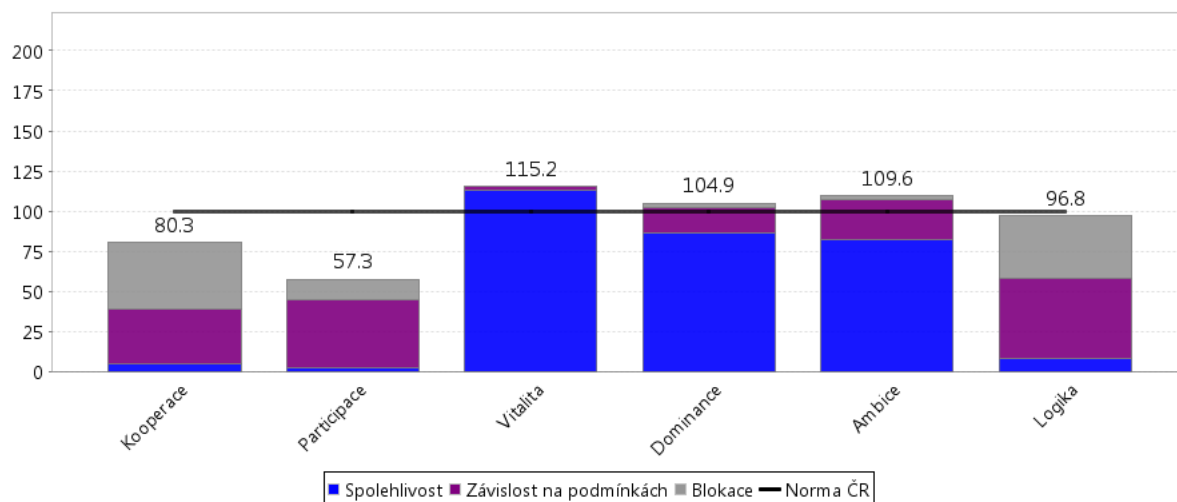
4.2 Při práci



4.3 Osobně

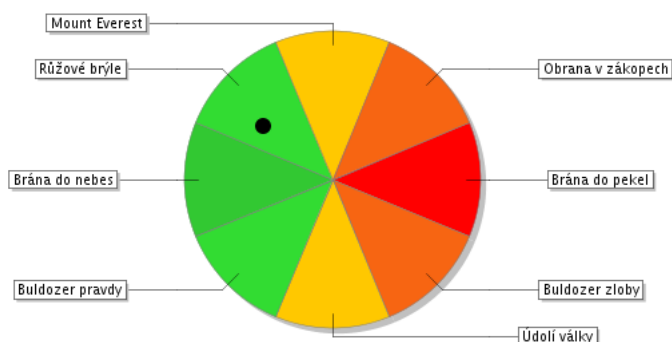


4.4 Celková spolehlivost, závislost na podmínkách, blokace



5. Atmosféra vztahů

Každý učitel okolo sebe vytváří a sdílí atmosféru vztahů. V kapitole se dozvíte, jak učitel pomocí atmosféry vztahů působí na své okolí. Zároveň se dozvíte, jakou atmosféru vztahů učitel vytváří a sdílí ve škole, při obecné práci (například práce na zahrádce) a v osobním životě.



5.1 Celkové

Růžové brýle

Osoba má svou představu o tom, za jakých pracovních podmínek, pravidel a při jakých nárocích na okolí je ochotna dobře pracovat. Dochází tím ke stálému, ale mírnému kolísání „kvality konsenzu“. V žádném případě aktivity svými projevy sice neblokuje, ale dává najevo, co je a není ochotna od okolí (i autorit) akceptovat, čemu věří a co považuje za dobré i potřebné. Vadí ji nevhodné nastavení pracovních podmínek, či nevhodný styl vedení. Poukazuje na ně různorodými drobnými protesty a žádá zvýšenou toleranci, respektování známých požadavků i potřeb. Má iluzorní představu, že zlepšení podmínek všechno vyřeší.

5.2 Školní

Mount Everest

Osoba v tomto typu klimatu není iniciátorem blokáží, ale projevuje svůj neustálý tlak na změny pracovních podmínek s důrazem na respektování svých požadavků i představ. Je přesvědčena, že stávající pracovní postupy jen stěží umožní a zajistí celkovou úspěšnost. Sama od sebe neaktivuje ani vstřícné, ani sebekorekční a pro okolí přijatelné kompromisy. Komunikace v tomto typu klimatu je celkově obtížná a náročná pro obě strany. Trvale, dlouhodobě a s nadhledem ji zvládají jen „velmi erudovaní i lidsky kvalitní lidé“.

5.3 Pracovní

Brána do nebes

Osoba je ochotna zcela rovnovážně akceptovat pracovní podmínky i nastavená pravidla mezi sebou a okolím (včetně autorit). Při komunikaci nastavená pravidla neblokuje svými projevy, ale naopak je aktivně podporuje. Pokud možno udržuje jejich stálost a vzájemnou vyrovnanost. Sama od sebe je aktivní, vstřícná, snaží se o sebeřízení a využívá prostoru, který jí okolí (i autority) svým přístupem „k práci nabízí“. Snaží se nacházet a nabízet řešení pracovních problémů i nezištnou pomoc kolegům.

6. Slovní schémata

V kapitole se dozvíte, jakou hodnotu přikládá učitel slovům, na které reagoval pomocí barev v rámci snímání. Pro běžnou a efektivní práci lze využít slova z kategorií Satisfactory a motivátory, Operátory a Stresory. Ideály a Destruktory jsou pro běžnou a efektivní práci obtížně využitelné. Jejich použití bude osobu i okolí stát mnoho sil.

6.1 Školní slova

IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
	Moje aprobace, Spolupráce, Jídelna, Vyučovací hodina, Rozvrh hodin, Šatny, Chodby, Písemky, Záchody	Sešity, Ústní zkoušení, Inspekce, Příprava do výuky, Hospitalace, Dozory, Přestávky, Dataprojektor, Zástupci, Preventista, Samostatná práce, A-V nahrávky, Osobní ohodnocení, Tabule, Odborné učebny, Učebnice, Naše škola, Klíčové kompetence, Třídní učitel, Vzdělávací kurzy, Rodičovské schůzky, Kabinety, Opakování, Školní řád, Učitelé, Skupinové vyučování, Plat, Třídnictví, Žáci, Internet	Sborovna, Odměny, Správce sítě, Ředitelna, Školská rada, Vysvědčení, Školská poradenská pracoviště, Výklad učiva, Výchovný poradce, Třídy, Školní vzdělávací program (ŠVP), Maturita, Konzultační hodiny, Klasifikační řád, Ředitel, Pedagogická rada, Známky, Správní zaměstnanci	Suplování

6.2 Pracovní slova

IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
Skutečnost	Spolupráce, Počítače, Chci, Smím, Řídím, Odpovědnost, Organizuji, Informace, Změna, Vidím, Myslím, Moje obrana, Námaha	Úspěch, Rychlost, Prožívání, Moje práce, Cítím, Moje vůle, Umím, Peníze, Samostatný/á/ Sportuji, Mluvíím, Slyším, Sebeřízení, Léky, Majetek, Čas, Tvořím, Poradce, Lidé, Moje intuice, Rozhoduji, Povinnosti,	Konkurence, Riziko, Pomalost, Stydím se, Můj strach	Jsem trestán/a, Kontrola, Moje nemoc, Moje vina, Jsem agresivní

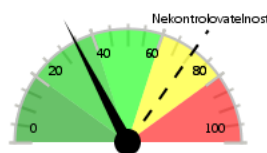
IDEÁLY	SATISFAKTORY A MOTIVÁTORY	OPERÁTORY	STRESORY	DESTRUKTORY
		Nechci, Neumím, Nesmím, Moje chyby		

7. Ohrožení rizikovými jevy

7.1 Vášně

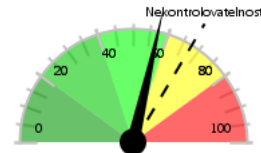
Nekontrolovaná dychtivost a vášnivě uspokojování činností, totální propadnutí: „zcela mě to ovládá“.

Dispozice (genotyp)



34.7

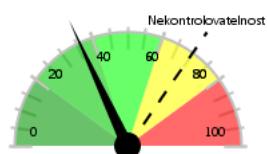
Používání (fenotyp)



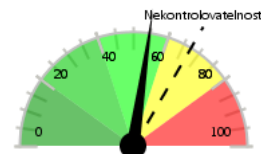
57.2

7.2 Hazard

Hazard, neúměrné překračování rizika, nereálná představa zisků: „hra vabank“.



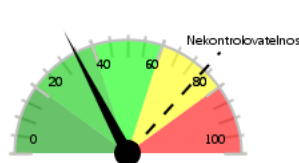
36.1



54.9

7.3 Prudká akce

Nepřiměřená reakce, vznětlivost, impulzivita, prudká akce bez vážení důsledků: „nechám se strhnout“.



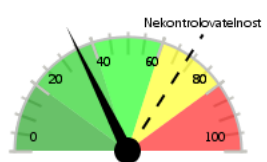
34.7



62.2

7.4 Přivlastňování

Přisvojování si toho, čeho si ostatní cení i když mi to nepatří, přebírání inspirace, vykrádání cizích myšlenek: „beru si, kradu“.



35.4



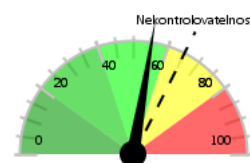
54.3

7.5 Nepřijetí skupinou

Obava z nepřijetí ostatními: „strach z odmítnutí“.



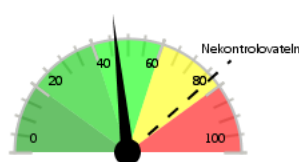
35.7



55.5

7.6 Regulace uspokojení

Stimulování a tlumení slasti: „navodit si útlum nebo euforii“.



46.6



56.9

7.7 Co se stane, když dojde k překročení hranice nekontrolovatelnosti.

Vášně - nadměrná vášně se může projevit braním drog, léků.

Hazard - nadměrný hazard se může projevit hraním na automatech až patologickým hráčstvím.

Prudká akce - nadměrná akce se může projevit agresivitou s ničivými důsledky.

Přivlastňování - nadměrné přivlastňování se může projevit krádežemi majetku, zásluh, myšlenek.

Nepřijetí skupinou - nadměrné nepřijímání skupinami se může projevit kouřením cigaret.

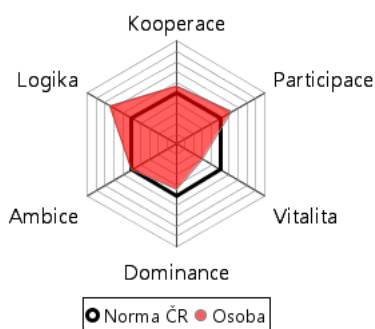
Regulace uspokojení - Nadměrná regulace uspokojení se může projevit propadnutím alkoholu.

8. Učitel a stres

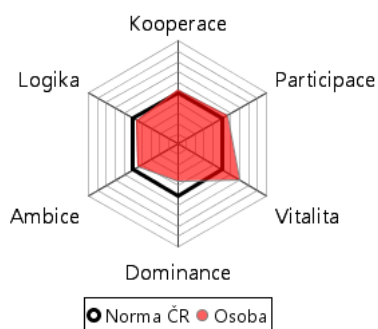
Kapitola ukazuje, jaké typy chování učitel volí pro řešení pracovních úkolů a situací při stresu. Porovnejte tuto kapitolu s kapitolou číslo 4 a zjistěte si rozdíl mezi běžným fungováním učitele a fungováním při stresu.



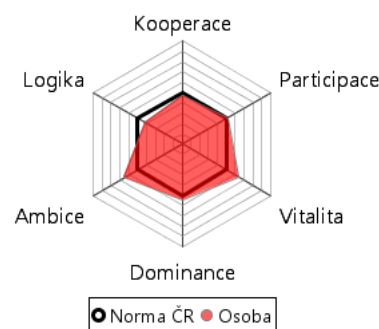
8.1 Ve škole pod stresem



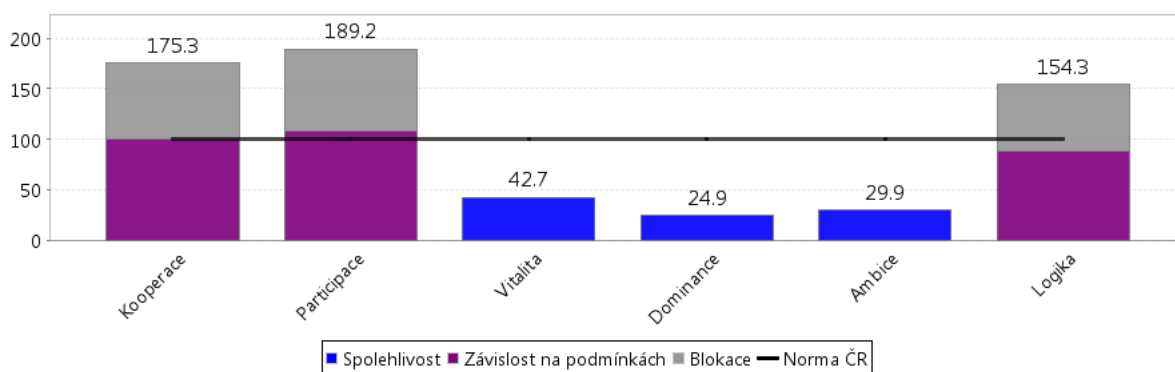
8.2 Pracovně pod stresem



8.3 Osobně pod stresem



8.4 Spolehlivost, závislost na podmínkách, blokace



6.5. Co cítím jako stres?

Vnitřní : Moje vina, Moje Chyby, Jsem trestán/a, Moje nemoc, Jsem agresivní, Můj strach,

Vnější : Riziko, Pomalost, Léky, Nesmím, Neumím,

6.6. Co necítím jako stres?

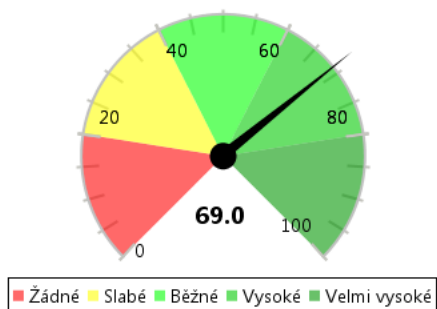
Vnitřní :

Vnější : Námaha, Nechci,

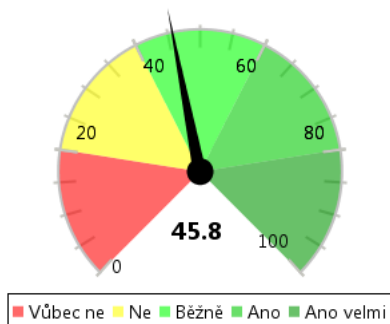
9. Učitel a škola

V kapitole se dozvíte, jak silný má učitel vztah ke škole. Každá z pěti měřených oblastí je vyjádřena samostatným tachometrem. Červená pole tachometrů avizují kritický stav, zelené pole naopak značí možnost kvalitního využití.

9.1 Souznění se školou



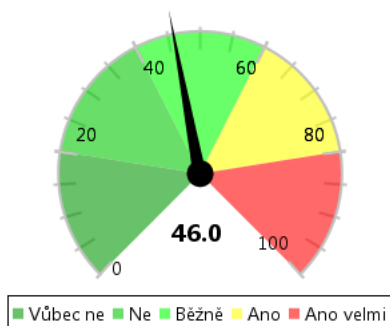
9.2 Výkonnost v činnostech ve škole



9.3 Použití informací ve škole



9.4 Stres ve škole



9.5 Adaptabilita na změny ve škole

