



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



# NEWSLETTER

č. 10 | Ročník III.

Prosinec 2018 | [srp.nidv.cz](http://srp.nidv.cz)

## ■ Koučování ve školách přispívá ke strategickému myšlení pedagogů

**Průběžné prohlubování odborné kvalifikace pedagogů účastí na kurzech a seminářích má nezastupitelné místo v dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a je jeho nejčastější formou. Mnoho škol ale v posledních letech získalo dobrou zkušenost s tzv. individuálními formami profesní podpory. Také Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vidí v individuálních přístupech příležitost a podporuje je. Jedním z těchto přístupů je koučování, které ředitelům a širšímu vedení škol zprostředkovává projekt Strategické řízení a plánování ve školách a v územích (SRP).**

Koučování (koučink) je způsob provádění lidí aktuálně významnou situací nebo tématem, zaměřené na jejich řešení. Na rozdíl od jiných forem individuální podpory (poradenství, mentoringu nebo supervize) je koučink specifický nedirektivností. Kouč otevře prostor pro vlastní myšlenky a nápady koučovaného, aniž by přímo doporučoval konkrétní řešení. Vychází přitom z přesvědčení, že koučovaný se ve vlastní situaci orientuje nejlépe a má všechny zdroje potřebné k jejímu zvládnutí.

Kouč proto podněcuje myšlení koučovaného vhodně zvolenými otázkami, pomáhá mu zmapovat situaci a tyto zdroje najít (ať už jsou to osobní schopnosti, informace nebo osoby v bezprostředním okolí), zahlédnout pozitivní budoucnost a najít cesty k jejímu naplnění. Důležité je, že tyto cesty objevil sám koučovaný, že je promyslel a rozhodl se pro ně, že mu nebyly předány zvnějšku. Existuje tedy

velký předpoklad, že to budou cesty pro řešení situace koučovaného skutečně efektivní.

V koučinku je odborníkem na situaci koučovaný. V tomto smyslu je koučovací přístup respektující, ponechává veškeré kompetence i odpovědnost za řešení na koučovaném. Nehodnotí, neposuzuje, současně však pomáhá koučovanému uvědomit si dopad jím zvolených řešení na něho samotného, na okolí i na systém, ve kterém se pohybuje (např. na školní kolektiv). Cílem je vždy nalézt řešení rozvíjející potenciál koučovaného. Pokud by se snad koučovaný rozhodl pro řešení, které může přinést i nežádoucí dopad, je odpovědností kouče dovést koučovaného k uvědomění si rizika, aby ten měl příležitost rozhodnutí přehodnotit.

Samotný proces koučování je strukturovaný do několika fází, z nichž každá má v celém cyklu konkrétní smysl a cíle. Po počátečním neformálním rozhovoru, který přispívá k vytvoření atmosféry důvěry a naladění se na další práci, následuje hledání cíle. Cíl je vždy zaměřený k pozitivní budoucnosti. Je to stav, kdy jsou záležitosti již vyřešené a koučovaný získal novou kompetenci. Hledání cíle je tedy procesem vytváření vize, která motivuje ke změně, aktivizuje jednání a dává mu konkrétní smysl. Následně je třeba najít možnosti, jak této vize dosáhnout, a promyslet, která z nich bude nejpřírodnější a nejrealnější. Poté už koučovanému zůstává jen promyslet konkrétní kroky a vytvořit si osobní plán.

[Pokračování na straně 2 >>>](#)

## ■ Mezinárodní konference NIDV

Ve dnech 6. a 7. prosince 2018 uspořádal NIDV v Praze čtvrtou mezinárodní konferenci k profesnímu rozvoji pedagogických pracovníků, tentokrát na téma strategického řízení ve školách. Dvoudenní akce nabídla ředitelům škol a školských zařízení, zástupcům státní správy, akademického sektoru i odborné veřejnosti prostor pro prezentaci a výměnu zkušeností se strategickým řízením a plánováním ve školách a s pedagogickým vedením.

Na akci přednášeli zahraniční odborníci. O zkušenosti se strategickým řízením a plánováním v kanadských školách se podělila Sherri-Lynne Phanard z Lakehead District School Board. Model vzdělávání řídicích pracovníků v Sasku představila Cornelia Franke ze Zemského úřadu pro školství. Prostor dostali také ředitelé vybraných tuzemských škol. Konferenci doptnily druhý den workshopy na následující témata: analýza potřeb školy; mise, vize, stanovení strategických cílů; tvorba strategického plánu rozvoje školy a implementace procesů SRP a evaluace pokroku školy.

## ■ ÚVODNÍ SLOVO

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

mám radost, že jste si otevřeli jubilejní desáté vydání SRPáckého newsletteru. Od prázdnin se projekt Strategické řízení a plánování ve školách a v územích posunul zase o kus dál a projektový zpravodaj je opět tu, aby vám přiblížil nejen aktuální dění.

Tematickou páteř desátého čísla tvoří v první řadě text projektového manažera Petra Valenty o koučinku, který shrnuje význam této metody pro profesní rozvoj ředitelů škol nejen v oblasti strategického řízení. Dodejme, že koučink představuje jednu z forem podpory vykonávané v rámci aktivity Individuální pomoc.

Nemalou část předvánočního čísla zabral rozhovor s Vítem Beranem, externím spolupracovníkem projektu a ředitelem pražské ZŠ Kunratice. Řeč byla o řadě aktuálních odborných i praktických otázek, které souvisí s chodem školy, i o záležitostech majících význam pro celý vzdělávací systém.

Nezapomněli jsme ani na informaci o mezinárodní konferenci NIDV s tématem strategického řízení ve školách a tradičně také představujeme tři členy projektového týmu i další zajímavosti. Podobně jako výše zmíněný obsah určitě stojí za přečtení.

Doufám, že se vám newsletter bude líbit!

Přeji vám za celý SRPácký tým hezké Vánoce a šťastný vstup do roku 2019.

Lukáš Pfauser,

týmový manažer aktivity Veřejnost



## Ředitel ZŠ Kunratice Vít Beran: Strategické řízení propojuje všechny aspekty fungování školy

**Externí spolupracovník projektu SRP Vít Beran, který vede ZŠ v pražských Kunraticích, považuje strategické řízení a plánování ve škole za komplexní proces, propojující všechny aspekty fungování školy. Redakce newsletteru s ním hovořila nejen o zapojení rodičů do dění ve škole, ale také o důležitosti kultury školy, koučinku či roli studentů pedagogických škol. Zkušený pedagog se v obecné rovině dotkl i změn, které by v oblasti řízení škol pomohly celému vzdělávacímu systému.**

**Základní škola Kunratice má v současné době okolo sedmi set žáků a stovky zaměstnanců. Pod vašim vedením zažila velký rozmach. Můžete shrnout, jak vypadá strategické směřování vaší školy?**

Snažím se, aby vše, do čeho se zapojujeme, mělo určitou synergii. Řízení školy a plánování je komplexní proces, do něhož vstupují snad všechny aspekty fungování školy. Když jsem se před 12 lety stal v kunratické škole ředitelem, nebyla škola v dobrém personálním stavu. Chyběli učitelé a někteří byli nekvalifikovaní, což mi umožnilo přivést si tým nových lidí. Stávající kolegy se nám podařilo motivovat k tomu, abychom začali společně hledat, co je to dobré učení, co je a jak vypadá kvalitní škola či jak pracuje dobrý učitel, aby jeho práce měla dopad na učení dětí. Dnes jsme o kousek dál a pohybuje se v kategoriích, jako jsou cíle učení, dopad práce učitele na učení žáků nebo rozpoznávání jejich vzdělávacích potřeb, rozvoj gramotností či formativní hodnocení.

**Jaké kroky je třeba dělat, aby takový systém dobře fungoval?**

Určitě rozvíjet takovou školní kulturu, která podporuje učení všech ve škole. Má-li učitel učit žáky se učit, musí to sám umět. Proto například praktikujeme, že učitelé společně

plánují učení, že se vzájemně navštěvují ve vyučovacích hodinách a diskutují o tom, jak vše probíhalo. Jinou formou jsou tzv. „otevřené hodiny“, které připravují jak zkušení učitelé sami, tak v páru s méně zkušeným kolegou pro zájemce z řad pedagogů školy.

**Při vaší škole funguje už několik let spolek Patron. Zastřešuje rodiče dětí, kteří se aktivně zajímají o výuku a rozvoj školy. Kdy a proč vznikl?**

Vznikl po mém nástupu na ZŠ Kunratice, když jsem zjistil, že spolupráce s rodiči vůbec nefunguje. Rodiče se sdružovali neformálně, bez jakéhokoliv právního základu. Nicméně mezi nimi figurovali aktivní a vzdělaní lidé, a tak jsme si řekli, že situaci změním. Nejprve byla řeč o nadaci, která by podporovala školu. Nakonec ale vzniklo občanské sdružení, nyní spolek Patron, který celou rodičovskou iniciativu zastřešuje.

**Jaký vliv má spolek Patron na celkové směřování školy?**

Myslím, že rodiče zapojení do aktivit Patrona rozumějí tomu, co se ve škole děje, a dokáží to předat dalším rodičům. Pochopili, že podpora a rozvoj školy se vyplácí. Spolek přinesl řadu kontaktů a díky „patronům“ financuje párovou výuku. Rodiče, kteří jej reprezentují, jsou partnery vedení školy, celou řadu záležitostí společně konzultujeme. Ale škola je odborná instituce a společenskou a vzdělávací zakázku na jedné straně formuluje stát a na druhé straně rodič. Byli bychom sami proti sobě, kdybychom neplnili, co nám stát normami nařizuje, a kdybychom neslyšeli, co rodiče navrhnou.

**Kulturu školy často přirovnáváte k firemnímu prostředí, kde není budování vnitřní kultury organizace žádnou novinkou. Je ale**

**opravdu možné přirovnávat školu k podniku? Do jaké míry se podle vás může škola inspirovat ve firemním prostředí?**

Tvář dnešního českého školství si nese dědictví katolického školství, které bylo založené na frontální výuce. Učitel jako nositel veškerého vědění, které se kdysi vešlo do několika knih, přednáší žákům. Ti jej poslouchají, protože vědí, že to, co se dnes učí, musejí zítra umět. Rád bych věřil tomu, že to, co popisují, je minulost. Když ale pohlédneme do historie, jak vznikaly firmy, jako je například Baťa, Škoda nebo Ford, vidíme velký důraz na podporu vzdělávání zaměstnanců, odbornost a týmovost. Podpora a procesy, které bychom dnes nazvali koučováním a týmovou spoluprací, fungovaly už tehdy.

**Ne vždy je realitou českých škol, že všichni zaměstnanci spolupracují. Vyšší míra zapojení učitelů do fungování školy je přitom jedním z prvků strategického řízení...**

Mělo by to tak být, ale povolání učitel i povolání ředitel je ve škole nezřídka osamocené. Učitel, i když je zvyklý učit před dětmi, je sám ve třídě a ředitel je na zásadní rozhodnutí také sám. Přitom spolupráce pedagogů neprobíhá jen při párové/tandemové výuce, ale například i během promyšlené přípravy školních, ročníkových, třídních nebo předmetových projektů.

**Projekt SRP se zaměřuje, jak známo, na širší vedení škol. Jednu z forem podpory představuje také koučink. Vy sám dlouhodobě rozvíjíte koučovací dovednosti v Akademii Libchavy. Jaký význam má podle vás koučink v oblasti dalšího vzdělávání ředitele? V posledních letech se učím oddělovat řízení procesů od vedení lidí. Já i obě paní zástupkyně uplatňujeme koučovací přístup. Například při projednávání plánů osobního pedagogického rozvoje vedeme koučovací**

rozhovory se zaměstnanci, učiteli. Pokud to jen trošku jde, zůstáváme v pozici kouče a mentora, což znamená nedávat nevyžádané rady. Snažíme se lidi spíše vést a neválcovat je svými řešenými a názory. Tím, že neposkytnete nevyžádanou radu, člověku vlastně pomáháte v jeho myšlení k cestě za jeho vizemi.

**Základní škola Kunratice úzce spolupracuje s některými fakultami UK či DAMU, studenti k vám docházejí na praxi. Domníváte se, že školy dokáží připravit učitele i v otázkách řízení a leadershipu?**

Současný vysokoškolsky vzdělávaný budoucí učitel není bohužel příliš připraven jako lídr změny. Přitom bude minimálně lídrem třídy, kterou povede, nebo lídrem vzdělávání určité skupiny lidí ve škole. Studenti by se na tuto roli měli určitě odborně připravovat.

**Co podle vás způsobuje, že studenti mají schopnost kriticky přemýšlet o tom, jak se učí? Jedná se o výsledek výuky na vysoké škole, nebo o vlastnost současných studentů?**

Máme v této souvislosti příjemnou zkušenost už i z návštěv studentů ve škole a z jejich praxí. Studenti mají dobrou rozlišovací schopnost a rozpoznají kvalitu učení. Mnozí si rozvíjejí dovednosti kritické gramotnosti. Například se učí přijímat i dávat zpětnou vazbu učitelům, se kterými ve škole spolupracují.

**Existuje vůbec univerzální profil ředitele? Jaké vlastnosti, schopnosti a zkušenosti mít musí a jaké mít může?**

Je pravda, že každé povolání vyžaduje určité předpoklady. Znáám mnoho ředitelů škol, bohém i vizionáře, optimisty, znám kolegy z oboru, kteří jsou velice úzkoprsí a pedantsky si hlídají, aby nedělali chyby. Práce ředitele je přitom takové balancování na hraně. Ředitel musí především dobré věci dělat dobře, musí být vizionář a musí mít lidský i odborný přesah. Měl by rozumět tomu, jak funguje dobrá škola, jak vypadá dobrá výuka a jaký dopad na učení žáků má dobrý učitel. Důležité je také umět dobře delegovat kompetence a jít příkladem

po odborné stránce. Podstatnou roli sehrává rovněž osobnostní a lidský rozměr ředitele.

**Působíte též coby externí lektor projektu SRP. Když pohlédnete na současný stav dlouhodobého plánování v českých školách, jaký je podle vás jeho potenciál?**

V České republice existuje mnoho škol, které mají našlápnuto, protože v nich působí kvalitní lidé, které práce baví. Strategické řízení může pomoci za předpokladu systematické podpory státu ze směru udržitelnosti zaváděných změn. Změna v současné době je postavena spíše na angažovaných lidech než na fungujícím systému. Přitom systémová změna je jistě potřeba. Můžeme se inspirovat v tuzemsku i ve světě, kde existuje řada výzkumů.

**Jaké aspekty považujete v českém vzdělávacím systému za nesystémové?**

Například skutečnost, že lidé ve vedení mnohých radnic, lidí, kteří nemají potřebné znalosti z oblasti školství, mají pravomoc jmenovat a odvolávat ředitele škol. Vedení škol se v současnosti navíc dostává „mezi mlýnské kameny“ a jen složitě může řešit personální situaci ve vlastní škole. Vzdělávání vyžaduje lidi, které vzdělávání baví. Vzdělávání na všech úrovních potřebuje odborníky, osobnosti, které budou provázet vzděláváním a podporovat vznik nových osobností. Práce pedagoga vyžaduje velkou podporu.

**Situaci, jak jste ji popsal, ale nelze určitě zobecňovat. Existuje řada případů, kdy roz-**

**hodování o personálních stojích na důkladné znalosti situace. Jaký je tedy podle vás ideální systémový přístup?**

Podle mého názoru je důležité věnovat se přípravě pedagogických lídrů a klást důraz na zvýšení atraktivity profese učitele a ředitele. Každá škola by měla být vedena kvalitně. Ředitelé připravení na efektivní vedení lidí a řízení organizace by na změnu kvality vzdělávání i vzdělávací soustavy působili mnohem rychleji. Zavádění změny učení „zdola“ považuji za velmi důležité, má obrovský vliv na vnitřní motivaci a porozumění lidí.

Autoři:

Lukáš Pfauser, Jolana Čuprová



### Mgr. Ing. Vít Beran (\*1958)

Profesní dráhu zahájil v roce 1982 v ZŠ Libčická v Praze 8. V roce 1992 se stal ředitelem Fakultní základní školy Pedagogické fakulty UK v Praze. Od února 2007 vede pražskou ZŠ Kunratice, která je fakultní školou pedagogické a přírodovědecké fakulty. V 80. letech vedl kabinet biologie při Obvodním pedagogickém středisku v Praze 8 a v roce 1990 se zapojil do činnosti řady profesních asociací (mj. Asociace profese učitelství ČR). Působí v oblasti DVPP a při tvorbě, ověřování a dotváření projektů pro základní školství, má za sebou také bohatou ediční, publikační a projektovou činnost.

## Koučování ve školách...

»»» *Dokončení ze strany 1*

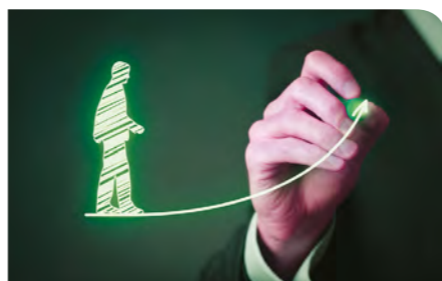
Koučování je v jistém smyslu možné vnímat jako podněcování ke strategickému myšlení o vlastním osobním i profesním rozvoji koučovaného. Ředitelé, kteří chtějí zavést procesy strategického řízení a plánování ve školách, mají v koučinku vhodný nástroj, jak přispět k proměně myšlení pedagogů a vytvářet takovou kulturu školy, kde je strategický rozvoj nejen možný, ale je všeobecně přijímaný a podporovaný.

Partnerský přístup v koučování posiluje autonomii a sebevědomí pedagoga a motivuje jej k aktivnímu zapojování do širších procesů rozvoje školy, kde jeho vlastní nápady a schopnosti mohou najít uplatnění. Současně orientuje na vnitřní potenciály, schopnost změny, čímž vytváří kulturu, kde je změna vnímaná jako nedílná součást vývoje.

Vědomí dopadu vlastního jednání na okolí posiluje odpovědnost za to, jak každý pedagog ke kvalitě školy sám svým působením přispívá. A osobní vize a cíle pedagogů poskytují důležitý základ pro formulování vize rozvoje školy jako celku.

Znalost koučovacího procesu a metod koučování může být velmi užitečná při vytváření pozitivního a respektujícího klimatu ve škole, kde každý vnímá svoji vlastní hodnotu pro celek a sám se cítí být jeho významnou součástí. Z uvedeného důvodu projekt SRP nabízí ředitelům zapojeným do tzv. intenzivní podpory výcvik v koučovacích dovednostech.

Ředitel znalý principů a základních metod koučování dokáže vhodně podněcovat tvořivé a pozitivní myšlení, důvěru, respekt



a sounáležitost, nezbytné pro společné plánování a realizaci strategického rozvoje školy. Koučování jako metoda individuální osobní i profesní podpory však vyžaduje opravdu dobrou znalost procesu a desítky hodin zkušeností. Je na každém řediteli, nakolik ho koučink osloví a zda bude při vedení pracovníků školy využívat pouze jeho prvky, či se bude dále systematicky připravovat na plnohodnotný výkon role kouče.

Autor: **Petr Valenta**, projektový manažer



## Malý technik na Boskovicku

Místní akční skupina Boskovicko PLUS má za sebou ve spolupráci s Krajským úřadem Jihomoravského kraje zajímavý pilotní projekt Malý technik. Akce pro 1. stupeň základních škol vznikla se záměrem zdokonalit zručnost a technické uvažování dětí ze šesti vybraných škol. K rozvoji vnímání techniky měly dětem pomoci stavebnice Merkur, které školy dostaly k využití.

Hlavní náplň projektu vytvořily ale přímo zapojené školy, kde děti v rámci pracovních činností sestavovaly jednotlivé výrobky. Autory těch zdařilých ocenili organizátoři v rámci soutěže, která proběhla jako součást projektu. Jednou z cen pro ty nejšikovnější žáky z každé školy byl zájezd do Muzea Merkur v Polici nad Metují.

Tvůrci projektu věří, že si žáci odnesli pozitivní přístup k technickým oborům, a pokud jej nevyužijí později profesně, budou vybaveni alespoň jistou dávkou zručnosti a technického myšlení pro běžný život.

Autorka:  
**Jolana Čuprová**

# SRPáci se představují

## ■ Monika Kadlecová

odborná poradkyně centra podpory Liberec

Vystudovala jsem český a německý jazyk na Pedagogické fakultě Západočeské univerzity v Plzni, poté jsem vyučovala sedm let na střední škole. Pracovní zapojení do projektu Strategické řízení a plánování ve školách a v územích



je pro mne velmi zajímavou příležitostí. Coby odborná poradkyně centra podpory v Liberci poskytuji školám metodickou podporu v oblasti šablon. Mou snahou je, aby následná realizace projektu byla pro školy co možná nejpříznivější. Volné chvíle věnuji rodině a přátelům, cyklistice a v neposlední řadě také cestování.

## ■ Marie Plevová

odborná poradkyně centra podpory Brno

Vystudovala jsem Vysokou školu pedagogickou v Brně a v Praze, obor speciální pedagogika a školský management. Po studiu jsem začala učit na základní škole při FN Brno a v posledních letech jsem působila jako ředitelka této základní školy.



V současné době jsem zapojena do projektu SRP. Poskytuji metodickou podporu nejen v oblasti šablon, ale také v oblasti koordinátora řízení školy. Jsem ráda, že mohu předávat svoje dosavadní pracovní zkušenosti a setkávat se se zajímavými lidmi z oboru školství. Pokud jde o mé záliby, ráda relaxuji v přírodě, jezdím na vodu a lyžuji.

## ■ Miloslav Vyskočil

vedoucí centra podpory Vysočina

Jsem pedagog. Po studiu na MU v Brně a patnáctileté učitelské praxi, při níž jsem již působil jako metodik, jsem se stal ředitelem Okresního pedagogického centra v Třebíči a posléze Krajského pedagogického centra v Jihlavě. Od roku 2005 vedu krajské pracoviště NIDV v Jihlavě. Jako vedoucí centra podpory v projektu SRP mohu uplatnit mnohaleté zkušenosti v profesním i osobním rozvoji pedagogů. Projekt SRP je pro mne vizí, jak efektivně propojit regionální aktivity s národními rozvojovými vzdělávacími cíli, jak pomoci aktivním lidem spolupracovat, sdílet strategie a radovat se z úspěchu. Práce s lidmi je můj koníček.



—red—

## ■ Odborný panel běží naplno celý podzim

**Odborný panel, který realizuje svoji činnost v rámci projektu SRP, má za sebou bohatý podzimní program. Nabízíme vám malé nahlédnutí pod jeho pokličku.**

Vraťme se nejprve před letní prázdniny a připomeňme závěry květnového jednání, které pracovníci panelu vtělili do tzv. matice doporučení prioritní oblasti zvané Podpora pedagogických i nepedagogických pracovníků ve školách.

Uvedený materiál dostali také pracovníci MŠMT. Nejednou jsme zainteresované odborníky upozorňovali na skutečnost, že by ředitel školy měl být pedagogickým lídrem, přičemž pro tuto zásadní činnost nemá bohužel úplně adekvátní podmínky.

Uvedená matice doporučení poukázala na hlavní problémy současného stavu a zároveň popsala žádoucí budoucí stav. Pro silnější podporu názorů expertů bylo navrhované řešení dílčího problému doplněno přínosem, potřebnými opatřeními a nezbytnými aktivitami, které je nutno udělat, aby bylo možné dosáhnout žádoucího stavu.

Členové odborného panelu se shodli na tom, že mezi zásadní problémy uvedené oblasti patří neúměrná zátěž ředitelů škol, nedostatečná systémová podpora ředitelů škol, nevyhovující model přípravy budoucích ředitelů, různorodost a rozptýlenost programů učitelské přípravy a nesystémové (projektové) financování těch aktivit, které má škola uskutečňovat ze zákona.

Podzimní jednání odborného panelu zacíli pozornost na oblast podpory celých pedagogických sborů, která je rozdělena do dílčích podoblastí – personální podpora, metodická podpora, materiální a finanční podpora a další podpora. Jednání odborného panelu kombinovalo plenární aktivity i aktivity ve skupinách. Díky tomu bylo vytvořeno potřebné východisko pro individuální expertní práci a potřebné materiály k diskuzi pro další jednání odborného panelu, které se bude konat v dubnu 2019.

Odborný panel jasně ukazuje svou smysluplnost. Cílem není pouze pojmenovat problémová místa, ale strukturovaně navrhovat možnou cestu ke zlepšení. Dílčí závěry odborného panelu se navíc pravidelně využívají v rámci dalších aktivit projektu SRP.

Autor: **Václav Trojan**

## ■ Vycházejí předvánoční NoVVinky

**Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání vydává na sklonku roku 2018 poslední letošní číslo NoVVinek. V předvánočním vydání je pro čtenáře připraveno hned několik článků o tom, co se událo v uplynulém období.**

NoVVinky přinášejí například reportáž ze slavnostního vyhlášení výsledků foto/video soutěže studentů SŠ a VOŠ s názvem „Za-

chyť svoji svobodu“, které se uskutečnilo 7. prosince ve Velkém zrcadlovém sále MŠMT. Přečíst si můžete i článek, rekapitulující průběh putovní fotografické výstavy podpořených projektů.

K zamyšlení nad aktuální otázkou vlivu moderních technologií na děti přinutí čtenáře rozhovor s Markem Hermanem, pedagogem

a autorem bestselleru Najděte si svého marfana. Také rubrika Galerie podpořených představí mnohým jistě dobře známou osobnost, chemika světového formátu Martina Pumeru. Ten se aktuálně věnuje práci na projektu Pokročilí funkční nanoroboti, který byl podpořen z výzvy OP VV pro excelentní výzkumné týmy.

Sledujte web <https://opvv.msmt.cz>, kde budou od 17. prosince Novvinky ke stažení.

Autorka: **Pavla Kolouch Pokorná**