

2 Hlavní témata pedagogického vedení, překážky a požadovaná podpora (Analýza kvalitativních dat)

Hlavní zjištění

- Práci ředitelů charakterizuje široká škála různých úkolů a činností vztahujících se převážně k zajištění chodu školy a jejího rozvoje.
- Ředitelé se shodují, že se jim za poslední léta podařilo změnit vnitřní prostředí škol – sociální klima. Využívají řadu mechanismů a nástrojů pro podporu demokracie (učitelské i žákovské) ve školách; učitelé, žáci i rodiče jsou cíleně vtahováni do zajišťování chodu školy i do rozhodování o cílech a směřování školy. Ředitelé cítí povinnost naslouchat učitelům, žákům i rodičům, symbolem se stávají otevřené dveře ředitelny.
- Od škol se očekává práce na projektech. Projektová práce je ovšem vysoce administrativně náročná a zaměření projektů nebývá vždy v souladu s vizí, někdy chybí přímé propojení projektů s rozvojem kvality pedagogické práce školy.
- Častým motivem účasti škol v projektech bývá vybavení škol materiálem, technikou či získání investic pro úpravu fyzického prostředí budov. Pokud jde o investice a správu budov, ředitelé se necítí být odborníky v této oblasti a přivítali by více odborné podpory.
- Zvláště v některých lokalitách se školy cítí ohroženy konkurencí a součástí vedení se stává „boj o každého žáka“. Nezřídka se ředitelé snaží upravovat své ŠVP a profilovat školu tak, aby vyhovovala současným trendům i přáním rodičovské veřejnosti. Jsou však v tomto limitováni přibývajících povinnými oblastmi v RVP a také možnostmi a zaměřením učitelů.
- Velké emoce jsou spojeny s některými chystanými změnami ve školství, v poslední době jde zejména o inkluzivní vzdělávání a kariérní systém učitelů. Do škol se o nich dostávají pouze neucelené a nepřesné informace a ředitelé v důsledku nemohou učitele včas na přicházející změny připravit. Inkluzivní vzdělávání přináší nové nároky na organizační práci, podporu učitelů při zvládání diverzity i řízení poradenské práce, resp. vedení specialistů ve školách.
- Obecně ředitelé volají po stabilizaci školsko-politického prostředí, které jim, jak uvádějí, neukazuje uchopitelný trend a produkuje (nezřídka i protichůdné) změny jdoucí rychle za sebou. Nedostatek informací se vztahuje i na různé požadavky ze strany MŠMT ČR a novinky v legislativě, ke kterým chybí přesnější pokyny, jak nové požadavky správně plnit. Ředitelé jsou v důsledku zatížení vyhledáváním informací a mají silnou potřebu sdílení s kolegy – řediteli.
- Ředitelé považují nabídku DVPP za dostatečnou, v některých případech mají připomínky spíše k její kvalitě. Přivítali by především dobré právnické vzdělávání s jasnými odpověďmi na řadu otázek spojených s legislativními změnami. Za potřebné rovněž považují mít přístup k právnímu poradenství a podpoře při řešení nestandardních situací a konfliktů. Doporučují také odlišit vzdělávání pro začínající a zkušené ředitele.
- Individuální podporu (ve formě konzultací nebo koučování) by ředitelé rádi využili při zavádění změn nebo v situaci komplikovaného rozhodování, avšak zdůrazňují nutnost dobrovolného rozhodnutí, zda chtějí takovou podporu přijmout.
- V některých lokalitách postrádají ředitelé podporu ze školských odborů, resp. z obcí, neboť ne vždy jsou tato místa obsazena odborníky. Ozývá se silné volání po pravidelných schůzkách ředitelů škol, které by byly věnovány informacím, novinkám, skupinovému poradenství, a které by se také staly příležitostmi pro sdílení zkušeností ředitelů.