

Ostravská ZŠ Krestova: Klíčová je spolupráce. K dětem a rodičům se chováme jako ke klientům

Jak na provoz našeho školství nahlíží ředitelé a učitelé? Jak se připravují na vzdělávání dětí a co dělají pro jejich kvalitní výuku? A mají vůbec sílu a chuť aplikovat progresivní nebo obecně nové metody výuky? Zveřejňujeme první reportáž z rozsáhlého cyklu, jehož ambicí je zprostředkovat svědectví těch, kteří české školství tvoří a každý den žijí.

Vratislav Dostál



Náš model spočívá v tom, že si učitelé nemají konkurovat, ale mají spolupracovat, pomáhat si a inspirovat se navzájem. Myslím si, že si spolupráci všichni užíváme. Přináší nám to příjemný pocit. Je to jako v kolektivním sportu: pokud něco děláte jako tým, povzbuzujete se, uctíváte se, respektujete se navzájem. A nezávidíte si, nikdo nestahuje ostatní ke dnu.“

Tak zní zcela klíčová myšlenka ředitelky ostravské základní školy Krestova Věry Rymiecové. Strávil jsem s ní, a nejen s ní, několik hodin, a právě k principu kooperace jakožto k základnímu prvku školy se soustavně vracela. Byla vyloženě radost s ní mluvit, sledovat její zápal, energii a nadšení do práce, která je pro ni zjevně vášní.

Když jsem se jí třeba zeptal, jak pracuje se svými kolegy, jak udržuje dobrou atmosféru a nadšení pro práci, zdůraznila mi, že chce své kolegy inspirovat, než aby jim něco direktivně nařizovala.

„Snažíme se je motivovat a aktivizovat. Na škole je 104 zaměstnanců. Pokud každý udělá maličkost, může z toho vzniknout velká věc. A to hlavní je, že táhneme všichni za jeden provaz. Já nejsem ten typ, který by ostatní vedl direktivně. Jsem zapojený člověk, který spolupracuje s ostatními,“ zdůrazňuje s tím, že jí na tom opravdu hodně záleží.

A působí dojmem, že ví, o čem mluví, může totiž srovnávat – než před několika lety obstála v konkurzu na ředitelku, učila jinde.

„Předtím jsem byla v pozici učitelky na dvou školách, kde jsem ze strany některých učitelů pociťovala rivalitu.“ Jenomže soupeření podle ní vede pouze ke zbytečným konfliktům a nepřináší žádné pozitivní výsledky. A opět: „Pracujeme tady na základě týmové spolupráce. Máme nastavena kritéria hodnocení, se kterými je seznámen každý člen týmu. Nejvyšší hodnotou při stanovování odměn je pro nás kreativita a právě týmová spolupráce.“

Když se jí zeptám, v čem konkrétně ona týmovost spočívá, odpovídá se. „Setkáváme se pravidelně na metodických jednáních, kde opravdu sdílíme své zkušenosti. Říkáme si vzájemně, co se komu osvědčilo a co by bylo dobré na škole implementovat. Vzděláváme se nejen v rámci České republiky, ale také na zahraničních seminářích v rámci programu Erasmus+. Navštěvujeme zahraniční školy, kde se seznamujeme s kurikulem škol a jejich firemní kulturou, je to tedy sdílení v různých rovinách.“

“ Když chcete ostatní okolo sebe pro něco zapálit, musíte hořet. ”

“ *Je velmi důležité cítit, že je vaše práce smysluplná, že někam vede.* ”

Co mne obzvlášť zaujalo, jsou vzájemné hospitace učitelů, umím si totiž představit, že to pro některé z nich nemusí být zrovna příjemné chvíle. „Někteří se jim zpočátku bránili,“ potvrzuje mi ředitelka, avšak dodává: „Vysvětlila jsem jim, že mezi sebou mají kvalitní kolegy, že se mohou od sebe učit vzájemně a inspirovat se. Ujistila jsem je, že nikdo nebude sdělovat nadřazenému ani jiným kolegům, co se mu nelíbilo a co by měl změnit. Vzájemné hospitace představují další způsob, jak dojít vzájemnému respektu.“

A ještě jednu věc zdůrazní. „Každý zaměstnanec si stanovuje každoročně dva menší cíle s otázkou, co přinese škole mimo rámec svých povinností. I to je způsob, jak posilovat kvalitu školy.“

Táží se na věkovou strukturu sborovny a na vztahy mezi mladšími a staršími kolegy. Ani v tomto Věra Rymiecová nespatřuje problém. „V naší sborovně máme pestrou věkovou strukturu. Náš tým zahrnuje jak mladší, kteří jsou plní nových nápadů a energie, tak i paní učitelky před odchodem do důchodu, které přinášejí bohaté zkušenosti a moudrost.“

Tudíž ani náznak nějakého pnutí v rámci kolektivu, které by mohlo vyvérat z rozdílných názorů na vývoj společnosti a roli dětí v ní. Naopak, podle ní je skvělé vidět, jak starší kolegyně spolupracují s těmi mladšími.

„Mladí kolegyně přinášejí svou kreativitu a nové přístupy, zatímco ti starší poskytují svou schopnost zvládnout výzvy, ať už se jedná o řešení konfliktů či práci s dětmi.“ A co únava, nebo dokonce vyhoření učitelů? „Myslím, že se to odvíjí od ředitele: Když chcete ostatní okolo sebe pro něco zapálit, musíte hořet.“

“ *Naše vize je být otevřená škola, snažíme se spolupracovat s žákem, rodičem i s širší veřejností.* ”

Na případné útrapy, únavu a zkušenosti s vyhořením jsem se ptal také jejích kolegyně. Měl jsem možnost mluvit s Monikou Sekelovou, která učí na druhém stupni český jazyk a dějepis.

„Možná, co mě trochu trápí, je v poslední době způsob, jakým na naši profesi nahlíží veřejnost. Když poslouchám lidi ve svém okolí, tak někteří z nich mají pocit, že padne dvanáctá hodina, já si zabalím věci a jdu domů. Což není pravda – mám tady spoustu aktivit, vedu například parlament, vedu i časopis.“

Práci si navíc bere i domů. „Rodinný život musím odsunout bokem, protože potřebuju zvládnout práci, na kterou nemám čas během pracovní doby.“ A cítí se tedy někdy vyčerpaná? „Někdy ano. Musím říci, že ty dva měsíce prázdnin jsou opravdu zasloužené. My si během roku nemůžeme vybírat dovolenou, a za ty dva měsíce v létě zrelaxuju a naberu zase novou energii. Na druhou stranu musím říct, že když člověk někdy pracuje i pod tlakem, tak podává lepší výkony. Ale neplatí to vždy. Že bych si rekla – a dost – tak to se mi zatím ještě nikdy nestalo.“

Podobně hovoří i zástupkyně ředitelky Lucie Fialová. „Vždy se najde něco, co člověka trápí. Z pohledu naší školy máme ale radost z toho, jakým směrem se škola vyvíjí. Pracujeme na nových projektech, novém nasměrování školy. Všichni zaměstnanci jsou aktivně zapojeni. Je velmi důležité cítit, že je vaše práce smysluplná, že někam vede. A v tomto máme i pozitivní zpětnou vazbu od rodičů a od dětí.“

Pokud jde ale o obecnou situaci, je to podle jejích slov složitější. „Řeší se více potíží – třeba s financováním, s prestiží učitelského povolání. Komplikace jsou s financemi pro nepedagogické pracovníky, z toho panuje velké rozčarování.“

Když jsem se na reportážní cyklus, jehož ambicí je zprostředkovat svědectví a sondy do života českého školství, chystal, za základní téma jsem si zvolil princip podpory napříč celým systémem: podpora ředitelů ze strany zřizovatele, podpora kantorů ze strany vedení školy a v neposlední řadě podpora žáků ze strany učitelů.

Jsem hluboce přesvědčený, že právě toto by mělo být osou a těžištěm každého kvalitního školství. A v ostravské základní škole Krestova jsem vcelku záhy zjistil, že tady tomu tak skutečně je.

„My jako zaměstnanci máme důvěru paní ředitelky, žáci mají zase naši plnou podporu. Jsou jasně nastavená pravidla, která každý zná. Každý plní svou roli. Paní ředitelka na to všechno dohlíží, zároveň ale každému předává nesmírné množství pozitivní energie. A každý zaměstnanec ví, že když bude problém, může se na ni obrátit,“ říká Fialová.

Stejně je to podle ní v každé třídě. „Snažíme se být ke všem spravedliví a důslední. Zároveň jsme ale empatičtí a umíme se vcítit do druhého. Takže děti mají na jednu stranu pevný řád, současně ale ví, že se o nás mohou opřít, cítí se v bezpečí.“



Další příklad: předpoklady pro příjem nového učitele nebo učitelky a jejich zapracování do výuky a kolektivu. „Rozhovor a vedení jedné vyučovací hodiny s vedením školy je podmínkou při přijímání nového učitele. I když to může být náročné vést zcela neznámý kolektiv, poskytuje nám to důležitý náhled na to, jakým způsobem se nový učitel vyrovná s výzvami v učebně a jaký je jeho přístup k práci s dětmi. Tento způsob nám umožňuje lépe vyhodnotit, zda nový učitel bude vhodným členem týmu,“ říká ředitelka školy.

A jak to prakticky vypadá, když nového učitele nebo učitelku přijmou? „Novému učiteli poskytujeme provázejícího učitele a jsme schopni s ním učit třeba i v tandemu. Máme zájem, aby nový učitel vjel co nejdřív do kolejí, které jsou u nás běžné. Nechceme, aby fungovala skvěle jenom jedna třída, ale všechny. A pokud by to tak nebylo, rodiče vám začnou ihned porovnávat – jak to, že I. A má lepší učitelku než I. B. Snažíme se o růst všech členů týmu.“

Pozoruhodné na práci Věry Rymiecové a jejího týmu učitelů je, že za relativně krátkou dobu se jim podařilo proměnit pověst a obraz školy. Stalo se tak za necelé jedno funkční období ředitelky. Logická otázka zní, čemu to připisuje.

„Když jsem nastupovala na Krestovku jako ředitelka, přišlo do první třídy 34 dětí. Začala jsem přemýšlet nad tím, jak zvýšit zájem rodičů a dětí o naši školu.“ Na otázku, co tedy musela po svém nástupu nejdříve změnit, má bleskovou a jasnou odpověď. „Zaměření školy. Bylo výtvarné a hudební.“

Zdůrazňuje přitom, že jde o obory, které má ráda. A v čem byl tedy problém? „Když jsem zjistila, jak málo dětí se k nám hlásí na poměrně velkou školu, snažila jsem se vyhodnotit, proč tomu tak je. Zjistila jsem, že tady byly povinné sbory a flétna až do devátého ročníku a že toto předurčení nemusí vyhovovat každému dítěti, zvláště když se pro ně rozhodnou rodiče v jeho šesti letech. Řekli jsme si, že sbory dělat budeme, ale ne jako hlavní náplň.“

Někteří rodiče totiž vedení školy sdělovali, že své děti záměrně nehlásí na jejich školu, protože pro ně chtějí i jiné aktivity, třeba sport nebo jazyky.

„Proto jsme začali více rozvíjet potenciál dětí ve všech směrech. Rozšířili jsme nabídku aktivit o vědecké kluby, kde pořádáme paleontologické expedice a astronomické dny, ale také o multimediální klub, kde žáci natáčejí filmy a upravují je,“ vysvětluje mi paní ředitelka a dodává, že nezapomínají ani na sport, zmiňuje stolní tenis, basketbal, florbal nebo jógu.

„Nechybí ani hudba se dvěma sbory, kroužky výtvarné a keramické.“ Jednoduše řečeno: základní škola Krestova nabízí svým žákům pestrou škálu aktivit, které uspokojí potřeby snad všech dětí. A to jde o kroužky, které navštěvují odpoledne, po výuce.

“ Nechceme, aby fungovala skvěle jenom jedna třída, ale všechny. ”

„Každý rok děláme anketu mezi rodiči, abychom měli přehled o tom, co se jim na naší škole líbí a o co mají zájem. Zajímá nás zpětná vazba i od dětí nebo zaměstnanců. Chováme se k dětem a rodičům jako ke klientům. Zpětnou vazbu od nich pečlivě vyhodnocujeme, a pokud zjistíme konstruktivní negativa, snažíme se je co nejdříve odstranit.“

Tím se dostávám k tomu hlavnímu – k dětem. O ty musí jít v každé škole především. A zajímám se o podporu nejen těch talentovaných, ale i těch, které na tom mohou být z rozličných důvodů hůře.

„Snažíme se rozvíjet potenciál každého dítěte. Pro děti s tělesnými handicapami, z vyloučených lokalit nebo s poruchami učení máme asistenty, kteří úzce spolupracují nejenom s žákem a třídním učitelem, ale také s rodinou žáka,“ vysvětluje Věra Rymiecová.

Talent u dětí pak rozvíjí napříč ročníky i v různých klubech a kroužcích. „Organizujeme dva kluby přírodovědců v obou mateřských školách pro nadané, kde děti provádí badatelské aktivity: fyzikální a chemické pokusy, měření, vážení, pěstování květin a pozorování zvířat. Na základní škole máme vědecký Klub objevitelů, ve kterém realizujeme akce jako Japonský den, Astronomický den, sledování protuberancí na Slunci slunečním dalekohledem, různé expedice do terénu, paleontologické výpravy do prvohor a druhohor, kde sbíráme zkameněliny.“

Druhým rokem škola podle jejích slov organizuje také Multimediální klub, kde žáci natáčejí filmy, upravují je a přidávají k nim zvukové a vizuální efekty. „Samozřejmě nezapomínáme ani na rozvoj sportovního a hudebního talentu. Dvakrát ročně organizujeme školní koncert, na který zveme naše rodiče.“

Tím to ale ani zdaleka nekončí. Těch aktivit, které škola pořádá, je obdivuhodné množství. „Každý rok se zapojujeme do dotačního programu Talentmanagementu, který vypisuje Ostrava. Tyto finance nám umožňují nákup zajímavých vědeckých pomůcek, které bychom jinak zakoupit nemohli.“ Jako příklad Rymiecová zmiňuje dalekohled se slunečním filtrem, videokameru nebo světelné studio. Dotace podle ní pomáhá i rodičům, neboť zmíněné kluby jsou pro talentované děti organizovány zdarma a umožňují jim dostat se na vědecky a technicky zajímavá místa jako jsou hvězdárny, geologické pavilony, muzea, výstavy a interaktivní exkurze.



Tím to ale ještě pořád nekončí. „Motivujeme žáky, aby se aktivně zapojovali do soutěží a olympiád z různých oborů, ať už vědeckých, uměleckých či sportovních.“

A vysvětluje: „Je pro nás důležité, aby se děti odvážily zkoušet nové věci a objevovat své talenty. Nelpíme na vítězství. Podporujeme jejich snahu a osobní růst.“

Jako škola se také zapojují do různých srovnávacích testů, včetně mezinárodních PISA nebo TIMSS. „Ty nám poskytují cenné informace o pozici naší školy jak v rámci domácího, tak i mezinárodního kontextu. Kromě toho jsme vyvinuli vlastní testy, které pečlivě připravujeme za účasti nejen vedení, ale také odborníků na dané oblasti.“

I k tomu má Věra Rymiecová své dobré důvody: „Tyto testy nám umožňují objektivně zhodnotit úroveň vzdělání poskytovanou naší školou, což je jedním z hlavních kritérií pro hodnocení práce jednotlivých učitelů. Průběžně testujeme žáky od první třídy v rámci standardního učiva, abychom získali přesný obraz toho, jak úspěšně se učí. Záleží nám na tom, aby naše škola vzdělávala velmi kvalitně.“

A jaké další nástroje ředitelka využívá k hodnocení práce učitelů? Dle očekávání to jsou rozličné odměny.

„Kromě slovní i písemné pochvaly, finančních odměn a bonusů, které jsou stále klíčovou součástí naší strategie, jsme se zaměřili také na přípravu atraktivních úkolů. Tyto úkoly nám všem – zaměstnancům i mně – přinášejí obrovskou radost a uspokojení. Zaměstnance zapojujeme i do procesu vedení. Upevňuje to jejich motivaci a zapojení.“

Kromě toho všeho se mohou zaměstnanci vzdělávat nejen v rámci republiky, ale i v zahraničí. „Máme pro ně mobility Erasmus+, který jim zaplatí celý pobyt.“

Spontánně se tážou, zda paní ředitelka svou vlastní školu považuje za elitní. Ona to ale dost rázně odmítá. „Elitní určitě ne. Jsme otevřenou školou pro všechny děti. Nevybíráme školně a mimo běžný zápis školní zralosti neorganizujeme žádné přijímací řízení.“

Přesto mne zajímá, kolik práce má třeba jejich školní psycholog. Podle ní toho neřeší zrovna málo. „Zvlášť po covidu. A obecně platí, že v moderní době je stále více dětí, které mají nejrůznější psychické problémy a také různé druhy závislostí jako například na mobilních telefonech a na sítích.“



Podle jejich zkušeností je to tak de facto všude. „Ale snažíme se tyto problémy hned zachytit a pracovat s nimi. Dvakrát ročně také vyhodnocujeme dotazníky na klima ve třídách, které nám pomáhají odhalit drobnou šikanu a podobně.“

Na řešení problémů se podle jejich slov podílejí celé školní poradenské pracoviště s psychologem, výchovným poradcem a preventistou. A pokud jde o asistenty, mají jich v rámci základní a mateřské školy celkem osm.

„Jsou neocenitelnou součástí našeho týmu. Jejich práce je velmi efektivní, spolupracují s třídním učitelem a aktivně se podílejí na řešení problémových situací a specifických potřeb dětí ve spolupráci se školním poradenským pracovištěm. Navíc jsou nápomocní při organizování mnoha celoškolských akcí pro děti.“

Celkově jen těžko hledám nějaká negativa, zdá se mi to celé až příliš zalité slunkem. Ptám se tedy, zda se jim ve škole vůbec někdy opakovat ročník.

„Stane, ale jen ve výjimečných případech. Je velmi důležité, abychom byli schopni poskytnout potřebnou podporu nejen dětem, ale i jejich rodinám, aby každé dítě mělo šanci ve škole uspět. Hodně nám chybí národní doučování, které velmi pomáhalo dětem z vyloučených lokalit a dětem, jejichž rodiče nemají dostatek času či znalostí, jak svým dětem co nejlépe pomoci s učením. Chceme zkrátka, aby každé dítě naší školy mělo možnost rozvinout svůj potenciál a prožívalo ve škole radost a úspěch.“

Pokud Věra Rymiecová zmínila původní zaměření školy, tedy hudební a výtvarné, ona se rozhodla preferovat rozšířenou výuku anglického jazyka. Což má zjevně úspěch.

„Po roce mého působení na škole jsme se v září 2020 rozhodli otevřít nově jednu třídu s rozšířenou výukou anglického jazyka a jednu třídu všestrannou. Vyučování anglického jazyka se nám velmi daří, protože máme kvalitní a inovativní učitele anglického jazyka, kteří se vzdělávají nejenom u nás, ale v celém světě v oblasti moderních metod.“

A dále: „Na prvním stupni máme od první třídy pět až osm hodin anglického jazyka. Nejazykové předměty, jako jsou výtvarná výchova, svět práce, informatika, hudební výchova a zeměpis, učíme také v anglickém jazyce. Nacvičujeme pro celoškolské koncerty části anglických muzikálů o tučňákově, který zachraňuje svět před globálním oteplováním nebo o Sněhurce. Právě teď chystáme muzikál na jarní koncert o včelách. Toto téma propojíme vždy i do jiných předmětů.“

V praxi to podle ní znamená, že žáci čtvrtého ročníku v jejich škole mluví přirozeně anglicky v celých větách. „Umí například říct i to, co zažili o víkendu za použití minulého času.“

“ Je pro nás důležité, aby se děti odvážily zkoušet nové věci a objevovat své talenty. Nelpíme na vítězství. Podporujeme jejich snahu a osobní růst. ”

A zatímco v čase, kdy na pozici ředitelky nastoupila, měli v první třídě čtyřiatřicet žáků, od roku 2021 otevírají pravidelně již tři první třídy. Dvě anglické a jednu všestrannou. „Loni přišlo do prvních tříd 73 dětí. Letos jich očekáváme ještě více,“ říká Rymiecová.

„Při přijímání dětí do tříd neprovádíme přijímací zkoušky. Rodiče si sami vybírají, do které třídy chtějí své dítě zapsat. Většinou jsou schopni sami posoudit, zda je jejich dítě připraveno na rozšířenou výuku anglického jazyka. Někdy se s námi poradí, co by bylo pro jejich dítě lepší. Snažíme se zajistit, aby se děti cizí jazyk učily přirozeným způsobem, aniž by to představovalo příliš velkou zátěž pro rodiče nebo děti,“ dodává.

Čemu tedy přičítá nárůst zájmu? „Hlásí se k nám hodně dětí, protože se o nás začala rychle šířit dobrá pověst. Jsme jako celý tým zaměstnanců velmi aktivní. Není to vůbec zadarmo.“

Mimo jiné to přičítá kvalitnímu marketingu. Ten by ale sám o sobě nestačil. „Umíme formulovat vize, které vysvětlíme všem a postupně je společně naplňujeme. Víme, jak se propaguje dobrá škola, ale musíme věci, které proklamujeme, také dělat. Rodiče nám věří, že věci, se kterými je seznamujeme na dni otevřených dveří, skutečně děláme.“

“ Jsme jako celý tým zaměstnanců velmi aktivní.

Tím mne navádí na jedno z posledních témat – zkušenost školy a její spolupráce s rodiči dětí. „Naše vize je být otevřená škola – snažíme se spolupracovat s žákem, rodičem i s širší veřejností. Díky participativnímu rozpočtu jsme společně se zřizovatelem městským obvodem Ostrava Jih vybudovali na naší velké zahradě školy tři projekty: mezigenerační hřiště, relax zónu a meditační zahradu. Jak už samotné názvy napovídají, na naší škole probíhají nejrůznější akce, při kterých spolupracují děti nejen s rodiči, ale i se seniory.“

Opět zmiňuje komunitní charakter školy. „Máme i klub objevitelů, který vedu s manželem. Na lekce bereme často i rodiče, aby pak věděli, jak se věnovat talentovaným dětem v jejich volném čase. Obecně platí, že se snažíme rodiče vtáhnout do týmu. Nejdůležitější pro nás je sdílení a komunita, aby nebyl nikdo sám. A když lidi takto aktivizujeme, tak každý, kdo o to stojí, je zapojen do dění v naší škole. Takže pokud jde o rodiče, nemohu si opravdu stěžovat.“

Stále se snažím doptat, zda existuje něco negativního, nějaká zkušenost nebo situace, která je v základu problematická. Ptám se tedy na šikanu učitelů. A nemyslím tím ani tak ze strany žáků jako právě ze strany rodičů.

„Ano, setkala jsem se s tím. Avšak jsou to ojedinělé, spíše výjimečné případy. Po covidu se stalo, že rodiče šikanovali paní učitelku, a když jsem se za ni postavila, začali se pokoušet šikanovat i mě. V takových případech neustupuji. Když je to zapotřebí, využívám i služeb školního právníka.“

Je si vědoma, že jde o situace, kdy si z pozice ředitelky nemůže dovolit chybvat.

„S rodinou musíme jednat důsledně a vymezit jí mantinely, a to v souladu s platnými zákony.“ A zdůrazňuje, že pokud by v takové situaci učitel nejednal správně, sdělila by mu to.

„Samozřejmě mimo rodiče, abych mu nesnížila jeho přirozenou autoritu. Klíčové je pomoci učitelům najít shodu s rodiči a dohodnout se, i když to znamená, že v některých případech nebude možné prosadit absolutní pravdu.“

Úplně na konci našeho povídání se ještě zaměřím na obecné hodnocení českého školství. A pokud se tady najde celkem dost škarohlídů, kteří o něm tvrdí, že ustrnulo kdesi v časech Marie Terezie, Věra Rymiecová je rázná proti.

„Marie Terezie se zasloužila o gramotnost obyvatelstva. Nesmíme také zapomínat, že jsme národ Jana Ámose Komenského, který prosazoval myšlenku, že vzdělání by mělo být dostupné pro každého, bez ohledu na sociální původ, pohlaví nebo postižení.“

Podle ní se jako Češi dost podceňujeme. „Učíme činností učením, využíváme k učení moderní metody, vyučujeme některé nejazykové předměty metodou CLIL v anglickém jazyce, věnujeme se diferencovanému a kooperativnímu učení, formativnímu hodnocení... Navštěvuji v rámci programu Erasmus+ mnoho škol v zahraničí a mohu říct, že se nemáme za co stydět. Jsem hrdá na české školství. Když někde začnu prezentovat, co děláme, všichni říkají, jak je to úžasné, a že se od nás chtějí něco naučit.“

Nepochybuje o tom, že i my máme zkrátka co nabídnout. „Naše školství je na dobré úrovni, a dríl, který je někdy kritizován, je v jisté míře nutný. Protože jinak si mozek nic nezapamatuje. Tohle říkám i dětem, které učím.“

Mimo jiné je také pro to, aby se i nadále používaly v hodnocení dětí známky. „Pokud je využíváme pozitivním směrem, nemohou nikomu ublížovat. Poskytují rychlou a přesnou zpětnou vazbu, motivaci, jsou lepším orientačním bodem a východiskem pro další pokrok. Určitě jsem pro doplňování známky formativním hodnocením. Je to ale něco, co už tady dávno bylo.“



Je tedy vůbec něco, co na českém školství Věru Rymiecovou trápí? „Pro některé obory neseženete aprobovaného učitele. Učitelé informatiky a matematiky jdou raději pracovat do firem. Mladí lidé vidí učitelské zaměstnání jako velmi náročné. Ti nejmotivovanější studenti dávají raději přednost studiu jiných oborů, než je učitelství, což je škoda.“

Mají také nedostatek nepedagogických pracovníků. „Naši školu tvoří jedna základní škola, dvě mateřské školy, družina a tři jídelny. Na takové množství práce je jeden ekonom a jeden školník málo.“

A dále: „Zcela postrádáme také personalistu, kterého vykonávám já a paní ekonomka, protože nám na něho nikdy nevycházel limit počtu zaměstnanců. V podstatě jsme žádali o dva nepedagogické zaměstnance navíc a v letošním rozpočtu nám naopak tři ubrali.“

Rymiecová mi vysvětluje, že pokud škola píše mnoho projektů, aby zlepšila svou ekonomickou situaci, je zatížena větším rozsahem práce – výkaznictvím. „Mnozí ředitelé se proto podávání projektů vyhýbají a já se jim ani nevidím.“ Podle ní jde navíc o projekty, které jsou spojené s mnoha dalšími povinnostmi, do kterých musí mít ředitel školy dostatečný vhléd, neboť ručí za velké finanční částky.

„Trápí nás také útek talentovaných dětí i těch méně nadaných před inkluzí na víceletá gymnázia. Snažíme se nabízet co nejvíce zajímavých programů a aktivit na druhém stupni, aby tomu tak nebylo. Rodiče mají také často strach, že se na gymnáziích otevírá při odchodu z devátého ročníku pouze jedna třída, zatímco v primě se většinou nabízí třídy dvě.“

Základním školám tak dle jejich slov mizí na druhém stupni modely vzdělávání. „Celkově se takto horší výsledky vzdělávání celé republiky, které byly kdysi lepší,“ uzavírá naše povídání Věra Rymiecová.

Pokud mi expert na vzdělávání Karel Gargulák z PAQ Research nedávno řekl, že klíčovým prvkem celé vzdělávací soustavy u nás jsou ředitelé jednotlivých škol, protože právě jejich práce zásadně rozhoduje o kvalitě výuky, první moje výprava tuto tezi beze zbytku potvrzuje. Z toho, co jsem měl možnost vidět, bych řekl, že jsem navštívil výstavní a skvělou základní školu.

