

Úspěchy broumovského gymnázia jsou založeny na kvalitě pedagogického sboru.

Rozhovor s ředitelem Gymnázia v Broumově o personálním řízení školy.

Máte dostatek nebo nedostatek učitelů?

Ani jedno, ani druhé. Prostě je mám. O učitelích nelze hovořit jako o něčem, čeho je nedostatek nebo nadbytek. Učitel není zboží. Učitel je vedle žáků nejdůležitějším článkem školy, je její duší. Ve škole musí být právě tolik učitelů, kolik jich je potřeba a na kolik peníze stačí, což zní jednoduše, ale v praxi je to velmi obtížné. V každém školním roce se totiž odučí jiný počet úvazkových hodin, a je tedy jiná potřeba učitelské práce. A nelze učitelům říci, letos budeš učit trochu méně za méně peněz a za rok třeba zase nebudeš vědět kam dřív skočit. To vše vybalancovat je těžký úkol, ale ředitel si s tím prostě poradit musí.

Máte na to nějaký konkrétní recept?

Mně se osvědčila dlouhodobá koncepční personální práce. Školství projevuje dost dlouhou setrvačnost při zavádění a realizaci změn - na střední škole se zpravidla jedná o čtyřleté cykly. Ředitel musí dobře znát učební plán a předměty, které se ve škole vyučují, a mít vize, kam chce školu vést a jaké změny bude muset proto udělat. Musí také sledovat státní školskou politiku, aby věděl, jaké změny mu do školy případně vnese stát.

Takže plánovací horizont jsou minimálně čtyři roky. Během té doby přijdou do školy různé nabídky od učitelů shánějících práci. Když vím, jaká bude potřeba učitelské práce a v jakých aprobacích, mohu s některými uchazeči jednat hodně dopředu, a zajistit tak pro školu kvalifikované učitele na delší časové období.

Hodně také sázím na naše absolventy. Pokud po maturitě studují učitelství, rád jim ve škole poskytnu praxi a přitom sleduji, jak se jim učitelská profese daří. Jestliže se jim opravdu daří a jestliže škola by mohla časem jejich aprobaci využít, jednám s nimi, zda by u nás po skončení vysoké školy nechtěli pracovat.

Trvalým problémem jsou pouze zástupy za mateřské dovolené. Těžko se shání kvalifikovaný, aprobovaný a dobrý učitel, když mu nemohu nabídnout dlouhodobou perspektivu.

Kolik je nyní mezi učiteli absolventů gymnázia?

Učitelský sbor letos čítá 30 osob. Z nich je 15 absolventů školy. Tato personální strategie se osvědčuje v tom, že se do školy vrací lidé, kteří k ní mají dobrý vztah, jsou ochotni dělat pro školu něco navíc a dále ji rozvíjet. Tím také přispívají k pozitivnímu klimatu školy.

Také se osvědčilo mít ve škole učitele přímo z Broumova nebo z jeho blízkého okolí, kteří se tu velmi často i narodili a mají k našemu Broumovsku vztah. Učitelů s bydlištěm v Broumově máme momentálně 16.

Jaká je struktura sboru?

V pedagogickém sboru je 20 žen a 10 mužů. Nejmladšímu členovi sboru je 25 let a nejstaršímu 65. Průměrný věk sboru je 45 let. Uměl bych si představit sbor o něco mladší, ale mladí absolventi učitelství, zvláště muži, se do školství příliš nehrnou.

Jsou všichni učitelé pro svou práci kvalifikovaní a aprobovaní?

Zde je třeba vysvětlit pojmy kvalifikovanost a aprobovanost. Kvalifikace je daná zákonem o pedagogických pracovnících, který přesně stanovuje, jaké vzdělání pro daný typ školy musí zaměstnanec mít, aby byl kvalifikovaný. Pro střední školu to je vysokoškolské magisterské vzdělání učitelského směru. Bez něj může zaměstnanec vyučovat jen ve výjimečných případech.

Pojem aprobovanost zákon neřeší, ale běžně tím rozumíme, že vyučující učí ty předměty, které vystudoval, tedy takzvaně předměty své aprobace. Ve škole se ovšem vyučují různé předměty, z nichž některé ani nelze na vysoké škole aprobačně studovat. Například: dramatická výchova,

environmentální výchova, mediální výchova a seminární předměty. Z tohoto pohledu by pak nebylo možno zajistit plně aprobovanou výuku. Řeší se to tak, že Česká školní inspekce sleduje jako závazný ukazatel kvalifikovanost sboru, a její neplnění se považuje za porušení zákona ze strany ředitele, kdežto u aprobovanosti inspekce sleduje, zda učitelé učí převážně předměty své aprobační nebo předměty blízké. Nemělo by docházet k situacím, aby češtinář učil matematiku, i když je na daný typ školy kvalifikován, a ředitel by vlastně žádný zákon neporušil.

Jak je to tedy u Vás konkrétně?

Kvalifikovanost výuky je 99%. Nekvalifikovaně se vyučují 4 hodiny němčiny - jedná se o zástup za plně kvalifikovanou učitelku na mateřské dovolené.

Aprobovanost výuky považuji za stoprocentní a ani poslední komplexní inspekce k tomu neměla žádné připomínky.

K tomu bych ještě poznamenal, že na každé škole existují specializované pracovní pozice, které vyžadují další, tak zvané funkční nebo specializační studium. Naše škola má všechny tyto pozice zřízené a obsazené lidmi, kteří příslušná studia absolvovali nebo momentálně studují:

ředitel - absolvoval funkční studium;

zástupce ředitele - absolvoval funkční studium pro ředitele;

výchovný poradce - absolvoval specializační studium;

školní metodik prevence - absolvoval specializační studium;

koordinátor školního vzdělávacího programu - absolvoval specializační studium;

koordinátor ICT a správce sítě - zařazen ve specializačním studiu;

environmentalista - zařazen ve specializačním studiu.

A jak se průběžně vzdělávají ostatní učitelé?

Škola má zpracovanou koncepci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Realizuje se jednak v rámci samostudia - každý učitel má ze zákona 12 dní pracovního volna na sebevzdělávání. Toto volno čerpají učitelé o vedlejších prázdninách a dle vlastního uvážení využívají na své sebevzdělávání. Druhou variantou sebevzdělávání učitelů je účast na vzdělávacích akcích (semináře, kurzy) různých zařízení dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jako je Národní ústav pro vzdělávání Praha nebo Školské zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Královéhradeckého kraje. Učitelé se v těchto seminářích a kurzech zdokonalují v různých oblastech: rozvoj vlastní odbornosti, moderní vyučovací metody a formy, využívání ICT ve výuce, práce se žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, jak vést zkoušení u státní maturity, jak získat a realizovat grant atp.

Pro účast na akcích dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků ředitel školy stanovil kritérium absolvovat alespoň jeden jednodenní seminář za školní rok, ale mnozí učitelé jich absolvují více. Semináře si učitelé vybírají na začátku školního roku, koordinují jejich výběr s učiteli stejné aprobační a konzultují účast na nich s ředitelem školy. Ředitel školy potom sestavuje plán vzdělávacích akcí na 1. a 2. pololetí příslušného školního roku. Učitel, který se neúčastní žádného semináře, musí řediteli školy doložit písemný plán sebevzdělávání.

Mohou se vzdělávat i nepedagogičtí zaměstnanci školy?

Mohou i musí. U dělnických profesí (školník, uklízečka) je vzdělávání zaměřeno na bezpečnost práce, u technicko-hospodářských pracovníků (účetní, hospodářka) na aktuální profesní novinky a na legislativní změny.

Co byste o všech svých zaměstnancích řekl na závěr?

Že mám ve škole skvělou partu lidí, kteří umí být profesionální a lidští zároveň, kteří umí vyniknout individuálně, ale zároveň se nebojí ani týmové spolupráce. A když k tomu přidám skvělé žáky, kterých je na naší škole také dost, o osud broumovského gymnázia se neobávám.

Karel Výravský