

UNIVERZITA KARLOVA

Pedagogická fakulta

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

**STAV ROZVOJE SOCIÁLNÍHO KAPITÁLU
V ČESKÉM GYMNAZIÁLNÍM ŠKOLSTVÍ**

Závěrečná bakalářská práce

Autor:	Petr Daniš
Obor:	v Školský management
Forma studia:	kombinovaná
Vedoucí práce:	Mgr. Vladimíra Hovančíková
Datum odevzdání práce:	28. 3. 2008

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou závěrečnou bakalářskou práci vypracoval sám, a za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

Petr Daniš

Poděkování

Děkuji vedoucí závěrečné bakalářské práce - Mgr. Vladimíře Hovančíkové - za cenné připomínky při tvorbě tohoto díla

y

Resumé:

Závěrečná bakalářská práce se zabývá rozvojem sociálního kapitálu v českém gymnaziálním školství. V teoretické části je na základě manažerské, ekonomické a sociologické literatury zdůvodněna nutnost sociální soudržnosti v moderní společnosti a nastíněna úloha, kterou v ní mohou sehrát gymnázia.

Na základě pilotního výzkumu přináší informace o tom, kterak školy překonávají zažité představy o své úloze jakožto instituce především předávací vědění a mění se v učící se organizace (zapojují do rozhodovacího procesu žáky i rodiče, stávají se aktivním prvkem svých komunit, rozvíjejí spolupráci s jinými školami) a o úskalích, které zatím brání školám v plném rozvoji sociálního kapitálu, v aktivním zapojení všech aktérů do procesu vzdělávání (především nedostatky v komunikaci).

Summary:

This final bachelor work deals with development of social capital in Czech grammar schools.

In the theoretical part, on the basis of managerial, economical and sociological literature, the necessity of social cohesiveness in modern society is justified and the role which grammar schools can play in it is outlined here, too.

The pilot research brings the information about the way schools surpass traditional imaginations about their role of institutions which mainly transfer knowledge and how they are changing into learning organisations which involve parents and students into decision-making process, how they are becoming active constituents of their communities and how they are developing cooperatio with other schools.

The work also brings information about difficulties which still hinder schools to develop fully the social capital and involve all participants into the process of education in an active way (especially problems in communications).

Klíčová slova:

sociální kapitál, sociální soudržnost, sebeevaluace, učící se organizace

Obsah

A. Úvodní část	1
B. Dosavadní řešení problému	4
C. Výzkumná část	13
D. Analytická část	16
E. Závěry	30
Seznam použité literatury	32

A. Úvodní část

Závěrečnou bakalářskou práci věnuji sociálnímu kapitálu v gymnaziálním školství. Toto téma považuji za důležité z následujících důvodů:

- a. Jedním z hybných prvků, které spoluutvářely vznik moderní společnosti, byla emancipace jedince - jeho „osvobození“ ze sociálních vazeb tradiční společnosti. Současná moderní společnost staví jedince do svého středu a požaduje, aby všechny sociální vazby, do kterých vstupuje - a jichž se účastní, vycházely z uznání ústřední role individua. Ukazuje se však, že společenské vazby jsou pro společnost neméně důležité než svoboda jednotlivce. *Zdá se, že mechanismy otevřené společnosti se nedají uchovat, aniž lidé vědi, kam patří.* (Dahrendorf, Ralf, *Svoboda a sociální vazby. Poznámky ke struktuře argumentace*, in *Liberální společnost. Sborník příspěvků z konference v Castel Gandolfo 1992*, nakl. Filosofického ústavu AV ČR, Praha 1994, str. 9)
- b. Vyzdvižení individua do středu sociálního dění je pro společnost dvojsečným aktem. Na jedné straně vedlo k prosazení demokracie a tržního mechanismu, na straně druhé ohrožuje přirozenou reprodukci takovýchto společností. *A jako by to nestačilo, přistupuje k tomu ještě „Böckenfördův paradox“: Demokracie a tržní hospodářství se zakládají na předpokladech, které však nemohou samy garantovat. Nejsou s to zakládat nutné sociální vazby, a nikdy to ani nebylo jejich záměrem.* (Dahrendorf, Ralf, *Svoboda a sociální vazby. Poznámky ke struktuře argumentace*, in *Liberální společnost. Sborník příspěvků z konference v Castel Gandolfo 1992*, nakl. Filosofického ústavu AV ČR, Praha 1994, str. 9)
- c. Jak ukazují studie Roberta B. Reicha (*Dílo národů. Příprava na kapitalismus 21. století, V pasti úspěchu. Diagnóza kapitalismu 21. století*) a Josepha E. Stiglitze (*Jiná cesta k trhu. Hledání alternativy k současné podobě globalizace*), došlo k radikálním změnám ve světě práce. Zatímco v období průmyslové revoluce převládala pásová výroba téměř totožných výrobků, dnes je důraz kladen na inovace. Inovace zostřují konkurenci, vedou výrobce i obchodníky k neustálému snižování nákladů. Tento tlak má dopad i charakter

zaměstnání a sociálních vztahů. Mít zaměstnání je dnes zatíženo mnohem větší nejistotou než před třiceti lety. Časté restrukturalizace a „zeštíhlování“ firem, přesun výroby do jiné země - to vše zvyšuje riziko ztráty zaměstnání. Lidé proto ve snaze předejít ztrátě zaměstnání tráví v práci - a práci - čím dál tím více času. Co je k tomu vede? Jednak je to konkurenční tlak, nezbytnost neustále zlepšovat výrobky či služby, jednak to, že *příjmy všech lidí jsou nyní méně předvídatelné* (Robert B. Reich, *Vpasti úspěchu. Diagnóza kapitalismu 21. století*, str. 209). Lidé se tak snaží „kout železo, dokud je žhavé“. Pracovní proces se tak čím dál tím více zrychluje - *k dispozici jsou dvě koleje - rychlá a pomalá. [...] Trhy a technologie se mění tak rychle, že do nich musíte být zcela ponořeni, abyste se udrželi nad vodou. Pojedete-li po pomalejší, budete víc a víc zaostávat. A bude velmi obtížné vrátit se na rychlejší kolej. Když se jen na chvíli rozhodnete zpomalit a zůstat mimo, můžete být nadobro odepsáni.* (Robert B. Reich, *Vpasti úspěchu. Diagnóza kapitalismu 21. století*, str. 217) Práce - a její udržení - se postupně stává dominantou života jednotlivce v současné společnosti. Ostatní aktivity postupně ustupují na úkor činností souvisejících s prací. Na „vedlejší kolej“ se tím pádem dostávají lidé, kteří jsou nuceni dělit svůj čas na oblast pracovní a rodinnou,

- d. Problémem se tak stává vyloučení ze společnosti - marginalizace, které hrozí celým skupinám. Marginalizace v moderní společnosti je tím hrozivější, čím rozmanitějších nabývá podob. *Sociální vyloučení se... v moderní...společnosti stává komplexním problémem: spočívá v přístupu ke vzdělání, k pracovnímu trhu, k bydlení, ke zdraví, k sociálním institucím a dalším zdrojům, jež formují životní šance. Chudoba v dětství a přístup k pracovnímu trhu se zdají být určujícími faktory... Dochází přitom ke změně struktury chudých domácností: většina chudých domácností jsou dnes domácnosti nezaměstnaných (a jejich počet roste), domácnosti s více dětmi, především neúplné rodiny s dětmi.* (studie *Trh práce v Brně*, dostupná na internetové adrese: http://www.brno.cz/download/osp/socialni_pomoc_fss/trh_prace/trhl.htm) Sociální nerovnost, a tím i hrozba sociálního vyloučení, tak mají schopnost reprodukce, čímž mohou k životu na okraji společnosti odsoudit další generace.

- e. Ve společnosti fungující na výše uvedených základech tak roste úloha vzdělávací soustavy. Vzdělávání má být nástrojem a prostředkem vytvoření podmínek **rovnosti příležitostí**. *Rozdílná úroveň vzdělání se dnes stává jednou z rozhodujících příčin společenských rozdílů...Objevuje se poznání, že vzdělání a kvalifikace je jediným zdrojem, který bude mít lidstvo v neomezeném množství, dále že lidský kapitál je nejcennějším bohatstvím společnosti a že investice do něj jsou patrně nejdůležitější. Nová učící se společnost se musí proto snažit dosáhnout co nejvyšší úrovně vzdělání a odstranit neúspěch pro každého svého člena.* {Národní program rozvoje vzdělávání v České republice, nakl. Tauris, Praha 2001, str.16)

Vzdělávací soustava budovaná na základě rovného přístupu ke vzdělání (neselektivní vzdělávací soustava), přičemž zvláštní péče je věnována nadaným a handicapovaným žákům a studentům, a integrující žáky pocházející z národnostních menšin, se stává důležitým faktorem vytváření sociální soudržnosti společnosti, jejího sociálního kapitálu. *V tomto smyslu dostává moderní vzdělávací soustava ještě zvláštní vnitřní samostatnou úlohu, jež není bezprostředně vázána služebností vůči daným nárokům produkce: nejde už jen o to, jakou průpravu do života lze lidem vložit do hlavy či rukou, ale spíše naopak: co lze z každého člověka udělat, jaké samostatné tvořivé síly civilizace v něm v průběhu jeho života připravit.* (Richta, Radovan a kol, *Civilizace na rozcestí. Společenské a lidské souvislosti vědeckotechnické revoluce*, nakl. Svoboda, Praha 1969, str. 154-155)

Rostoucí poptávka po středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané pracovní síle vede na střední školy - a především gymnázia - stále více uchazečů. Střední školy mohou tedy ve vytváření sociálního kapitálu společnosti sehrát důležitou roli.

Sociální proměny společnosti a nové pojetí vzdělávací soustavy ovlivňují i řízení škol a vzdělávacího procesu. Především klade důraz na užší sepětí školy s jejím okolím, k proměně školy v **učící se organizaci**, schopnou předvídat změny, včas a účinně na ně reagovat. Klíčová role v těchto proměnách náleží vedení školy, jejímu managementu.

Cílem mé práce je zjistit, zda a jak jsou v gymnaziálním školství vytvářeny sociální vztahy v těchto oblastech:

- a. Vztahy mezi pracovníky
- b. Vztahy mezi učiteli a žáky
- c. Vztahy k okolí školy

B. Dosavadní řešení problému

Vytváření sociálního kapitálu a péče o něj je nesmírně aktuální téma, přesto mu v odborné manažerské literatuře není věnována náležitá pozornost. V ekonomické literatuře je především zmiňována schopnost sociální soudržnosti (koheze) snižovat transakční náklady. V oblasti řízení a managementu ziskových organizací je větší prostor věnován řízení lidských zdrojů, vytváření týmů a koučování - tedy tématům úzce souvisejícím s úspěšností (prosperitou) společnosti, podniku či firmy (pokrývají tedy jednu až dvě třetiny vztahů ve vzdělávání). Z titulů dostupných v českém jazyce zmiňme alespoň: John Whitmore, *Koučování. Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti*, Management Press 2005, ISBN 80-7261-101-1, Josef Koubek, *Řízení lidských zdrojů, Základy moderní personalistiky*, Management Press 2006, ISBN 80-7261-033-3, Jiří Plamínek, *Vedení lidí, týmů a firem. Praktický atlas managementu*, 2. rozšířené a přepracované vydání, Grada, ISBN 80-247-1092-7, Eduard Stacke, *Koučování. Pro manažery a firemní týmy*, Grada, ISBN 80-247-0937-6, Anna Crkalová, Norbert Riethof, *Jak zefektivnit práci v týmu*, Grada 2007, ISBN 978-80-247-1624-4, Lenka Kolajová, *Týmová spolupráce. Jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků*, Grada, ISBN 80-247-1764-6, Eva Zahrádková, *Teambuilding*, Portál, Praha 2005, ISBN 80-7367-042-9 a Ian Fleming, Alan Taylor, *Koučink*, Portál, Praha 2005, ISBN 80-7367-009-7. Výše uvedené tituly mohou být vedoucími pracovníky ve školství využity v proměně organizace v moderní vzdělávací instituci, v řízení změny. Za klíčový titul pro změnu školy považuji knihu Petera Sengeho, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, ISBN 978-80-7261-162-1. Peter Senge v ní uvádí principy teorie systémů, na praktických příkladech ukazuje provázanost firmy s jejím okolím a zákonitosti fungování takovýchto vztahů. Třebaže se autor zaměřuje na ziskovou sféru, lze jeho myšlenky přenést i do oblasti vzdělávání. Příčinu mnoha problémů dnešních organizací vidí Senge v uplatňování v minulosti „osvědčených“ řešení na nové problémy. Takové postupy totiž mnohdy přinášejí úlevu - omezují projevy problému, jeho symptomy, což je jeden z důvodů, proč jsou takové postupy přitažlivé -, ale nejsou schopny odstranit příčinu problému. Tím působí nutně jen

krátkodobě. Senge nazývá takovou strategii *nejdříve lépe a potom hůře* (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 78). Pro organizaci je tedy životně důležité, aby porozuměla prostředí a *vztahům - tj. systému*, v němž se pohybuje. Tomu je často na překážku vnitřní rozdělení organizace, které brání vidět organizaci samu jako celek. (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 84). Z tohoto důvodu Senge upozorňuje, že v přeměna firmy v učící se organizaci sebou nese *kulturní proměnu celé organizace* (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 117), což ve školství znamená změnu všech vztahů (mezi žáky, učiteli navzájem, učiteli a žáky, vedením a učiteli, vztahy školy k jejímu okolí). Takové proměně je potřeba dopřát náležitý čas, v čemž Senge vidí další kritický bod proměny organizace v učící se organizaci. Dnes, kdy ekonomika - a podle jejího vzoru - i ostatní odvětví života společnosti očekávají růst (čím rychlejší, tím lepší), se zapomíná, že každému systému *je vlastní optimální tempo růstu*. (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 80). Pokud bude chtít organizace dosáhnout rychlejšího růstu, než je jí dán do vínku, začnou působit rovnovážné síly systému - dojde ke zpomalení růstu. Čím silněji bude organizace tlačit na rychlý růst, tím mocněji bude systém vzdorovat. Vytvoření učící se organizace znamená především dát organizaci cíl - *požadavek dlouhodobé orientace a vědomí sdílené vize*. (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 126). Bez takovéto vize bude organizace (její vedení) náchylná upřednostňovat krátkodobá opatření (odstraňování symptomů) před skutečným řešením problémů - *chybi-li velký sen, převládne malichernost* (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 208). Důvěra ve vedení (vedoucí pracovníky) se tak stává důležitou stránkou života organizace. Její úloha roste také z důvodu, že management nemůže vizi nařídít, může o ní jen přesvědčovat a pracovníky pro ni získávat. *Manažeři ve skutečnosti nemohou udělat nic pro to, aby si vynutili rozhodný souhlas nebo angažované zaujetí*. (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 219). Rozhodným souhlasem Senge rozumí takový postoj k vizi organizace, který lze charakterizovat slovy: *Chce ji. Udělá vše, co bude možné udělat „v duchu zákona“* (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 216). Angažované zaujetí je nejvyšší možnou měrou ztotožnění se s vizí organizace - Senge ji popisuje slovy: *Chce ji. Zasadí se o její realizaci. Vytváří všechny potřebné*

„zákony“ (struktury). (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 216). Sdílené vize ztotožňují, identifikují zaměstnance s organizací, na jejich základě mohou zaměstnanci spolupracovat. Senge upozorňuje (opírá se o výzkumy amerického psychologa Abrahama Maslowa), že vysoce výkonné týmy se vyznačují především sdílením vize (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 207). Vedení organizace, chce-li, aby byla úspěšná, musí přesvědčit své zaměstnance o vizi firmy - *Má vize pro vás není důležitá. Jediná vize, která vás motivuje, je vaše vize* (Peter Senge, *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace*, Management Press 2006, str. 209) Metamorfóza podniku v učící se organizaci sebou tedy nese i změnu stylu řízení zdůrazňující týmovou spolupráci a koučování.

Vztahy školy k jejímu okolí jsou manažerské literatuře zastoupeny především titulem Jaroslava Světlíka, *Marketing školy*, nakl. Ekka, Zlín 1996. Danému tématu se autor věnuje hlavně v kapitole Relaçní marketing školy. Světlík zdůrazňuje, že hlavními předpoklady efektivního fungování školy jsou dobré vztahy k žákům, vztahy mezi učiteli, vedením školy s jejími pracovníky. Vztahy uvnitř školy je nutné doplnit o její širší okolí - o vztahy s partnery školy - teprve pak můžeme hovořit o relačním marketingu školy. Relaçní marketing školy přináší podle autora školy výhody i nevýhody - jsou shrnuty v následující tabulce.

VÝHODY	NEVÝHODY
<p>zvyšování kvality práce školy</p> <ul style="list-style-type: none"> • spolupráce s hospodářskou sférou vede k tvorbě kurikula podle potřeb praxe, • přednášky odborníků 	<p>omezená svoboda rozhodování</p> <ul style="list-style-type: none"> • vedení školy musí uskutečňovat řadu rozhodnutí s přihlédnutím k zájmům svých partnerů
<p>inovace</p> <ul style="list-style-type: none"> • v oblasti výuky • v oblasti řízení školy 	<p>Ztráta soukromí školy</p> <ul style="list-style-type: none"> • nutnost objektivního informování partnerů může vést k pocitu určité ztráty soukromí školy
<p>snížení rizika</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvyšování kvality, informovanost snižuje riziko vnímaného studenty ve spojení se studiem či absolvováním určité školy 	
<p>snížení nákladů školy</p> <ul style="list-style-type: none"> • sponzoring 	

Literatura zaměřená do ziskové sféry v této oblasti pracuje často s CRM managementem, který se odvolává na Paretův princip (80 procent zisku přináší 20 procent zákazníků), jenž je ve vzdělávání nepoužitelný.

Vlaštovkou, která by mohla obrátit pozornost k této zatím opomíjené problematice, by mohla být práce vydaná Skotským ministerstvem pro školství a průmysl *Jak dobrá je naše škola? Sebeevaluace založená na kritériích kvality*, (dostupná na Internetu: <http://www.hmie.gov.uk/documents/publication/hgiosjte.pdf>) Mezi hodnocenými oblastmi, jichž si práce všimá, nechybí ani klima školy, vztahy mezi pracovníky a pracovníky školy ke studentům a zapojení studentů do života školy.

V České republice stanoví povinnost a náležitosti sebehodnocení školy vyhláška MSMT číslo 15/2005 Sb. *kteřou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy*, v části čtvrté *Vlastní hodnocení školy*, stanoví v § 8 strukturu a kritéria vlastního hodnocení školy:

§ 8

Rámcová struktura vlastního hodnocení školy

a kritéria vlastního hodnocení školy

(1) Vlastní hodnocení školy je vždy zaměřeno na:

- a) cíle, které si škola stanovila zejména v koncepčním záměru rozvoje školy a ve školním vzdělávacím programu, a jejich reálnost a stupeň důležitosti,
- b) posouzení, jakým způsobem škola plní cíle podle písmene a) s přihlédnutím k dalším cílům uvedeným zejména v rámcovém vzdělávacím programu a odpovídajících právních předpisech,
- c) oblasti, ve kterých škola dosahuje dobrých výsledků, a oblasti, ve kterých je třeba úroveň vzdělávání zlepšit, včetně návrhů příslušných opatření,
- d) účinnost opatření podle písmene c) obsažených v předchozím vlastním hodnocení.

(2) Hlavní oblasti vlastního hodnocení školy jsou vždy:

- a) *podmínky ke vzdělávání,*

- b) průběh vzdělávání,
- c) *podpora školy žákům a studentům, spolupráce s rodiči, vliv vzájemných vztahů školy, žáků, rodičů a dalších osob na vzdělávání,*
- d) výsledky vzdělávání žáků a studentů,
- e) řízení školy, *kvalita personální práce,* kvalita dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků,
- f) úroveň výsledků práce školy, zejména vzhledem k podmínkám vzdělávání a ekonomickým zdrojům.

Sociálního kapitálu ve škole se dotýkají písmena a), c) a e) v druhém odstavci. Zároveň je v odstavci prvním zdůrazněna nutnost stanovení priorit Školy, které se mají vztahovat k hlavním oblastem vlastního hodnocení školy - vyjmenovaným v odstavci druhém. Vedení školy je tedy zodpovědné za rozvíjení sociálního kapitálu školy.

Mnohem častěji je termín sociální kapitál zmiňován v pracích sociologických, nejčastěji v trojí souvislosti:

1. individualismus současné západní společnosti
2. globalizace
3. transformace české společnosti

Individualismus současné západní společnosti je podle autorů (Polanyi, Lipovetsky, Keller, atd.) výsledkem společenských a intelektuálních proměn provázejících průmyslovou revoluci. Jedinec je emancipován z tradičních - venkovských - společenství (domácností); vzpomeňme jen zrušení nevolnictví Josefem II. roku 1781. Uvolnění - osvobození - jedinci se stávají výtanou pracovní silou ve vzrůstající se průmyslově výrobě (industrializace), koncentrované postupně ve městech (urbanizace). Intelektuálním podhoubím těchto proměn je spatřováno v osvícenství, které zdůrazňující antické ideály občanství (v podání Plutarchově), považuje člověka především za racionální bytost, což také vtělilo do *Deklarace práv člověka a občana* (1789) - dokumentu, který již hovoří toliko o jedincích a jejich právech. Společnost je tak nahlížena stále častěji jako *společnost složená z nezávislých*

individui, z nichž každý se snaží dosáhnout svých cílů (Potůček, Martin a kol., *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*, Praha 2002, str. 99).

Sociologové Ben-Porath a Granovetter upozorňují, že ekonomická činnost není a nemůže být výsledkem jednání pouhých individuí - *sociální organizace ovlivňují podobu ekonomické směny*. (Ben-Porath, Y., *The F-Connection: Families, Friends, and Firms, and the Organization of Exchange*, in *Population and Development Review* 6/1980, str. 1-29.). Granovetter hovoří o *vkořeněnosti ekonomické aktivity v sociálních vztazích*. (Granovetter, Mark, *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*, in *American Journal of Sociology* 91/1985, str. 481-510.) Výsledek ekonomických aktivit je tak závislý na sociální soudržnosti společnosti, v nichž se tyto aktivity odehrávají.

Globalizace sebou přináší další významné společenské a hospodářské změny, které mají dopad na sociální soudržnost. Autoři (Lipovetsky, Bauman) především upozorňují na mizící *důvěru* ve společnosti. Každá společnost potřebuje jistou míru předpověditelného jednání, důvěry, aby mohla vytvářet, plánovat svou budoucnost. Potřebujeme vědět, že, uděláme-li A, bude následovat B. Tvůrcem důvěryhodného prostředí byly (či měly být) státy, které je vytvářely především svým zákonodárstvím. *Moderní snahy o vytvoření řádu bychom mohli charakterizovat jako neustálou snahu dát této důvěře institucionální základ: nabídnout stabilní ráce investicím víry, propůjčil důvěryhodnost mínění, že v přítomnosti pěstěné hodnoty budou ctěné a žádané i nadále*. (Bauman, Zygmunt, *Individualizovaná společnost*, nakl. Mladá fronta, Praha 2004, str. 39). Dnešním hospodářským světem vládne deregulace, liberalizace, jenž nabourává jistoty, které společnost ke svému fungování potřebuje. *Vláda usilující o blaho svých voličů nemá jinou možnost než žadonit a lichotit, aby kapitál jednou provždy přistál a vybudoval mrakodrapy kanceláří místo toho, aby si pronajímal hotelové pokoje. A toho lze dosáhnout, přesněji řečeno lze se pokusit toho dosáhnout, „vytvářením lepších podmínek pro svobodné podnikání“, tj. přizpůsobením politické hry „pravidlům svobodného trhu“: k tomu cíli mají směřovat všechny regulační síly, která má vláda k dispozici, aby bylo jasné a důvěryhodné, že tyto síly nebudou použity k omezení svobod kapitálu. V praxi to znamená nízké daně, málo nebo vůbec žádná pravidla a především „flexibilní pracovní trh“*. (Bauman, Zygmunt, *Individualizovaná společnost*, nakl. Mladá fronta, Praha 2004, str. 36)

Transformace české společnosti je námětem studií ve dvou oblastech: 1. transformace společenská a ekonomická (od plánové k tržní ekonomice) a 2. v souvislosti s proměnami moderních společností ve společnosti vědění, či učící se společnosti. Sociální kapitál (sociální soudržnost) je považován za jeden z pilířů společnosti vědění (kromě něj se společnost vědění opírá o: právní a ekonomické prostředí, vzdělanou populaci, informační infrastrukturu a síť výzkumných center (Jaroslav Kalous, *Česká republika na cestě ke společnosti vědění?*, pracovní text k semináři Aktuální otázky školského managementu, str. 3)) Význam sociální soudržnosti roste s mírou kooperace mezi členy společnosti. Většina technických novinek a vědeckých objevů současnosti vzniká na základě kooperace mezi sférou vědeckou a výrobní, týmovou prací. Jak ukazují studie zaměřené na Českou republiku (kupř. Jaroslav Kalous, *Sociální koheze a další problémy politického kapitálu společnosti*, autorská studie č.8, Praha, 2000; Martin Potůček a kol, *Průvodce krajinou priorit pro českou republiku*, Praha 2002; *Vize rozvoje České republiky do roku 2015*, Praha 2000), vykazují obyvatelé naše země nízkou úroveň vzájemné důvěry, jež je základem a tmelem sociální soudržnosti. *Důvěra, tak nutná pro vzájemné soužití je i mazivem ekonomického systému, snižuje jeho tření, transakční náklady. Nedostatek důvěry se prodraží - vede k bujení administrativy a plýtvání energie na téma jak ohlídat. Chybí pak vide pro přemýšlení jak otvírat a rozvíjet.* (Jaroslav Kalous, *Sociální koheze a další problémy politického kapitálu společnosti*, autorská studie č.8, Praha, 2000, str. 4).

Proč je v České republice takový nedostatek vzájemné důvěry? Uvedené studie hledají a nalézají odpověď v dědictví minulosti (především let 1948 až 1989) a období ekonomické transformace. Hospodářské a politické reformy sice proměnily společnost, neměly však vliv na sociální oblast. Mnohé ze sociálních vztahů, které byly s úspěchem používány v minulosti, byly jako osvědčené přeneseny do „nové“ doby, kupř. klientelismus. Budování vzájemně výhodných vztahů (majících často větší vliv na společenské a ekonomické dění než volené instituce), vedlo u většiny obyvatelstva k pocitu, že se události vymykají jejich kontrole, a snížilo důvěru a víru ve volené úřady a instituce. Neposílilo ovšem nikterak důvěru ve vlastní síly. Dědictví minulosti tak představuje nedostatek důvěry v těchto oblastech:

1. nedůvěra v sebe,
2. nedůvěra ve vztazích mezi lidmi,

3. nedůvěra v instituce a úřady,
4. nedůvěra v sociální instituce,
5. nedůvěra v budoucnost
6. nedůvěra ve společnou činnost (společnou akci)

*Máme-li nedostatek víry v sebe, nedůvěřujeme-li si dost navzájem, máme-li malou důvěru v naše vlastní úřady a nejistou víru v novou podobu základních sociálních institucí, jak bychom mohli mít **důvěru ve vlastní budoucnost**? Většina populace vítá změnu režimu, ale jen 34 procent si myslí, že se situace vyvíjí správným směrem. Všechno nasvědčuje tomu, že zde bude ležet pátý deficit.*

*V projekci do budoucnosti dotýkáme se zřejmě šesté a nejhlubší vrstvy naší krize důvěry. Naše perspektiva má výlučně individuální povahu, chybí mu vědomí fatální závislosti výsledku na dobré spolupráci. Máme deficit **víry ve společnou akci**. Jaroslav Kalous, *Sociální koheze a další problémy politického kapitálu společnosti*, autorská studie č.8, Praha, 2000, str. 6).*

Hlavním tvůrcem sociální soudržnosti jsou tak zvané primární skupiny - rodina, škola a skupiny vrstevníků. Je možné, že v důsledku rostoucího počtu neúplných rodin, bude rozvíjení sociálních dovedností postupně přenášeno na vzdělávací soustavu. Svědčí o tom i důraz na rozvoj sociálních, osobních, občanských a komunikativních kompetencí ve struktuře klíčových kompetencí Rámcového vzdělávacího programu pro gymnázia. Tím se vracíme k výše zmíněné roli vzdělávací soustavy coby tvůrce rovných příležitostí.

Vzdělávací soustava má tedy pomoci přetvořit naši společnost do podoby, **jakou být má** (vzdělanostní, učící se společnost). Bude však narážet na existující společenské vztahy, které - jak přesvědčivě ukazují výše zmíněné sociologické sondy české společnosti - jsou budovány na získávání a udržení privilegií (ekonomických, osobních). Je možné, že toto je jeden z důvodů, proč je reforma školství přijímána částí pedagogů rozpačitě. Nestačí změnit vzdělávací soustavu, aby byla reforma školství úspěšná, musí dojít k proměně celé společnosti.

Shrnutí

Téma „sociální kapitál“ je v manažerských kruzích novým pojmem. Literatura zabývající se otázkami řízení častěji zdůrazňuje témata bezprostředně související s výkonností a konkurenceschopností podniku, firmy - koučování, vytváření a vedení týmů, řízení lidských zdrojů (personalistika). Je to dáno tím, že vytváření společenské soudržnosti není výsledkem, cílem ekonomických aktivit (třebaže, jak výše uvedeno, sociální kapitál významně snižuje náklady spojené s fungováním hospodářství). *Tržní hospodářství sociální kapitál nevytváří, k svému fungování jej však vyžaduje.* Proto se s tématem sociální soudržnosti setkáváme především v dílech sociologických.

Sociologové upozorňují na to, že sociální soudržnost je výsledkem procesu socializace (začleňování jedince do společnosti), v němž nezastupitelnou úlohu hrají primární skupiny - především *rodina* a *škola*. Dále se na jeho tvorbě *podílí občanská společnost, církve, geograficky definované komunity, sociální stát a kulturní a hodnotové klima ve společnosti.* (Potůček, Martin, *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*, Praha 2002, str. 100). K oslabení sociální soudržnosti tak přispívá nefunkční rodina, krize sociálního státu a občanské společnosti, absence rovnosti příležitostí.

Sociální kapitál společnosti je tedy výsledkem působení několika vzájemně se ovlivňujících faktorů - jeho tvorba je záležitostí dlouhodobou a *nedirektivní* ('nelze jej nařídít).

C. Výzkumná část

V této práci hodlám postihnout, zda gymnázia věnují pozornost vytváření kvalitních sociálních vztahů v průběhu vzdělávání. Jak vyplývá z předchozí části, považuji toto za klíčové pro proměnu školy v učící se organizaci, organizaci, která aktivně spoluvytváří prostředí, v němž působí.

Výzkum předpokládá zjištění názorů všech účastníků vzdělávání, tj. vedení školy, učitelů i studentů samotných. Vzhledem k tomu, že pouze 2 ze 167 oslovených ředitelů gymnázií byli ochotni svolit k tomu, aby jejich názory byly porovnány s pohledem učitelů a studentů, jsem nucen tento výzkum omezit na pohled vedení školy na tuto problematiku.

Na základě cíle práce a výše zmíněného omezení rozsahu výzkumu jsem formuloval následující hypotézy:

H1. Vedení školy dbá na to, aby ve škole bylo vytvářeno pozitivní klima, pocit sounáležitosti a odpovědnosti za výsledek vzdělávání.

H2. Vedení školy považuje studenty za partnery, rovnocennou součást života školy.

H3. Škola se aktivně účastní veřejného života.

K zjištění názorů vedení školy na vytváření sociálního kapitálu jsem použil metodu anonymního dotazníkové šetření.

Dotazník obsahoval celkem 13 otázek s uzavřenými odpověďmi, hodnotící škálou, která nabízela 4 možnosti odpovědí.

Ke každé z výše uvedených hypotéz se vázala baterie otázek (vždy nejméně čtyř). Otázky byly převzaty ze studie *Jak dobrá je naše škola?* (kapitola 3. - Kriteria kvality), která se zabývá hodnocením kvality vzdělávání. K tomuto kroku jsem se rozhodl z následujících důvodů:

1. Kriteria kvality se v některých okruzích blíží naší problematice (zvláště kriteria, 3.5, 5.1 až 5.3). Na rozdíl od uvedené studie, která ke každému критериu používá jedinečnou hodnotící škálu, jsem pro všechny otázky použil jednotnou škálu.
2. Studie *Jak dobrá je naše škola?* nabízí svými kritérii možnost hodnotit české školy „evropskými“ měřítky.

Červenou barvou jsou vyznačeny otázky vztahující se k hypotéze první, zeleně k hypotéze druhé a modře k třetí hypotéze,
hodnotící škála

rozhodně ano

spíše ano

spíše ne

rozhodně ne

	rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
1. vytváření pozitivních vztahů ve škole považuje vedení za stejně důležité jako výsledky vzdělávání.				
2. vedení a učitelé pracují společně, aby v celé škole vytvořili klima vzájemné důvěry, respektu a tolerance.				
3. dospělí ve škole jednájí se žáky spravedlivě.				
4. učitelé dodávají žákům sebedůvěru.				
5. vedení se zajímá o názory, přání a pocity žáků.				
6. vedení školy se zajímá o názory žáků na to, jak by jeho práce mohla být zlepšena.				
7. žáci i sbor se silně identifikují se školou a jsou hrdí na svou příslušnost ke škole.				
8. práce školy na všech úrovních je prostoupena rovnou příležitostí a smyslem pro čest.				
9. vedení školy se zajímá o názory rodičů na školu.				
10. škola používá širokou škálu metod komunikace s rodiči. Rodiče mají možnost komunikovat se školou, např. konzultace s učitelem je snadno dosažitelná. Formální akce (např. třídní schůzky) jsou dobře zorganizovány a informace o nich jasné. Rodiče dostávají pravidelné (písemné) zprávy, které mají jasnou a užitečnou úpravu a obsah.				
11. ve škole existuje plánovitý systém pravidelných a efektivních kontaktů mezi všemi členy sboru, kteří pracují společně s jednotlivými žáky nebo skupinami žáků.				
12. škola přispívá k životu komunity a spolupracuje s ní, např. účastní se akcí i jejich organizování a přispívá do místních médií. Škola pořádá množství akcí pro veřejnost.				
13. škola udržuje dobře propracované a efektivní vztahy s jinými školami a jinými vhodnými (nejen vzdělávacími) zařízeními. Kontakty zahrnují efektivní přenos hodnotících informací.				

Dotazník byl rozeslán na 167 gymnázií v České republice (120 v Cechách, 47 na Moravě). Zastoupeny byly všechny kraje. Vyplněno bylo celkem 34 dotazníků, míra návratnosti činí 20%. Jeden dotazník byl vyřazen, neboť neobsahoval odpovědi na všechny otázky.

B. Analytická část

Jak jsem již uvedl v části C, dotazník obsahoval baterii otázek směřujících do oblastí, které jsem vymezil třemi hypotézami:

H1. Vedení školy dbá na to, aby ve škole bylo vytvářeno pozitivní klima, pocit sounáležitosti a odpovědnosti za výsledek vzdělávání.

H2. Vedení školy považuje studenty za partnery, rovnocennou součást života školy.

H3. Škola se aktivně účastní veřejného života.

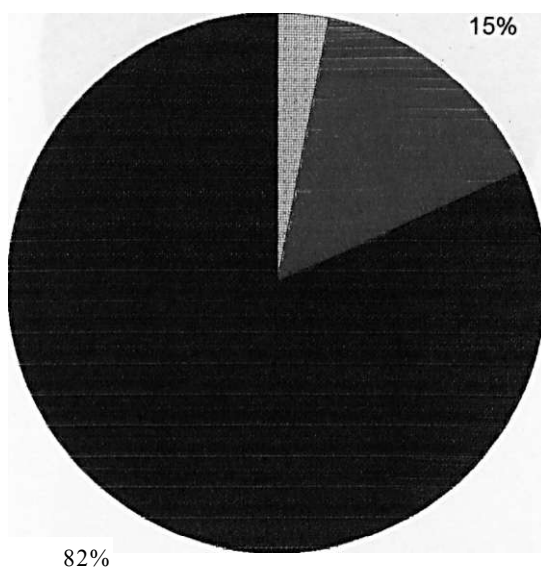
V této části budou dotazníky vyhodnoceny s přihlédnutím k výše uvedeným hypotézám.

Hypotéza první - Vedení školy dbá na to, aby ve škole bylo vytvářeno pozitivní klima, pocit sounáležitosti a odpovědnosti za výsledek vzdělávání.

K této hypotéze se vztahují otázky 1, 2, 3, 8 a 11 dotazníku.

Rozložení odpovědí na první otázku - vytváření pozitivních vztahů ve škole považuje vedení za stejně důležité jako výsledky vzdělávání - vykresluje následující graf:

Vytváření pozitivních vztahů ve škole
považuje vedení za stejně důležité jako výsledky vzdělávání
3%

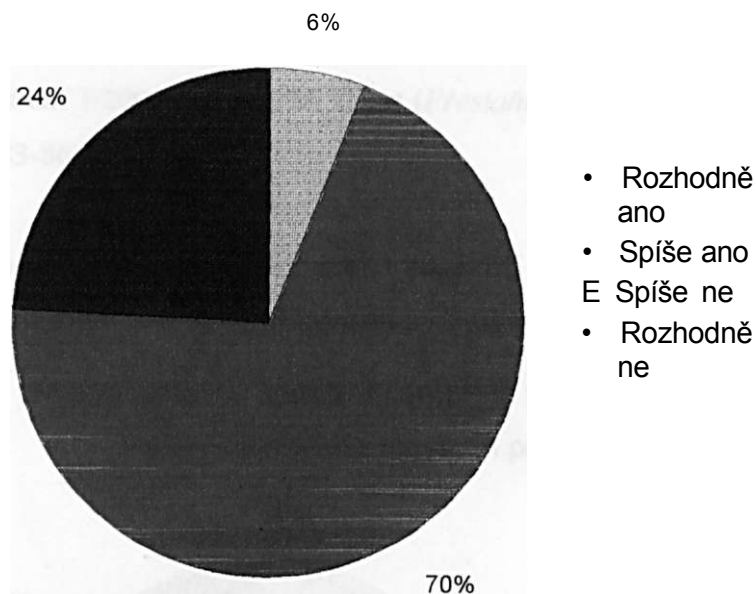


- Rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

82% respondentů (ředitelů) považuje vytváření pozitivních vztahů ve škole za svou prioritu (ve smyslu otázky), 15% ve většině případů, 3% z nich uvádějí, že tato oblast není pro ně důležitá.

Z odpovědí na otázku druhou - vedení a učitelé pracují společně, aby v celé škole vytvořili klima vzájemné důvěry, respektu a tolerance - vyplývá, že se ředitelům ve většině případů daří k vytváření pozitivních vztahů získat i pedagogický sbor.

Vedení a učitelé pracují společně, aby v celé škole vytvořili prostředí důvěry



Pozoruhodný je rozdíl v počtu odpovědí „Rozhodně ano“ v první (82%) a v druhé (24%) otázce - tedy 58%. Čím to je - či může být - způsobeno? Proč se s názorem vedení - dle názoru samotných ředitelů - zcela ztotožňuje jen menší část pedagogů?

Podle šetření prováděných v komerční sféře jsou podobné situace způsobeny nedostatkem v komunikaci. Stanislav Rosický (Rosický, St., *Společné problémy podniků*, in *Moderní řízení* 2/2006, str. 13) upozorňuje na tři oblasti, které negativně ovlivňují efektivitu podniků:

1. pracovní klima - zde je - dle mého názoru - zejména nutno zdůraznit nízkou iniciativu pracovníků. Vede mě k tomu jeden ze závěrů článku A. Bielikové a D. Hráškové *Podniková kultura jako faktor úspěšnosti podniku*, publikovaného v časopise *Moderní řízení* 6/2007, v němž autorky praví: *Vlastníci podniku... setrvávají*

na mocenské kultuře, což může vést k chování zaměstnanců, které je v rozporu se zájmy podniku, (o.p. str. 8)

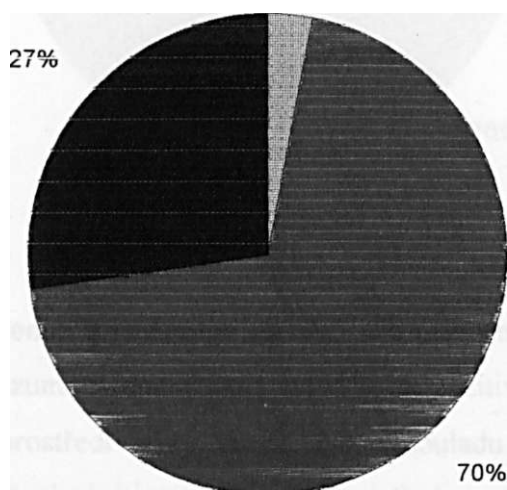
- chyby v práci top managementu - zde zdůrazňujeme především nekonceptnost, tedy stav, kdy není zřejmá souvislost daného úkolu s dalšími cíli organizace.
- nepružnost pracovního procesu

Se závěry výše zmíněných autorů se shodují i další šetření - kupř. L. Grattonová {*Jak nadchnout lidi*, in *Moderní řízení* 7/2007, str. 66-67), A. Fairweather {*Tři tajemství motivace týmu*, in *Moderní řízení* 3/2006, str. 34), M. Čákr {*Přestaňte demotivovat své lidi*, in *Moderní řízení* 6/2006, str. 83-86).

Výše uvedené závěry dle mého soudu potvrzují i odpovědi na otázku osmou - práce školy na všech úrovních je prostoupena rovnou příležitostí a smyslem pro cest.

Prače školy na všech úrovní ch je prostoupena
rovnou příležitostí a smyslem pro cest

-ioa

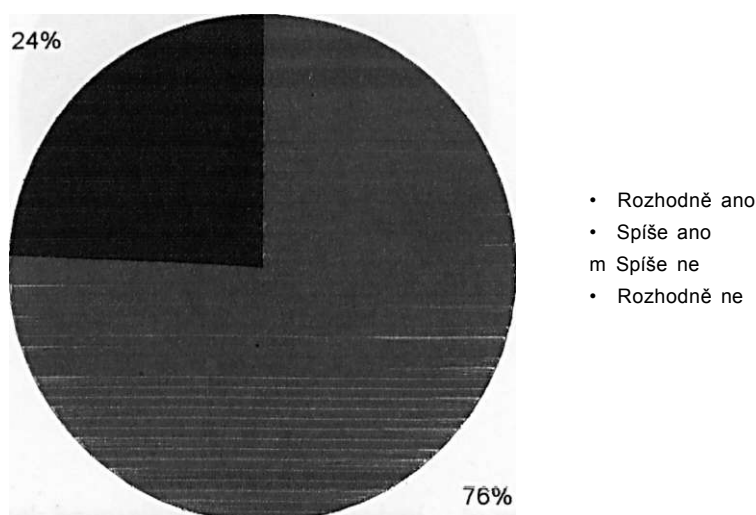


- Rozhodně ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

„Rozhodně ano" odpovědělo 27% respondentů, „Spíše ano" 70%. Svědčí to - podle mého názoru - o tom, že rozdílné pohledy vedení a pedagogického sboru nejsou způsobeny vzájemným nepřátelstvím.

Odpověď na otázku třetí - dospělí ve škole jednají se žáky spravedlivě - nám pohled doplní z jiného úhlu. Tato formulace - a jí podobné - jsou obvykle spojovány s vyučováním, s hodnocením procesu vzdělávání. Výsledky - 24 % respondentů odpovědělo „Rozhodně ano", 76% „Spíše ano". Nikdo nepoužil možnost „Spíše ne", ani „Rozhodně ne".

Dospělí ve škole jednají se žáky spravedlivě

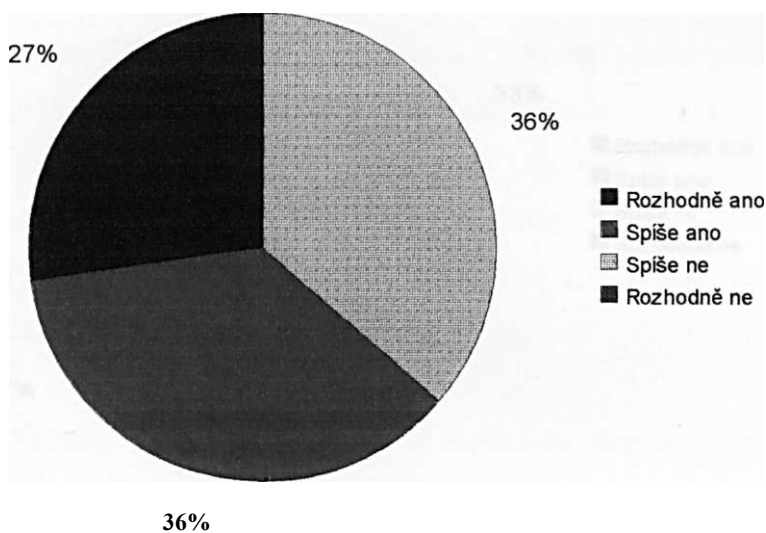


Neshody mezi vedením a pedagogy se tak - dle mého názoru - netýkají otázek vzdělávání, prospěchu. Nedorozumění je spojeno s vytvářením pozitivního klimatu školy, jehož vytváření je ve školském prostředí nový prvek. Na nesouladu pedagogů a vedení v hodnocení významnosti vytváření pozitivního prostředí ve škole se tak významně podepisuje nedostatek komunikace ze strany vedení. Pedagogové považují otázky vzdělávání a klimatu školy za oddělené celky, které spolu příliš nesouvisí, soustředí se na oblast vzdělávací. Souvislost mezi klimatem školy a výsledky vzdělávání jim často není zřejmá.

Tento závěr - podle mého názoru - potvrzuje i odpověď na otázku jedenáctou - ve škole existuje plánovitý systém pravidelných kontaktů mezi všemi členy sboru, kteří pracují s jednotlivými žáky nebo skupinami žáků. „Rozhodně ano“ odpovědělo 27% respondentů, „Spíše ano“ 36% a „Spíše ne“ 36%.

Jen pomalu se daří prosazovat názor - pedagogové jej jen opatrně přijímají za svůj - i zde se

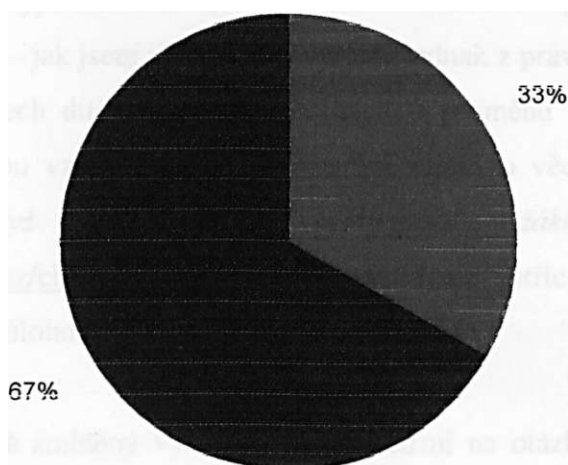
Ve škole existuje plánovitý systém...



podepisuje nedostatek komunikace ze strany vedení - že za vzdělání a výchovu žáků jsou **společně** odpovědni všichni vyučující, kteří na něm mají účast, spolu s žáky samotnými, a že jeho výsledek je závislý na míře jejich spolupráce.

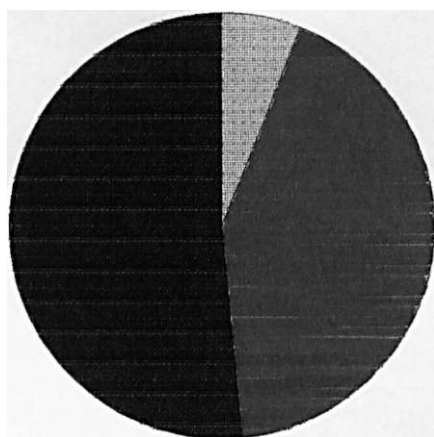
Shrnutí

- 1 Vedení škol považuje ve většině případů (97%) vytváření pozitivního klimatu školy za důležitý úkol
- 2 V jeho uskutečňování se však dopouští několika chyb
 - 2.1 neumožňují pedagogům projevit iniciativu
 - 2.2 vedení se nedaří vysvětlit souvislost mezi klimatem školy a výsledky vzdělávání
- 3 pedagogové jen opatrně opouštějí zaběhlé způsoby práce - část odpovědnosti leží na vedení školy



- H Dc, Uarjná an^
- ® Spíše ano
- Q Spíše ně
- H Rozhodně ne

6%



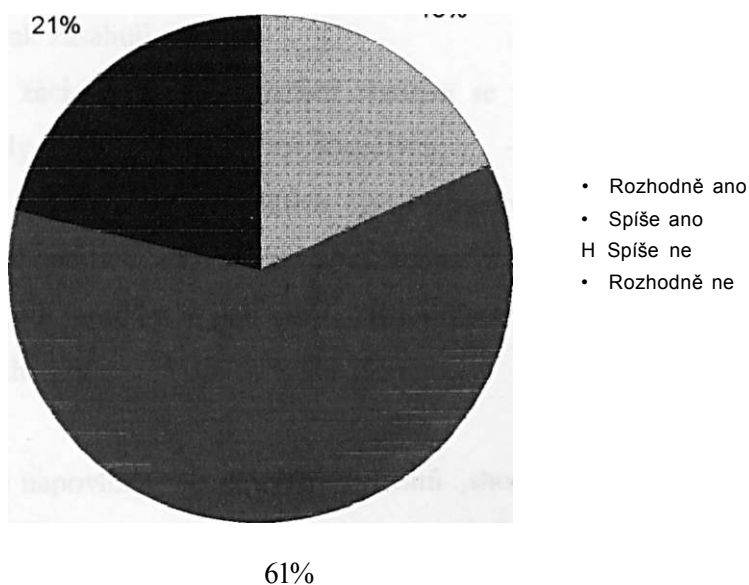
- Rozhodně ano
- Spíše ano
- ® Spíše ne
- Rozhodně ne

Jak ukazují výsledky odpovědí na otázky pátou - vedení školy se zajímá o názory, přání a pocity žáků - a šestou - vedení školy se zajímá o názory žáků na to, jak by jeho práce mohla být zlepšena - je zřejmé, že management školy se snaží zapojovat žáky do správy školy - jak pasivně (zjišťování jejich názoru), tak aktivně (účast na školské radě [tuto povinnost stanovuje školám, respektive zřizovatelům § 167 zákona 561/2004 Sb], či zřízením samostatného žákovského orgánu [ku př. studentská rada]).

Tento výsledek vypovídá o tom, že dochází ke změnám v postavení a úloze žáků v průběhu vzdělávání. Ten - jak jsem již zmínil - vyrůstá jednak z právních norem (zákon 561/2004 Sb., Úmluva o právech dítěte a pod.) usilujících o proměnu školy v demokratickou instituci, jednak se snahou vzbudit v mladé generaci zájem o věci veřejné (Vidláková, J., *Co to znamená, když se řekne participace žáků*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/1673>). Školy - vycházejí vstříc společenské potřebě - plní tak nezastupitelnou úlohu socializační.

Srovnajme právě zmíněný výsledek s odpověďmi na otázku sedmou - žáci i sbor se silně identifikují se školou a jsou hrdí na svou příslušnost ke škole.

**Žáci i sbor se silně identifikují se školou
a jsou hrdí na svou příslušnost ke škole**



„Rozhodně ano“ odpovědělo 21% (oproti 67% a 52%), „spíše ano“ 61% (oproti 33% a 42%) a 18% respondentů se přiklonilo k odpovědi „spíše ne“. Co způsobuje, že podíl žáků na správě školy se neodráží v míře identifikace se školou?

Jedním z důvodů může být způsob zapojení žáků do správy školy a její forma. Touto problematikou se zabývá Jitka Vidláková v několika článcích zveřejněných na metodickém portálu RVP, v nichž srovnává zahraniční literaturu a zkušenosti se situací v České republice. Způsobem zapojení budeme rozumět to, zda jde o spontánní činnost iniciovanou žáky samotnými či vycházející z rozhodnutí, na jehož přijetí neměli žáci vliv. Ukažme si to na příkladu školské rady.

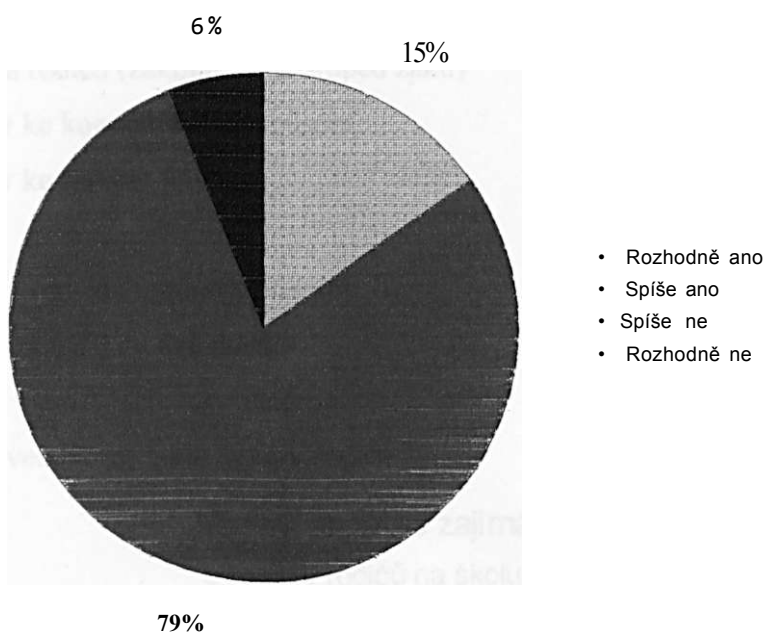
Její zřízení, činnost i složení stanovuje zákon (561/2004 Sb. §§ 167 a 168). Jejím prostřednictvím mohou zletilí žáci významně ovlivnit život školy (především své vzdělávací potřeby). Předpokládá však od nich značně rozsáhlé znalosti o hospodářském životě školy a vzdělávací politice. Jejich hlas, názor a pohled nemůže být rovnocenný. Podle zapojení žáků do činnosti školské rady se může jednat o jednu z následujících forem účasti (Vidláková, J., *Podoby žákovské participace*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/!675>):

- **Manipulativní** - žáci jsou pasivními recipienty rozhodnutí ve škole. Jsou o věcech jen částečně informováni, často nerozumějí důvodům, které rozhodnutí předcházely.
- **Dekoratívni** - žáci se aktivně podílejí na aktivitách, jimž úplně nerozumějí a do nichž zpravidla nijak zasahují.
- **Formální** - žáci nebo jejich zvolení zástupci se vědomě účastní různých aktivit či projektů školy. Ty však jsou v režii dospělých.
- **Dospělými stanovená - žákům jsou poskytnuty potřebné informace** - uvědomovaná participace, většinou ukládaná a vymezená zhora. Žáci rozumějí aktivitám a vědí, proč by se jich měli účastnit. Dospělí respektují jejich názor, ale sami o věcech rozhodují.

Studie J. Vidlákové napovídají, že zapojení studentů „shora“ naráží na problém otevřenosti, přesněji řečeno bezpečného prostředí. Zapojení studentů do procesu řízení může vést k napětí mezi žáky a učiteli, obě strany se tak musejí naučit vzájemné komunikaci (viz Vidláková, J., *Jak podporovat participaci žáků*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/1676>).

Odpověď na otázku čtvrtou - učitelé dodávají žákům sebedůvěru - naznačuje, že by v této problematice mohlo dojít k změnám.

Učitelé dodávají žákům sebedůvěru



Z pohledu ředitelů v 79% případů učitelé jednájí s žáky ve většině případů takovým způsobem, kterým v nich vzbuzují sebedůvěru, v 6% dokonce v každém případě. Tento postoj učitelů může přispět k tomu, že ve školách bude vytvářeno bezpečné prostředí, v němž žáci aktivně přijmou svůj podíl na správě školy.

Shrnutí

1. Školy ve většině případů zapojují žáky do správy školy
2. K většímu aktivnímu zapojení však brání nedůvěra, která ovlivňuje vztah učitelů a žáků
3. K aktivnějšímu zapojení může dojít v souvislosti s proměnou klimatu školy - proměnou vztahu učitel-žák.

Hypotéza třetí - Škola se aktivně účastní veřejného života

K této hypotéze se vztahují otázky 9, 10, 12 a 13 dotazníku.

Třetí hypotéza zahrnuje tři oblasti života školy:

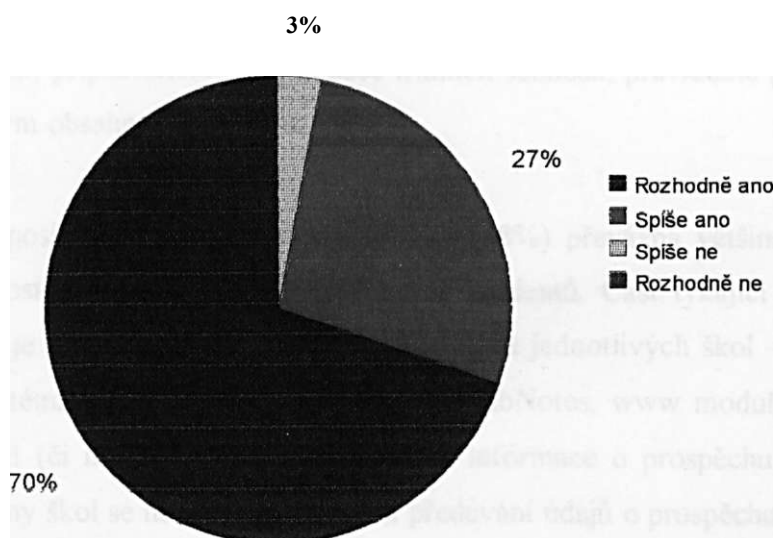
1. vztah školy a rodičů (zákonných zástupců žáků)
2. vztahu školy ke komunitě, v níž působí
3. vztahu školy ke školám jiným

1. vztah školy a rodičů (zákonných zástupců)

Zde jsem se zaměřil na dvě otázky

- 1.1. zda se vedení zajímá o názory rodičů

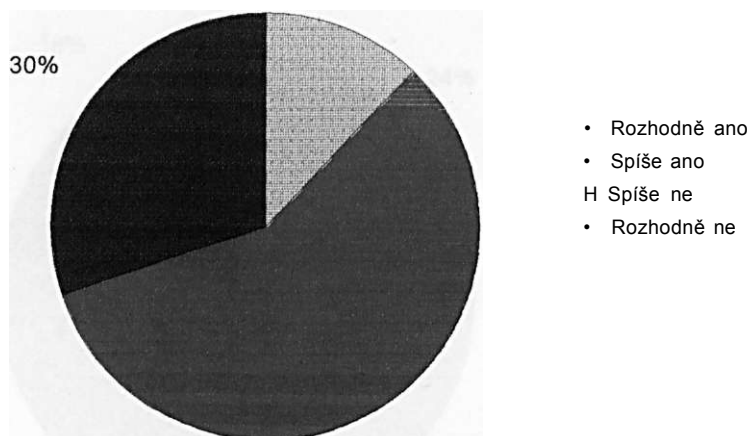
Vedení školy se zajímá o názory rodičů na školu



Odpovědi na otázku, zda se vedení školy zajímá o názory žáků ve škole, ukazují, že většina škol hlasu rodičů naslouchá - lze se domnívat (podle počtu odpovědí „Rozhodně ano“ [70%] a „Spíše ano“ [27%]), že tak činí nad rámec povinnosti vyplývající ze zákona 561/2004 Sb.

1.2. formu komunikace s rodiči

Škola používá širokou škálu metod komunikace s rodiči

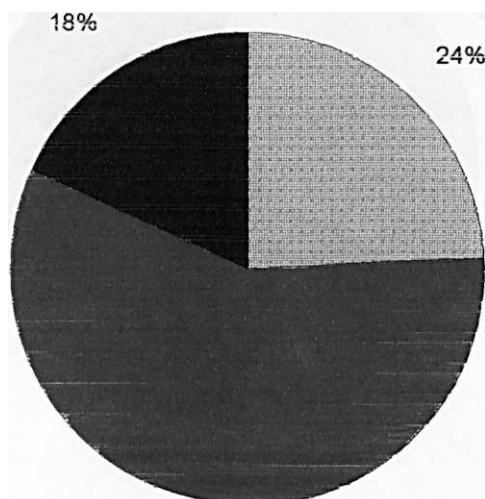


V nabídce široké škály metod otázka nabízela následující možnosti: snadno dostupné konzultace s učiteli, připravenost a organizace třídních schůzek, pravidelné písemné zprávy s jasným a užitečným obsahem a úpravou.

Podle odpovědí poskytnutých respondenty (30% + 58%) převážná většina škol poskytuje dostatečné možnosti, jak informovat rodiče svých studentů. Část týkající se pravidelných písemných zpráv je řešena - podle internetových stránek jednotlivých škol - prostřednictvím informačního systému školy (kupř. Škola Online, WebNotes, www modul Bakaláři), které rodičům poskytují (či mohou poskytovat) aktuální informace o prospěchu a absenci žáků. Informační systémy škol se neomezují pouze na předávání údajů o prospěchu žáků. Umožňují rodičům seznámit se s dalšími informacemi (školní řád, školní vzdělávací program, klasifikační řád, plán rozvoje školy) potřebnými k tomu, aby se mohli plně zapojit jako partneři školy. V tomto duchu rozvíjí možnosti použití informačních systémů škol Jan Basi ve své diplomové práci dostupné ve zkrácené verzi na internetu (Jan Basi, *Informační systémy škol - specifická oblast využití manažerských informačních systémů*, dostupno na WWW: <http://www.ceskaskola.cz/Ceskaskola/AR.asp?ARI=103469&CHID=1&EXPS=&EXPA>)

2. vztahy ke komunitě, v níž škola působí

Škola přispívá k životu komunity a spolupracuje s ní

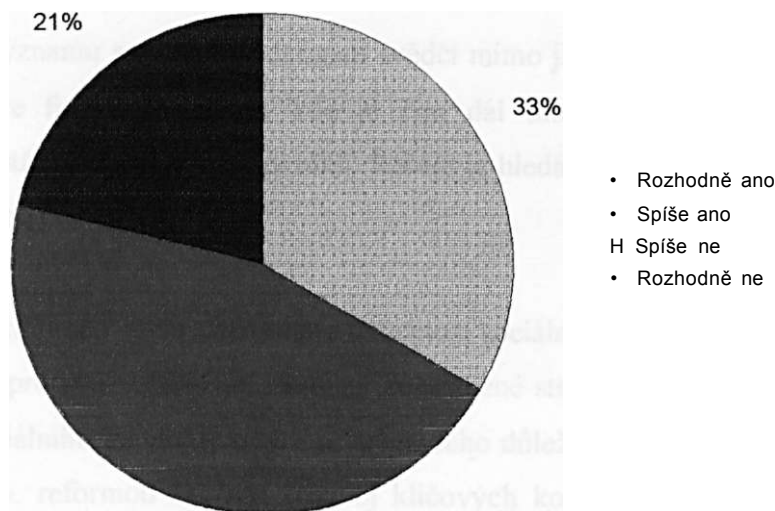


- Rozhodně ano
- Mírně ano
- Mírně ne
- Rozhodně ne

Jak vyplývá z výše uvedeného grafu téměř tři čtvrtiny škol se (pravidelně) zapojují do života komunity, přispívají do místních médií, pořádají akce pro veřejnost, dávají o sobě vědět. Školy tak přestávají být vnímány pouze jako vzdělávací instituce, stávají se jedním z kulturních prvků společnosti.

3. vztahy školy ke školám jiným

Škola udržuje dobře propracované a efektivní vztahy s jinými školami



Dvě třetiny škol udržují pravidelné vztahy s jinými školami, třetina škol se zatím do vztahů s ostatními školami zapojuje váhavě. Podle zkušeností autora - a podle informací z internetových stránek jednotlivých škol - jedná se o často o tzv. partnerské školy v zahraničí, díky nimž mohou školy nabízet výměnné pobyty studentů.

Je dobrým znamením, že školy udržují a rozvíjejí kontakty v době, kdy tvorba školních vzdělávacích programů zdůrazňuje v oblasti vzdělávání především prvek soupeření - konkurenci.

Shrnutí

1. Školy se zajímají o názor rodičů
2. Pro uplatnění hlasu rodičů - a jejich zapojení do činnosti školy - používají školy širokou škálu možností, využívají moderní komunikační nástroje.
3. Školy si uvědomují důležitost vzájemné spolupráce a snaží se ji rozvíjet

E. Závěry

V této práci jsem se věnoval sociálnímu kapitálu v gymnaziálním školství.

O důležitosti a významu sociální soudržnosti svědčí mimo jiné i zájem, který je mu postupně věnován ve sféře firemní, ziskové, kde je čím dál tím více zdůrazňován vliv vztahů v pracovním prostředí na výkon pracovníků. Řešení je hledáno ve vytváření pracovních týmů (tzv. teambuildingu).

Podobně jako si komerční sféra uvědomuje důležitost sociálních vztahů, je i ve školství patrná snaha zapojit do procesu vzdělávání všechny zúčastněné strany. Ve sféře školství je i přesto problematika sociálního kapitálu novým prvkem. Jeho důležitost je zvýrazněna tím, že je (1) je spojován s tzv. reformou školství (rozvoj klíčových kompetencí) a (2) na něj ve sféře vzdělávání pamatuje i právo - vyhláškou MŠMT č. 15/2005 Sb., kterou se stanoví náležitosti dlouhodobých záměrů, výročních zpráv a vlastního hodnocení školy. Třebaže se na problematiku sociální soudržnosti v komerční i vzdělávací sféře hledí především z důrazem na utilitární prospěch - tu s důrazem na konkurenceschopnost a zisk, tu ve snaze připravit mladou generaci tak, aby obstála na trhu práce - udržuje se rozvojem sociální soudržnosti i povědomí o nutnosti společenských vazeb, tak potřebných v době, kdy se často setkáváme s glorifikací individualismu.

Výzkum, jehož výsledky práce překládá, ukazuje, že většina ředitelů gymnázií si je vědoma - a své vědomí promítá i do činů - důležitosti zapojení žáků, pedagogů i dalších partnerů (rodičů žáků, komunity, dalších škol) do procesu vzdělávání. Slabá místa, která podkryl tento výzkum jsou tato:

1. Vedení škol se nedaří sboru vysvětlit souvislost mezi klimatem školy a výsledky vzdělávání, tedy to, že na výsledku vzdělávání se podepisují i vztahy ve škole, které na první pohled nemají s vlastní výukou nic společného
2. Většímu zapojení žáků do správy školy zatím brání nedůvěra mezi učiteli a žáky, ve školách se zatím nedaří vytvářet tzv. bezpečné prostředí, které pedagogy, žáky i vedení staví na jednu stranu barikády.

3. Školy častěji přispívají k životu komunity, méně obvyklá je spolupráce mezi dvěma školami

Do budoucnosti tedy pro vedení školy vyplývá nutnost mnohem lepší komunikace s účastníky vzdělávání a poznání, že ne vždy je oprávněné vidět v jiné škole soupeře - kontakt mezi školami může kupř. nabýt formy spolupráce mezi gymnáziem a základními školami, z nichž nejčastěji přicházejí žáci studovat; či projekt, který by v rámci mezipředmětových vztahů přispěl k řešení nějakého regionálního (krajského) problému (ku př. nabídka vzdělávání dospělých, rekvalifikace atd., kterou mohou nabídnout a realizovat školy).

Zde prezentovaný výzkum lze považovat v této oblasti za pilotní, do budoucna by jistě stálo za to jej rozšířit - využít sebeevaluačních zpráv škol (problematika spolupráce se sociálními partnery v nich musí být obsažena) a zapojit všechny strany vzdělávání (tedy nejen vedení škol) a více škol.

Seznam použité literatury

Benms, Warren *Staří psi a nové triky*, překl. Aleš Lisa, Management Press, Praha 2001,

Bielikova, A., Hrášková, D., *Podniková kultura jako faktor úspěšnosti podniku*, in *Moderní řízení*

Čákr, M., *Přesvědčování své lidi*, in *Moderní řízení* 6/2006

Černý, J., *Liberální společnost. Sborník příspěvků z konference i K uatět jutuivv*
Filosofického ústavu AV ČR, Praha 1994

Černý, J., *Liberální společnost. Sborník příspěvků z konference i K uatět jutuivv*

Černý, J., *Liberální společnost. Sborník příspěvků z konference i K uatět jutuivv*

Kalous, Jar., *Sociální koheze a další problémy politického kapitálu společnosti*, Praha 2000,
dostupno na WWW <http://www.nvf.cz/rozvoilz/dokumentv/studie8.pdf>

Kol autoru, *Zpráva o lidském rozvoji. Česká republika 2003*, dostupno na WWW
http://ceses.cuni.cz/CESES-34-version1-hdr2003_cz.pdf

Kol. autorů, *Vize rozvoje České republiky do roku 2015*, Centrum pro sociální a ekonomické
snalcyic, FaNUda suatititun včd urivci+uý rvařuvy, rana 2UřU, uaiatpu na vV vy vV
<http://ceses.cuni.cz/CESES-34-version1-vize2015.pdf>

Musil, J. a kol., *Pojetí sociální soudržnosti v soudobé sociologii a politologa*, Centrum pro
aučlami a ejs.ritititC.s.c Sualegie, i aKUita SOCIamCii "vdu Tūiversity rvařuvy, jriana žvů-t,
dostupno na WWW http://ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04_09_musil.pdf

» J. il. TT. 71. 1
ivxuhier, TT., *Udaoucnosi svēia prače*, in *ivioaenti nžcrri* O J^ffitZ

Münich D., Švejnar, J., *Souvislosti hospodářského a společenského růstu*, Praha 2000, dostupno na WWW http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/studiel8.pdf

Potůček, M. a kol., *Průvodce krajinou priorit pro Českou republiku*, Centrum pro sociální a ekonomické strategie, Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy, Praha 2002, dostupno z WWW <http://ceses.cuni.cz/CESES-34-version1-pruvodce.pdf>

Prudký, L., *Expertní k problematice mechanismů rozvoje sociální soudržnosti v naší společnosti*, Centrum pro sociální a ekonomické strategie, Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy, Praha 2004, dostupno na WWW http://ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04_08_prudky.pdf

Robert B. Reich, *V pasti úspěchu. Diagnóza kapitalismu 21. století*, přeložil Viktor Dobal, nakl. Prostor, Praha 2003, ISBN 80-7260-096-6

Richta, Radovan a kol., *Civilizace na rozcestí. Společenské a lidské souvislosti vědeckotechnické revoluce*, nakl. Svoboda, Praha 1969

Rosický, St., *Společné problémy podniků*, in *Moderní řízení* 2/2006

Senge, Peter M., *Pátá disciplína. Teorie a praxe učící se organizace.*, přel. Irena Grusová, Management Press, Praha 2007, ISBN 978-80-7261-162-1

Skotské ministerstvo pro školství a průmysl, *Jak dobrá je naše škola? Sebeevaluace založená na kritériích kvality*, 1999, český překlad dostupný z WWW http://www.csicr.cz/upload/jak_dobra_je_nase_skola.pdf

Stiglitz, Joseph E., *Jiná cesta k trhu. Hledání alternativy k současné podobě globalizace*, přeložil Jan Placht, nakl. Prostor, Praha 2003, ISBN 80-7260-095-8

Světlík, Jar., *Marketing školy*, nakl. Ekka, Zlín 1996, 80-902200-8-8.

Urban, Jan, *Tvorba a rozvoj organizačních systémů*, Management Press, Praha 2004, ISBN 80-7261-105-4

Trh práce v Brně, dostupná na WWW: http://www.vvav.brno.cz/download/osp/socialni_pomoc_fss/trh_prace/trhl.htm

Veselý, A., Kalous Jar., Marková, J., *Kultivace vědění v klíčový faktor produkce*, Centrum pro sociální a ekonomické strategie, Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy, Praha 2004, dostupno na WWW http://ceses.cuni.cz/CESES-20-version1-sesit04_01_markova.pdf

Vidláková, J., *Co to znamená, když se řekne participace žáků*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/1673>

Vidláková, J., *Podoby žákovské participace*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/1675>

Vidláková, J., *Jak podporovat participaci žáků*, dostupné na WWW <http://www.rvp.cz/clanek/1676>

Zlatuška, J. *Informační společnost a nová ekonomika*, rok vydání neuveden, dostupno na WWW <http://www.nvf.cz/rozvoji/dokumenty/studie23.pdf>