



Doporučené politiky systému podpory začínajících učitelů na místní a národní úrovni a na úrovni EU



Co-funded by
the European Union

Doporučené politiky systému podpory začínajících učitelů na místní a národní úrovni a na úrovni EU

ÚVOD

Od 1. prosince 2021 do 31. ledna 2024 realizuje Lotyšský odborový svaz pracovníků školství (LIZDA) společně s odborovými svazy LESTU (Litva), ZNP (Polsko) a ČMOS PŠ (Česká republika) v rámci programu Erasmus+ KA220-SCH – Partnerství pro spolupráci ve školství projekt „Rozvoj systému podpory pro začínající učitele“, číslo projektu 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 (dále jen projekt).

Dokument „Doporučené politiky systému podpory začínajících učitelů na místní a národní úrovni a na úrovni EU“ (Policy recommendations for support system for novice teacher at local, national and EU level) je komplexní příručkou zaměřenou na zlepšení podpory začínajících učitelů v Lotyšsku, Litvě, Polsku a České republice. Obsahuje hloubkovou analýzu současných problémů v učitelské profesi, jako je nedostatek učitelů, potřeba profesního rozvoje a vytváření podpůrného pracovního prostředí. Dokument vychází z různých studií, včetně Monitoru vzdělávání a odborné přípravy 2023¹ a zpráv OECD. Poskytuje podrobná doporučení ke zvýšení atraktivity učitelské profese se zaměřením na konkurenceschopné odměňování, efektivní mentoring, kontinuální profesní rozvoj a podpůrné právní předpisy a administrativní postupy. Tato doporučení jsou určena k realizaci na různých úrovních, od jednotlivých škol až po národní politiky, s cílem zajistit udržitelný a pozitivní dopad na vzdělávací systém.

Dokument se zaměřuje nejen na identifikaci problémů; aktivně navrhuje řešení a doporučené politiky k podpoře začínajících učitelů. To zahrnuje řešení systémových problémů jako je nedostatek učitelů, stárnutí pracovní síly a potřeba diverzifikovanější kvalifikace pedagogů. Zapojení více evropských zemí do projektu a odkaz na politiky na úrovni EU naznačují, že doporučení by mohla být přizpůsobitelná nebo relevantní v různých vzdělávacích kontextech v rámci Evropské unie.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.

¹ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html>

EVROPSKÝ KONTEXT

„Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2023“² podrobně zkoumá krizi nedostatku učitelů v Lotyšsku, Litvě, Polsku a České republice a osvětluje různé problémy a opatření přijímaná k jejich řešení.

V Lotyšsku a Litvě, stejně jako v dalších pobaltských zemích, je významným problémem stárnutí učitelské populace. Významný podíl učitelů, zejména ve středním školství, je ve věku 55 a více. Tento demografický trend vyvolává obavy z hrozícího nedostatku učitelů, protože tito starší pedagogové se blíží odchodu do důchodu.

Lotyšsko na tento problém aktivně reaguje. Země zahájila zrychlené iniciativy, které mladým odborníkům umožňují rychle získat učitelskou kvalifikaci, se zvláštním zaměřením na obory STEM (pozn.: vzdělávání v oborech přírodní vědy, techniky, technologie a matematiky). Kromě toho Lotyšsko vytvořilo možnosti pro učitele, aby si rozšířili kvalifikaci o další obory, a zavedlo stipendia pro studenty, kteří absolvují počáteční přípravu učitelů.

Klíčovou strategií, kterou přijalo několik zemí včetně Litvy a Lotyšska, je zavedení výrazného zvýšení platů učitelů. Litva od roku 2019 zvýšila platy učitelů o 70 %, zatímco Lotyšsko od roku 2016 zavedlo 59% zvýšení platů. Tato opatření se snaží zvýšit atraktivitu a konkurenceschopnost učitelského povolání.

Dalším naléhavým problémem je výrazný nedostatek učitelů v konkrétních předmětech, jako jsou přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika (STEM), cizí jazyky a informatika. Tento nedostatek je obzvláště akutní v Litvě a představuje i společný problém pro celou Evropskou unii.

Politické reakce těchto zemí se zaměřují především na řešení nedostatku učitelů konkrétních předmětů, nikoli na řešení geografické nerovnováhy v rozmístění učitelů. Zvažují se inovativní řešení, jako je sdružování učitelů napříč školami nebo reorganizace rozvrhu hodin. Školy ve velkých městech, znevýhodněných čtvrtích a odlehlých nebo venkovských oblastech, stejně jako v oblastech s převažujícím obyvatelstvem hovořícím jiným jazykem, se potýkají s většími problémy při získávání a udržení učitelů.

Podobně jako Litva a další země EU se i Česká republika zapojila do výrazného zvyšování platů s cílem zvýšit atraktivitu učitelské profese.

² <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html>

V České republice zavedla novela zákona o pedagogických pracovnících dvouleté adaptační období pro začínající učitele (učitele, kteří jsou po ukončení studia ve svém prvním zaměstnání). Adaptační období trvá dva roky a začínající učitelé mají nárok na uvádějícího učitele, kterého jim zajistí škola. Tato novela zákona znamená, že odborná podpora začínajícího učitele je stanovena zákonem, a proto na ni existuje právní nárok. (Dříve to zákonem takto vymezeno nebylo a záleželo na řediteli školy, jak začínajícího učitele do profese uvede.)

Stejná novela zákona přinesla i další novinku. Otevírá učitelskou profesi i těm, kteří neabsolvovali pedagogickou fakultu. Jinými slovy to znamená, že se stát učitelem mohou i absolventi jiných fakult (přírodovědné, technické, ekonomické...) nebo odborníci, kteří v dané profesi již pracují (inženýři, účetní, botanici apod.), a to za podmínky, že do tří let praxe absolvují pedagogické minimum.

Obě tyto věci by měly povzbudit více uchazečů (mladších nebo starších a z nejrůznějších profesí) o učitelské povolání do učitelských profesí. Adaptační období by mělo začínajícím učitelům pomoci k hladkému nástupu do profese a mělo by zabránit jejich předčasnému odchodu z profese poté, co zažijí obtížné nebo drsné zkušenosti na samém začátku kariéry.

Ačkoliv konkrétní opatření, která Polsko v reakci na nedostatek učitelů přijalo, nejsou v citovaných částech podrobně popsána, vyplývá z nich, že Polsko spolu s ostatními zmíněnými zeměmi na řešení těchto problémů aktivně pracuje.

Lze shrnout, že zpráva ukazuje, že Lotyšsko, Litva a Česká republika vyvíjejí stejné úsilí v boji proti nedostatku učitelů. Toto úsilí zahrnuje zvyšování platů, cílené iniciativy pro konkrétní předměty a inovativní opatření v podobě politik, která jsou součástí širší strategie k vyřešení problému spojeného se stárnoucí učitelskou populací a nedostatkem učitelů určitých předmětů.

Podrobný přehled osvědčených postupů zavedených v rámci EU na podporu učitelů poskytuje „Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2023“³. Tyto postupy zahrnují celou řadu strategií, včetně adaptačního období a mentoringu, inovativních řešení nedostatku učitelů, přilákání studentů k učitelské profesi a pobídek pro práci v náročném prostředí.

Jednou z klíčových oblastí, na kterou je třeba se zaměřit, je zavádění adaptačního období a mentorských programů pro nové učitele. EU uznává význam těchto programů, které často trvají minimálně dva roky, a zdůrazňuje jejich úlohu při zvyšování míry udržení učitelů a zlepšování jejich praxe. Tyto programy jsou podporovány tutory, pracovníky vysokoškolských institucí a školními mentory. Povinné adaptační období

³ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html>

je součástí většiny vzdělávacích systémů EU a nově kvalifikovaní učitelé dostávají povinně mentorskou podporu.

Země jako Irsko, Rumunsko a Nizozemsko zkoumají inovativní řešení, jak se vypořádat s nedostatkem učitelů. Irsko například zavedlo pilotní program sdílení učitelů mezi školami. Rumunsko zvažuje vytvoření školních konsorcií pro sdílení zdrojů, včetně učitelů. Nizozemsko experimentuje s alternativními týdenními školními rozvrhy ve školách ve velkých městech.

Další oblastí zájmu je přilákání studentů k učení. V zemích EU se zavádějí různá opatření, která mají podpořit vstup většího počtu studentů do programů počátečního vzdělávání učitelů. Tato opatření zahrnují zvýšení kapacity nebo kvality a délky odborné přípravy. Praxe ve školách a odborná příprava, které jsou nedílnou součástí většiny systémů počátečního vzdělávání učitelů, pomáhají snižovat míru předčasného ukončení studia v těchto programech.

Učitelům pracujícím v náročném prostředí, jako jsou školy s velkým počtem znevýhodněných žáků, jsou poskytovány finanční pobídky. Tyto pobídky, které mohou zahrnovat zvýšení základního platu nebo další příplatky, však nejsou ve všech zemích EU všeobecně dostupné. Země jako pobaltské státy a Rumunsko nabízejí těmto učitelům jako finanční opatření zvýšené základní platy.

Další podpora je poskytována také specifickým skupinám učitelů. Například Vlámská komunita v Belgii umožňuje učitelům v důchodu získat při návratu k profesi dodatečný příjem. Španělsko nabízí zvláštní výhody učitelům, kteří přijmou místo ve venkovských a odlehlých oblastech. V Chorvatsku, Maďarsku, Estonsku a Francii dostávají učitelé pracující ve specifických náročných oblastech vyšší platy nebo dodatečnou finanční podporu. Estonsko například vyplácí vyšší platy učitelům v rusky mluvících oblastech. Podobně v Nizozemsku a Švédsku dostávají znevýhodněné školy zvláštní finanční bonusy, které mohou být převedeny na jejich učitele.

Tyto postupy společně představují komplexní a různorodý přístup k podpoře učitelské profese v celé EU. Řeší problémy spojené se vstupem do profese a uspokojují specifické potřeby učitelů pracujících v rozmanitých a často náročných prostředích.

Podle zprávy OECD 2023⁴ čelí Litva a Lotyšsko významnému problému, který spočívá v poklesu počtu učitelů při současném nárůstu počtu studentů. Tento trend naznačuje nedostatek učitelů v těchto zemích. V rámci boje proti tomuto jevu byly zejména v České republice a Litvě zaznamenány výrazné snahy o zvýšení platu učitelů. V letech 2015 až 2022 došlo v těchto zemích k nárůstu platů o více než 20 %, což je pravděpodobně krok, jehož cílem je zatraktivnit učitelské povolání a řešit nedostatek učitelů.

⁴ Education at a Glance 2023 OECD Indicators

<https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance-19991487.htm/?refcode=20190209ig>

Motivace učitelů úzce souvisí s jejich pracovními podmínkami. To zahrnuje přípravu a podporu, které se jim dostává na začátku jejich kariéry, stejně jako příležitosti k průběžnému profesnímu rozvoji. Well-being učitelů a jejich motivaci setrvat v profesi často také ovlivňují faktory jako je platová atraktivita a další aspekty jejich pracovního prostředí.

Pokud jde o atraktivitu učitelského povolání, zejména v rámci programů odborného vzdělávání a přípravy, existují problémy způsobené omezenou atraktivitou učitelství jako volby povolání. Částečně to lze přičíst platovému ohodnocení.

Zpráva OECD se zabývá několika klíčovými iniciativami a strategiemi zaměřenými na zvýšení atraktivity učitelského povolání, přičemž se zaměřuje na aspekty jako jsou konkurenceschopné platy, efektivní nábor a slibné kariérní vyhlídky.

Konkurenční platy a kariérní příležitosti mají zásadní význam pro to, aby bylo povolání učitele atraktivní. Vzdělávací systémy soutěží s ostatními hospodářskými odvětvími o kvalitní absolventy. Atraktivitu učitelského povolání výrazně ovlivňuje srovnání platů učitelů s jinými profesemi vyžadujícími podobnou úroveň vzdělání a možnost růstu platů v čase. Tento přístup podtrhuje nutnost nabízet finanční ohodnocení, které odpovídá nárokům a kvalifikaci vyžadované v učitelské profesi.

Z hlediska náboru a počátečního vzdělávání učitelů (ITE), je zásadní přilákat k učitelské profesi ty nejlepší studenty. Toho lze dosáhnout prostřednictvím účinných náborových strategií ve fázi počátečního vzdělávání učitelů v kombinaci s příslibem atraktivních platů a pozitivního obrazu profese. Země jako Finsko, Korea a Singapur úspěšně přilákaly k učitelství špičkové studenty, což vedlo k vynikajícím výsledkům žáků v mezinárodních srovnáních. Tyto země zdůrazňují význam získání odborného magisterského titulu pro učitele a podstatnou praktickou přípravu, což zlepšuje celkový obraz profese.

Dalším důležitým faktorem je dlouhodobý růst platů. Pro zvýšení nabídky učitelů a udržení dobře kvalifikovaných pracovníků je důležité nabídnout atraktivní nástupní platy a kariérní vyhlídky. V zemích OECD se platy učitelů v průběhu jejich kariéry obvykle zvyšují. Například průměrné zákonem stanovené platy učitelů vyšších ročníků středních škol jsou po 10 a 15 letech praxe ve srovnání s jejich nástupními platy výrazně vyšší. Tento aspekt dlouhodobého finančního růstu slouží jako motivační faktor pro jednotlivce, kteří zvažují vstup a setrvání v učitelské profesi.

Tyto strategie zdůrazňují význam konkurenceschopného odměňování, efektivního náboru a slibných kariérních vyhlídek pro zvýšení atraktivity a udržitelnosti učitelského povolání.

Zpráva TALIS 2018⁵ uvádí několik politických doporučení ke zvýšení atraktivity učitelské profese:

- **Přilákat vysoce kvalifikované kandidáty:** To zahrnuje sledování a předvídání potřeb lidských zdrojů, vytváření účinných náborových kampaní pro různorodé uchazeče a výběr osob se silnou vnitřní motivací.
- **Zvyšovat prestiž:** Zpráva navrhuje realizovat komunikační a mediální kampaně s cílem zdůraznit intelektuální stimulaci a společenský přínos učitelství. Doporučuje také vypracovat systémový přístup ke zvýšení prestiže a statusu této profese.
- **Profesní rozvoj:** Mělo by být zajištěno vysoce kvalitní vzdělávání před zahájením práce a v průběhu práce. Měly by existovat alternativní cesty k profesi a propojení mezi počátečním vzděláváním učitelů a průběžnými aktivitami profesního rozvoje. Zvláštní důraz by měl být kladen na profesní rozvoj v oblastech s vysokými potřebami, přizpůsobení místním a školním podmínkám a začlenění strategií pro různá prostředí a žáky se speciálními potřebami.
- **Podporovat růst prostřednictvím uvádění do praxe a mentoringu:** To zahrnuje přezkoumání rozdělení začínajících učitelů, zapojení vedoucích pracovníků škol do vytváření programů uvádění do praxe a mentoringu a vytváření mentorských programů pro nové vedoucí pracovníky škol.
- **Podporovat kulturu spolupráce a efektivních vyučovacích postupů:** Zpráva prosazuje podporu efektivních vyučovacích postupů, přehodnocení rozvrhu učitelů tak, aby se umožnila výuka v malých skupinách, a řešení problémů jako je šikana. Podporuje také spolupráci, posilování kolegiálního klimatu a podporu distribuované vedení ve školách.
- **Posílit postavení učitelů prostřednictvím autonomie a vedení:** Učitelé by měli mít větší autonomii a rozdělené vedení. Doporučuje se také posílit vedení škol a posílit hlas učitelů a vedoucích pracovníků škol v politických debatách.

DOPORUČENÍ NA EVROPSKÉ ÚROVNI

Evropský odborový výbor pro vzdělávání (ETUCE)⁶ stanovil 10 klíčových požadavků na zvýšení atraktivity učitelského povolání v Evropě. Cílem těchto požadavků je zajistit, aby veřejně financované vzdělávací systémy byly dobře personálně zajištěny a mohly poskytovat kvalitní veřejné vzdělávání pro všechny. Těchto 10 klíčových požadavků je následujících:

⁵ TALIS 2018 Results (Volume I) Teachers and School Leaders as Lifelong learners

⁶ <https://www.csee-etuce.org/en/campaigns/make-teaching-attractive>

1. Podporovat profesní autonomii: Zdůrazňovat význam toho, aby učitelé měli možnost svobodně vykonávat svůj profesní úsudek.
2. Zajistit důstojné konkurenceschopné platy: Prosazovat spravedlivé a konkurenceschopné platy pro učitele.
3. Podporovat efektivní kariérní start s cílem udržet učitele: Zdůrazňovat potřeby podpůrných opatření pro učitele na začátku jejich kariéry s cílem zlepšit míru jejich udržení v profesi.
4. Zajistit kvalitní profesní rozvoj: Zdůraznit potřebu příležitostí dalšího profesního rozvoje učitelů.
5. Zakotvit rovnost a rozmanitost: Zaměřit se na začlenění zásad rovnoprávnosti a rozmanitosti do učitelské profese.
6. Udržovat bezpečné a jisté pracovní podmínky: Vyzývat k udržování bezpečného pracovního prostředí pro učitele.
7. Zajistit kontrolu pracovní zátěže a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem: Řešit potřebu zvládnutelné pracovní zátěže a rovnováhy mezi profesním a osobním životem.
8. Vytvořit demokratickou školní kulturu: Podporovat rozvoj demokratické kultury ve školách.
9. Zajistit sociální dialog: Zdůrazňovat význam sociálního dialogu v rozhodovacích procesech týkajících se učitelů.
10. Vážit si učitelské profese, respektovat ji a posilovat její postavení: Prosazovat větší respekt a posílit postavení učitelů jako profesionálů.

Tyto požadavky odrážejí závazek ETUCE řešit různorodé problémy, kterým čelí učitelská profese v Evropě, včetně otázek souvisejících s autonomií, odměňováním, kariérním růstem, pracovními podmínkami a společenským uznáním.

Podpora začínajících učitelů ze strany mentorů

Dokument „Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2023“ obsahuje informace o politických opatřeních ke zvýšení atraktivity učitelské profese, poskytuje poznatky týkající se mentoringu a zdůrazňuje různé aspekty.

Různorodost v rolích supervizorů: Supervizoři v rámci podpory začínajících učitelů pocházejí z různých profesí jako jsou lektori, poradci, pracovníci univerzit, ředitelé škol, mentoři a inspektoři. Tato různorodost je vnímána jako pozitivní, protože nabízí různé a vzájemně se doplňující typy podpory, zejména proto, že se noví učitelé často obražejí na zkušené kolegy s žádostí o radu.

Preference zkušených mentorů učitelů: Noví učitelé silně upřednostňují, aby jim byl jako mentor ustanoven zkušený učitel, což naznačuje touhu po strukturované, osobní, profesionální podpoře na pracovišti, která zdůrazňuje hodnotu praktického vedení.

Vyvážené přístupy k adaptačnímu období: Zkušení učitelé zjistili, že nejprínosnější je vyvážený přístup během adaptačního období, který zahrnuje sdílení zkušeností s kolegy, mentoring od zkušených školitelů, a to celé doplněné teoretickým akademickým vzděláním.

Preference v oblasti počátečního vzdělávání učitelů a adaptačního období: Noví učitelé považují za nejprínosnější aspekty adaptačního období pravidelná setkání s kolegy, odborné přednášky a mentoring zkušeného učitele. Tento paralelní model během počátečního vzdělávání učitelů, který kombinuje akademické vzdělávání s reflexí praxe, je vnímán jako ztraktivnější učitelského povolání.

Povinná povaha mentoringu ve vzdělávacích systémech EU: V celé EU je mentorská podpora poskytována povinně všem nově kvalifikovaným učitelům ve vzdělávacích systémech, kde je regulováno adaptační období. Využívání mentoringu se však v jednotlivých vzdělávacích systémech liší.

Potřeba společné odborné přípravy pro mentory: Doporučuje se poskytovat společnou odbornou přípravu všech osob, které poskytují podporu novým učitelům na základě programu počátečního vzdělávání, neboť dobrý učitel není automaticky dobrým mentorem. Některé země mají zvláštní zkoušky pro certifikaci odborníků na mentoring.

Význam kvalitních zaváděcích programů: Kvalita zaváděcích programů má zásadní význam pro atraktivitu profese. Učitelé na začátku kariéry si cení kvalitního mentoringu a odborné přípravy během prvních let své kariéry, protože rozšiřuje a doplňuje jejich vysokoškolské vzdělání.

Tyto poznatky zdůrazňují důležitou roli mentoringu v učitelské profesi, zejména pro začínající učitele, a naznačují, že kombinace praktických zkušeností, vzájemné podpory a teoretického vzdělávání je klíčem k úspěšnému uvedení do profese a profesnímu rozvoji.

Konkurenceschopné odměňování a finanční podpora

Studie poukazuje na různé příklady a poznatky týkající se konkurenceschopného odměňování a finanční podpory učitelů:

Celoplošné zvýšení platů: Plošné zvýšení platů je považováno za účinný způsob, jak přilákat jednotlivce do programů učitelské přípravy, a tím posílit status profese a odrážet hodnotu, která je vzdělávání přikládána. Pro tvůrce politik je to však jedna z nejnákladnějších možností. Země jako Česko, Estonsko, Francie a Nizozemsko zavedly zvýšení platů, aby posílily konkurenceschopnost platů učitelů. Kromě toho se jako nákladově efektivnější navrhuje cílené pobídky, jako jsou prémie nebo zvýšení platů učitelů v oblastech s vysokými potřebami nebo vyučujících konkrétní předměty.

Význam konkurenceschopných platů: Přestože si mnozí vybírají učitelství jako poslání, platy v některých evropských zemích nejsou konkurenceschopné ve srovnání s jinými profesemi s podobným dosaženým stupněm vzdělání. Výzkumy ukazují, že adekvátní platy mají zásadní význam pro přilákání a udržení kvalifikovaných kandidátů. Platy by také měly odrážet specifické problémy jednotlivých zeměpisných oblastí.

Příklady finančních podpůrných opatření: Různé země zavedly zvláštní opatření na finanční podporu učitelů. Vlámské společenství v Belgii umožňuje učitelům v důchodu získat při návratu k profesi dodatečný příjem. Španělsko poskytuje výhody učitelům ve venkovských a odlehlých oblastech. Chorvatsko nabízí vyšší platy učitelům v oblastech zvláštního zájmu státu. Maďarsko má vyšší platy pro učitele v socioekonomicky znevýhodněných školách. Estonsko a Francie nabízejí dodatečnou podporu začínajícím učitelům, přičemž Estonsko poskytuje vyšší platy v rusky mluvících oblastech. V Nizozemsku a Švédsku dostávají znevýhodněné školy finanční bonusy, které mohou být převedeny na jejich učitele.

Tyto příklady zdůrazňují význam konkurenceschopného odměňování a cílené finanční podpory pro zatraktivnění a udržitelnost učitelského povolání.

Profesní rozvoj a vzdělávání:

Studie osvětluje různé aspekty profesního rozvoje a vzdělávání učitelů:

Podporovat další profesní vzdělávání: Studie navrhuje, aby postup v kariéře a platový postup byly spojeny s neustálým profesním rozvojem. K usnadnění dalšího profesního rozvoje se doporučuje poskytnout delší pracovní volno (tzv. sabbatical). Je důležité, aby všichni ředitelé podporovali všechny učitele v tom, aby se zapojovali do dalšího vzdělávání. Zdůrazňuje se také zlepšení podmínek pro další profesní vzdělávání, včetně plánování, infrastruktury a dokumentace. Učitelé by se měli každých deset let připravovat na výukové nebo studijní pobyty v jiných evropských zemích. Doporučuje se zvyšovat informovanost budoucích učitelů o mobilitě a srovnávacích analýzách vzdělávacích systémů. Ředitelé škol, kteří podporují mezinárodní otevřenost, a učitelé účastníci se programů mobility by měli být odměňováni. Doporučuje se také pomoc při rozšiřování kvalifikace.

Rozvoj a zlepšování dalšího vzdělávání: Další vzdělávání je stále důležitější vzhledem ke společenským změnám a novým výzvám, kterým školy a učitelé čelí. Hospodářská recese však vedla v mnoha evropských zemích k omezení programů dalšího vzdělávání. Zásadní je, aby další vzdělávání bylo upřednostněno hlavně při zavádění nových vzdělávacích programů a výuce klíčových kompetencí. Jako příklady dobré praxe jsou uváděny dokumenty vytvořené v Irsku a Skotsku, které nabízejí škálu vzdělávání pro učitele od dalšího profesního vzdělávání po adaptační programy a pak zase zpět k dalšímu profesnímu vzdělávání.

Efektivní politika dalšího vzdělávání: Efektivní politika dalšího vzdělávání může pozitivně ovlivnit obraz vzdělávacího systému a jeho schopnost přizpůsobit se změnám. Další vzdělávání je klíčovým faktorem spokojenosti s prací a atraktivity učitelského povolání. Je třeba zajistit soudržnost programů dalšího vzdělávání, upravit hodnocení a řešit otázku autority ve vzdělávání.

Vzdělávání a certifikace pedagogických pracovníků: Studie zdůrazňuje význam společného školení pro všechny, kteří podporují začínající učitele, přičemž toto školení vychází z programů počátečního vzdělávání. Doporučují se konkrétní postupy školení a formální certifikace pro vzdělavatele učitelů. Země jako Francie a Skotsko používají pro certifikace odborníků specifické zkoušky. Doporučuje se těsnější propojení mezi stupni počátečního vzdělávání učitelů, podporou na počátku kariéry a dalším vzděláváním, jak je vidět na modelech Irska a Skotska.

Celkově tyto poznatky zdůrazňují zásadní roli kontinuálního profesního rozvoje a vzdělávání pro zvyšování atraktivity a efektivity učitelské profese.

Legislativa a administrativní podpora

Studie o politických opatřeních pro zvýšení atraktivity učitelského povolání poskytuje náhled na roli legislativy a administrativní podpory:

Řešit nedostatek učitelů prostřednictvím administrativní podpory: V zemích jako Vlámské společenství Belgie, Bulharsko, Irsko a Litva se uznává, že nedostatek učitelů má dopad, a zaměřují se zde na platové rozdíly a zvýšenou pracovní zátěž stávajících učitelů. Ke zmírnění těchto problémů zavedly některé země opatření zahrnující podpůrný personál, ve kterém mohou být zapojeni studenti učitelství, speciální pedagogové a sociální pracovníci. Tito pracovníci pomáhají tím, že přebírají určité povinnosti, jako je

dohled o přestávkách a mezi výukou, příprava vzdělávacího prostředí, vyřizování administrativních úkolů a zvýšený dohled nad žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Legislativa a administrativní podpora na zvýšení platů: V několika zemích bylo zavedeno výrazné zvýšení platů učitelů jako legislativní nebo administrativní opatření. Cílem této strategie je zatraktivnit učitelské povolání snížením platových rozdílů mezi učiteli a ostatními pracovníky s terciárním vzděláváním. Platy učitelů v EU jsou v průměru o 10,5 % nižší než platy ostatních terciárně vzdělaných pracovníků. Řešení tohoto rozdílu prostřednictvím legislativních opatření je významným krokem ke zvýšení atraktivity tohoto povolání.

Podpora a legislativa Evropské unie: Studie vypracovaná pro Evropskou komisi je podporována Evropskou unií. Odráží potřebu spolupráce na úrovni EU při řešení otázek souvisejících s učitelskou profesí. To zahrnuje legislativní podporu, tvorbu politik a mechanismy financování, které mají členským státům pomoci při provádění reforem a zlepšení v oblasti vzdělávání.

Tyto poznatky zdůrazňují význam legislativních a administrativních opatření na podporu učitelské profese, zejména pokud jde o rozdíly v odměňování, řízení pracovní zátěže a posílení celkového statusu profese a její atraktivity v rámci EU.

Přilákání mladých talentů:

Studie o zvýšení atraktivity učitelské profese nabízí poznatky o získávání mladých talentů:

Nábor a počáteční vzdělávání: Ve fázi náboru a během počátečního vzdělávání učitelů je pro přilákání nejlepších studentů zásadní spojit atraktivní plat s pozitivním vnímáním učitelské profese. Americká studie, na kterou dokument odkazuje, ukazuje, že země jako Finsko, Korea a Singapur úspěšně lákají do svých vzdělávacích programů vysoce kvalifikované studenty, což vede ke zlepšení mezinárodních výsledků studentů. Požadavek odborného magisterského vzdělání pro učitele s dostatečným praktickým výcvikem pozitivně ovlivňuje image této profese. Pro uchazeče bez magisterského titulu je důležité zajistit odborný rozvoj během praxe a čas na dokončení jejich magisterského studia.

Pobídky a kariérní postup: Pro přilákání mladých talentů je zásadní vytvořit pobídky a propojit kariérní postup s efektivitou učitelů a jejich odhodláním zlepšovat se. Za mobilitu, kontinuální profesní rozvoj a inovativní iniciativy učitelů by mělo být udělováno institucionální uznání. Jeden z návrhů zahrnuje odměňování studentů učitelství prostřednictvím předplaceného platu za závazek učit minimálně 8 až 10 let. Zvýšení platu pro nové učitele by mohlo v některých zemích zvýšit atraktivitu tohoto povolání pro schopné a motivované studenty. Rychlý platový postup efektivních učitelů, zejména těch, kteří pracují v náročných prostředích, jako jsou prioritní vzdělávací zóny, by mohl být motivován finančně nebo rychlejším kariérním postupem. Doporučuje se také navrhnout systémy kariérního postupu, které pomohou udržet dobré učitele, a podporovat sociální dialog na tato témata.

Tato opatření kladou důraz na strategický přístup k získávání mladých talentů pro učitelskou profesi se zaměřením na finanční pobídky a zlepšování image této profese a kariérních vyhlídek.

Velikost tříd a pracovní prostředí:

Studie o politických opatřeních ke zvýšení atraktivity učitelského povolání osvětluje problematiku velikosti tříd a pracovního prostředí:

Zlepšení pracovních podmínek – velikost třídy a pracovní zátěž: V zemích jako je Itálie, Portugalsko, Slovensko a Španělsko byl zaznamenán nárůst počtu žáků ve třídě a zároveň se zvýšila týdenní pracovní zátěž učitelů na Kypru, v Řecku, Maďarsku, Itálii, Polsku, Portugalsku a Turecku. Naopak pouze v několika zemích jako je Rakousko, Estonsko, Maďarsko a Polsko se využilo snížení počtu dětí ke zmenšení velikosti tříd. Podpora učitelů, kteří se potýkají s obtížemi, nebo těch, kteří se chtějí requalifikovat na jinou práci, je však v mnoha evropských zemích stále nedostatečná.

Dopad velikosti tříd na stres: Existuje pociťovaná negativní korelace mezi vysokou úrovní stresu a velkou velikostí třídy. Pedagogové, kteří označují jeden z těchto prvků za problém, často nezmiňují druhý, přestože mezi nimi existuje pravděpodobná souvislost. Mezi problémy této profese, které tak ovlivňují její přitažlivost, patří náročnost programů s nedostatečnou podporou pro učitele, kteří mají problémy, a obtíže způsobené postoji a chováním žáků, které se ve velkých třídách často ještě zhoršují.

Z těchto poznatků vyplývá, že velikost třídy a pracovní zátěž významně ovlivňují pracovní prostředí učitelů, což má dopad na celkovou přitažlivost této profese. Je zdůrazněna potřeba lepších podpůrných mechanismů pro učitele, zejména v náročných prostředích s velkým počtem žáků ve třídě.

Zapojení stakeholderů:

Studie o politických opatřeních ke zvýšení atraktivity učitelského povolání zdůrazňuje význam zapojení stakeholderů, zejména odborů:

Kvalita sociálního dialogu s odbory: Studie označuje kvalitu sociálního dialogu s odbory za klíčový faktor pro zvýšení atraktivity učitelské profese. Efektivní sociální dialog je nezbytný pro úspěch reformy ve vzdělávání, efektivní řízení lidských zdrojů, zlepšení vzdělávacího systému, zajištění dobrých životních podmínek učitelů a pozitivní ovlivnění obrazu profese ve společnosti. Úspěšné zapojení závisí na ochotě všech stakeholderů spolupracovat a zachovávat transparentnost.

Příklad z Finska a Irska: Tyto země jsou vyzdvihovány jako příklady dobré praxe, co se týká zapojení stakeholderů. Úspěšně zapojily odbory do diskusí a rozhodovacích procesů, které mají dopad na učitelskou profesi.

Význam tohoto zapojení odborů a dalších stakeholderů je zdůrazňován jako klíčový pro vytvoření příznivého prostředí pro učitele. Tím, že se řeší jejich obavy a potřeby, tato spolupráce významně přispívá k celkové atraktivitě a udržitelnosti učitelského povolání.

Bezpečnost na pracovišti

Studie o zvyšování atraktivity učitelského povolání se zabývá zásadními otázkami souvisejícími s bezpečností učitelů na pracovišti, zejména pokud jde o psychické násilí:

Výzvy, kterým učitelé čelí: Učitelé mohou čelit různým osobním výzvám, konfliktům ve vztazích nebo obtížím při adaptaci na určité typy žáků. Tyto problémy mohou významně ovlivnit nejen pohodu učitelů, ale také efektivitu škol, ve kterých pracují.

Stres spojený s učitelskou činností: Průzkumy provedené Evropským odborovým výborem pro vzdělávání (ETUCE) ukázaly, že stres mezi učiteli souvisí převážně s organizací jejich pedagogické činnosti.

Opatření pro učitele, kteří čelí osobním obtížím: Pouze 13 evropských zemí přijalo opatření na podporu učitelů, kteří se potýkají s osobními obtížemi, a to buď ve formě nařízení nebo doporučení.

Balíček pomoci pro učitele čelící konfliktům: V 19 zemích jsou k dispozici zvláštní balíčky pomoci pro učitele, kteří se ve svém profesním prostředí setkávají s konflikty.

Potřeba nových přístupů ve výuce: Studie se zasazuje o znovuoobjevení výukových metodik. Navrhuje odklon od tradičního modelu, kdy učitelé pracují izolovaně ve svých třídách, a přechod na přístup založený na větší spolupráci. Tento nový model by zdůrazňoval týmovou práci, kolektivní reflexi, individuální autonomii a větší autonomii škol. Takový posun by měl mít zásadní význam pro řešení nesčetných výzev a stresorů, kterým učitelé čelí včetně psychického násilí.

Poznatky z této studie zdůrazňují uznání komplexních a mnohostranných výzev, kterým učitelé čelí, včetně psychologických aspektů. Zdůrazňuje nutnost systémových změn pro lepší podporu učitelů a zlepšení jejich pracovních podmínek.

Jak ze zprávy OECD, tak i z Monitoru vzdělávání a odborné přípravy jsme mohli vyčíst hlavní body týkající se podpory začínajících učitelů.

1. Nedostatek učitelů a jejich nábor:

- Obě zprávy zdůrazňují nedostatek učitelů, zejména v některých evropských zemích. Zpráva OECD zdůrazňuje zvýšení platů jako metodu, jak přilákat zájemce o povolání, zatímco Monitor vzdělávání a

odborné přípravy naznačuje, že účinné může být i zlepšení pracovních podmínek a nabídka podpory v případě osobních potíží.

2. Platy a finanční pobídky:

- Zpráva OECD uvádí, že v některých zemích došlo k výraznému zvýšení platů, což naznačuje posun směrem ke konkurenceschopnějšímu odměňování. Monitor vzdělávání a odborné přípravy se k tomu připojuje a naznačuje, že plošné zvýšení platů by mohlo zvýšit atraktivitu profese, i když cílené finanční pobídky by mohly být nákladově efektivnější.

3. Profesní rozvoj a vzdělávání:

- V obou zprávách je kontinuální profesní rozvoj označen za klíčový. Zpráva OECD zdůrazňuje význam celoživotního vzdělávání a rozvoje, zatímco Monitor vzdělávání a odborné přípravy doporučuje začlenit profesní rozvoj do kontinuálního vzdělávání učitelů.

4. Pracovní podmínky a velikost tříd:

- Monitor vzdělávání a odborné přípravy poukazuje na problémy, kterým učitelé čelí v důsledku rostoucího počtu žáků ve třídách a pracovní zátěže, a zamýšlí se nad negativním dopadem těchto faktorů na atraktivitu učitelského povolání.

5. Mentoring a podpora:

- V obou zprávách je zdůrazněn význam mentoringu pro nové učitele, přičemž Monitor vzdělávání a odborné přípravy se zasazuje o strukturované a účinné mentorské programy.

6. Legislativa a administrativní podpora:

- Monitor vzdělávání a odborné přípravy navrhuje, že pro zvýšení atraktivity profese jsou zásadní legislativní a administrativní opatření, jako je úprava platů a podpora učitelů, kteří se potýkají s problémy.

7. Přilákání mladých talentů:

- Obě zprávy se shodují v tom, že je potřeba přilákat k učitelskému povolání špičkové studenty. Zpráva OECD klade důraz na konkurenceschopné platy a pozitivní image profese, zatímco Monitor vzdělávání a odborné přípravy navrhuje pobídky jako jsou odměny pro studenty učitelství a rychlejší platový postup.

8. Bezpečnost učitelů a psychický well-being

- Monitor vzdělávání a odborné přípravy se zabývá potřebou systémových změn na podporu psychického well-beingu učitelů, což naznačuje rostoucí povědomí o problémech v oblasti duševního zdraví v učitelské profesi.

Souhrnně lze říci, že jak zpráva OECD, tak Monitor vzdělávání a odborné přípravy poskytují komplexní analýzu současného stavu učitelské profese v Evropě. Zdůrazňují, že pro zvýšení atraktivity a udržitelnosti učitelské profese je nezbytné zajistit konkurenceschopné platy, neustálý profesní rozvoj, příznivé pracovní podmínky, efektivní mentoring, legislativní podporu, přilákání mladých talentů a řešení psychologických problémů.

ANALÝZY JEDNOTLIVÝCH ZEMÍ

Česká republika

V České republice je strategie podpory učitelů – zejména začínajících – mnohostranná a zahrnuje prvky jako konkurenceschopné odměňování, mentoring, profesní růst, legislativní opatření a zlepšování pracovního prostředí.

Problematika odměňování učitelů v České republice je složitá, platy zaostávají za jinými profesemi vyžadujícími vysokoškolské vzdělání, a to hlavně ve větších městech. Pro některé školy/regiony je obtížné najít učitele (zejména určitých předmětů jako přírodních věd, informační a komunikační technologie nebo jazyků). Rozdíly v platech vedly ke zvýšení počtu nekvalifikovaných učitelů, zejména v metropolitních oblastech. Přestože existují plány zvyšování platů, hodnoty jsou považovány za nedostatečné k docílení konkurenceschopnosti a dosažení 130 % průměrné mzdy zůstává nejisté. Od 1. ledna 2024 by měla být zákonná valorizace platů učitelů stanovena na 130 % průměrné mzdy v ekonomice.⁷ Je však otázkou, zda se tato úroveň udrží. Zákonné ustanovení říká, že celkový objem finančních prostředků vyčleněných na platy učitelů podle školského zákona by měl odpovídat alespoň 130 % průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství na jednoho učitele na plný úvazek. Ředitel bude mít i nadále možnost rozhodovat o využití přidělených prostředků na činnost školy. Z nově stanoveného pravidla školského zákona tedy nevyplývá, že plat každého jednotlivého učitele bude činit minimálně 130 % průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v poměru k celorepublikovému průměrnému počtu zaměstnanců. Ve skutečnosti tedy nemusí mít zvýšení platů učitelů příliš velký praktický dopad.

Začínající učitelé v České republice využívají systém podpory profesního rozvoje učitelů a ředitelů škol (SYPO). Jde o projekt, který vznikl v partnerství s Evropskou unií. Od ledna 2018 do června 2030 si SYPO klade za cíl podporovat profesní rozvoj učitelů a ředitelů škol se silným důrazem na mentorství začínajících učitelů.

Profesní rozvoj učitelů je v souladu jak s pedagogickým plánem školy, tak s profesními cíli jednotlivce. Tento přístup respektuje právo učitelů na výběr a zahrnuje povinnost zaměstnavatelů podporovat příležitosti k dalšímu vzdělávání. Učitelé jsou také nabádáni, aby efektivněji využívali volno na samostudium.

Česká republika pokročila v zavádění adaptačního období (období, kdy je začínajícím učitelům přidělován mentor) a institutu uvádějících učitelů (mentorů). Tato legislativní úprava však není bez vad, protože nespecifikuje, jakou odměnu by měl mentor za svou práci dostávat, jaká jsou kritéria pro výběr mentora

⁷ Zákon č. 183/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

nebo zda mají mentoři nárok na nižší počet vyučovacích hodin, aby se ve získaném čase mohli věnovat svým svěřencům (např. poskytováním zpětné vazby, hospitacemi, analyzováním hodin, pomocí s přípravou nebo formulováním strategií dalšího rozvoje).

I když konkrétní iniciativy k přilákání mladých talentů do vzdělávacího sektoru nebyly v dokumentech podrobně popsány, programy jako SYPO a zlepšení v oblasti profesního rozvoje a mentorství přispívají ke zvýšení atraktivity učitelství jako kariérní volby absolventů.

Dokumenty v detailech nepopisovaly velikosti tříd a pracovní podmínky. Tyto faktory jsou však pro celkovou atraktivitu učitelské profese významné a jsou pravděpodobně brány v úvahu v obsáhlejších vzdělávacích reformách.

Souhrnně lze konstatovat, že přístup České republiky k posílení prestiže učitelské profese je komplexní, se zvláštním důrazem na profesní rozvoj a mentoring začínajících učitelů. Přetrvávají však problémy, zejména pokud jde o zajištění konkurenceschopných platů a implementaci plánovaných platových reforem.

Lotyšsko

Lotyšský přístup k otázce posílení učitelské profese je mnohostranný a zabývá se aspekty, jako je konkurenceschopné odměňování, mentoring, profesní rozvoj, legislativní podpora a zlepšování pracovního prostředí.

V motivaci začínajících učitelů hrají v Lotyšsku významnou roli finanční pobídky. V roce 2018 byl zaveden harmonogram zvyšování platů, aby se vyřešily otázky odměňování a pracovní zátěže. Navzdory tomu je minimální měsíční plat učitelů stále vnímán jako nedostatečný a nekonkurenční vůči ostatním zemím EU. Roční přírůstky k platům byly nízké a nedržely krok s inflací. Obce poskytují učitelům finanční příspěvky na základě počtu studentů, aby zajistily, že učitelé dostanou více, než je minimální mzda.

K podpoře začínajících učitelů Lotyšsko zavedlo opatření, jako je poskytování služebních bytů a krytí nákladů na studium pedagogických oborů na univerzitách. Programy jako „Teaching Strength“ [„Vyučovací síla“] nabízejí mentorství pro nové učitele s odpovídající odměnou pro zapojené mentory.

Ministerstvo školství a vědy se zavázalo vyvinout robustní systém vzdělávání učitelů, který zajistí vysoce kvalitní a průběžný profesní rozvoj. To zahrnuje metodickou podporu, konzultace a vytváření sítí k výměně odborných zkušeností a spolupráci.

Legislativně se lotyšská vláda aktivně podílí na revizi modelu a zásad odměňování učitelů, jak je uvedeno v pokynech pro rozvoj vzdělávání na období 2021–2027.

Aby Lotyšsko přilákalo mladé talenty, zaměřuje se na poskytování konkurenceschopných platů, rozvoj komplexního systému vzdělávání učitelů a zajištění pravidelných příležitostí k profesnímu rozvoji.

Je zdůrazněn význam jednotného, bezpečného a otevřeného pracovního prostředí pro učitele. Obce mají odpovědnost za poskytování metodické podpory a technologických prostředků.

Lotyšská asociace velkých měst (LLPA) zdůrazňuje význam úspěšného sociálního dialogu v sektoru vzdělávání a potvrzuje aktivní zapojení zainteresovaných stran.

Přestože konkrétní podrobnosti o bezpečnostních opatřeních ve školách nebyly v poskytnutých zdrojích výslovně uvedeny, důraz na bezpečné pracovní prostředí naznačuje, že je prioritou lotyšských vzdělávacích institucí.

Celkově lotyšské iniciativy a politiky vykazují komplexní strategii ke zlepšení statusu učitelské profese se silným zaměřením na mentorství, profesní rozvoj a odměňování. Přetrvávají však problémy, zejména pokud jde o konkurenceschopnost platů a udržení tempa s rostoucí mírou inflace.

Polsko

Polský přístup k podpoře učitelů, zejména těch začínajících, tvoří komplexní soubor strategií, které se zabývají aspekty, jako je konkurenceschopné odměňování, mentorství, profesní rozvoj, legislativní podpora a zlepšování pracovního prostředí.

Stav platů učitelů v Polsku je velmi znepokojující. Vzdělávací systém charakterizovalo nekonkurenční odměňování, což vedlo k návrhům na podstatné zvýšení platů a přímočařejší výpočet průměrných platů. Základní hrubá mzda učitelů se liší podle platové třídy, začínající učitel vydělává kolem 3 424 polských zlotých (přibližně 700 EUR). Učitelé mají nárok i na různé příplatky podle charakteru pracoviště a do roku 2018 dostávali nově přijímaní učitelé při podpisu smlouvy jednorázový příspěvek na další rozvoj, který byl od roku 2019 nahrazen příspěvkem na zahájení profesní dráhy. Ten je nyní vyplácen každému zaškolovanému učiteli.

Mentorství je klíčovou součástí polského systému podpory začínajících učitelů, přičemž většina z nich má možnost mentoring využívat v prvních letech učitelské praxe. Systém je klíčový v poskytování potřebného vedení a podpory novým učitelům.

V oblasti profesního rozvoje polská vláda spolufinancuje kurzy a školicí programy ke zvýšení odborné kvalifikace učitelů. Významné změny v roce 2022 sjednotily role zaškolovaných a smluvních učitelů do nové kategorie začínajících učitelů, což ovlivnilo směřování dalšího profesního rozvoje.

Polský vzdělávací systém funguje v regulačním rámci, který zajišťuje dostatečné financování výukových materiálů a stanoví směrnice pro kariérní postup a odměňování.

I když se poskytnuté informace konkrétně nezabývají iniciativami k přilákání mladých talentů, snahy o zajištění konkurenceschopných platů a příležitostí k dalšímu profesnímu rozvoji přispívají ke zvýšení atraktivity učitelské profese.

Podrobnosti o velikosti tříd a pracovních podmínkách v polských školách nebyly v poskytnutých dokumentech výslovně uvedeny. Tyto faktory však obvykle hrají zásadní roli v celkové atraktivitě učitelské profese.

Dokumenty neobsahovaly konkrétní podrobnosti o zapojení zainteresovaných stran v polském vzdělávacím sektoru. Zapojení zainteresovaných stran je nicméně zásadní pro reformu vzdělávání a tvorbu politik.

Bezpečnost na školních pracovištích, coby zásadní problém, nebyla ve sdílených zdrojích podrobně popsána. Zajištění bezpečného pracovního prostředí je však ve vzdělávacích institucích obecně prioritou.

Stručně řečeno, polský přístup k posílení atraktivity učitelské profese je komplexní se značným důrazem na profesní rozvoj, mentorství pro začínající učitele a konkurenceschopné odměňování. Problémy však přetrvávají, zejména pokud jde o zajištění přiměřené kompenzace a zjednodušení systému odměňování.

Litva

Litevská strategie podpory učitelů – zejména začínajících – zahrnuje širokou škálu nástrojů zaměřených na konkurenceschopné odměňování, mentoring, profesní růst, legislativu a zlepšování pracovního prostředí.

Jednou z klíčových priorit je zajistit, aby kvalifikovaní učitelé dostávali vyšší platy. Země aktivně pracuje na tom, aby učitelé byli schopni dosáhnout vyšších kvalifikačních kategorií, které znamenají výrazně vyšší platy. Litva si uvědomuje důležitost konkurenceschopných platů, a proto usiluje o nastavení atraktivního systému odměňování začínajících učitelů, aby je přilákala k práci ve vzdělávacím systému.

Litevské mentorské programy jsou komplexní a nabízejí začínajícím učitelům pomoc prostřednictvím mentorských úkolů, školení, supervizí a odborných konzultací. Tyto programy se ukázaly jako účinné; přibližně 75 procent těch, kteří jimi prošli, zůstalo v sektoru vzdělávání.

Litevské ministerstvo školství, vědy a sportu vypracovalo podrobný plán školení a dalšího vzdělávání učitelů. Ten zahrnuje rekvalifikaci odborníků z jiných oborů na učitelskou profesi, čímž se řeší klíčové problémy sektoru vzdělávání.

Je zde i snaha o koordinaci různých iniciativ na národní úrovni s cílem přilákat učitele do škol a zajistit, aby tyto aktivity byly dobře financovány.

K přilákání mladých talentů využívá Litva specifické programy zaměřené na školy v menších městech, kde je potřeba mladých učitelů nejnaléhavější. Ty nabízejí mladým profesionálům možnost vstoupit do učitelské profese a získat potřebnou podporu.

I když poskytnuté dokumenty výslovně neřeší velikost tříd a pracovní prostředí, tyto faktory však obvykle hrají zásadní roli ve vnímání atraktivity učitelské profese.

Ministerstvo školství a vědy hraje ústřední roli při spolupráci s různými zainteresovanými stranami a jejich zapojování do náborů a podpory začínajících učitelů a zároveň velmi zdůrazňuje význam zapojení zainteresovaných stran do tohoto procesu.

Ačkoli konkrétní podrobnosti o bezpečnostních opatřeních nebo politikách v litevských školách nejsou v poskytnutých zdrojích zahrnuty, udržování bezpečného pracovního prostředí je ve vzdělávacích institucích obvykle prioritou.

Výzkumná zpráva Litevského odborového svazu vzdělávání a vědy z roku 2023 a týmu Univerzity Mykolase Römerise⁸ odhaluje znepokojivé závěry týkající se násilí a šikany ve vzdělávacím sektoru v Litvě. Klíčová zjištění zprávy zdůrazňují různé problémy a sdílejí různé zkušenosti pedagogů:

1. Neadekvátní právní ošetření:

⁸ PEDAGOGŲ IR KITŲ SVIETIMO DARBUOTOJŲ SMURTO PATIRCIŲ SVIETIMO ĮSTAIGOSE TYRIMAS TYRIMO ATASKAITA 2023 <https://www.svietimoprofsajunga.lt/wp-content/uploads/2024/02/Pedagogu-ir-kitu-svietimo-darbuotoju-patirtys-svietimo-istaigoje-tyrimo-ataskaita.pdf>

Současný litevský právní rámec není dostačující k ochraně pedagogů a pedagogických pracovníků před násilím páchaným studenty nebo jejich rodiči. Reakce na takové incidenty je často ponechána na osobních, emocionálních a finančních možnostech pedagogů.

2. Kultura šikany:

Více než polovina dotázaných pedagogů byla svědky případů, kdy rodiče nebo zákonní zástupci dětí zesměšňovali učitele. Významná je také vzájemná šikana mezi pedagogy a šikana směrem k učitelům ze strany administrativy.

3. Zkušenosti s násilím:

- Polovina pedagogů přiznala zkušenost se sociálním a verbálním násilím ze strany studentů, zatímco asi třetina zažila sexuální násilí ze strany studentů a násilí ze strany rodičů.
- Téměř pětina pedagogů čelila fyzickému napadení studenty, přičemž asi dvě pětiny zažily navádění k neuposlechnutí a urážení učitele. Téměř desetina měla zkušenost s urážlivými zprávami, fotkami nebo videi, přičemž více než desetina zažila úmyslné poškození majetku.
- Slovní napadání a vyhrožování byly nejčastější formy násilí ze strany rodičů.
- Specifické skupiny pedagogů, jako jsou učitelé předškolních zařízení, učitelé odborných předmětů a prvostupňoví učitelé, byly vystavováni různým formám násilí častěji.
- Městské vzdělávací instituce uváděly vyšší frekvenci všech typů násilí (kromě škod na majetku způsobených studenty) ve srovnání s jinými prostředími.

4. Kvalita vztahů:

- Pedagogové s většími pracovními zkušenostmi uváděli lepší vztahy s kolegy a studenty.
- Nejlepší vztahy se studenty měli učitelé primárního a neformálního vzdělávání.
- Administrativní pracovníci hodnotili vztahy s vedením školy a dalšími vzdělávacími institucemi v obci nejvyššími známkami.
- Pedagogové z venkovských institucí uváděli lepší vztahy s kolegy, vedením škol a dalšími městskými vzdělávacími institucemi.
- Mezi učiteli panoval všeobecný pocit, že jim studenti, kolegové, administrativa a zástupci městských vzdělávacích institucí dostatečně nerozumí.

5. Hledání pomoci:

Významná většina učitelů věděla, kde hledat pomoc poté, co zažili násilí. Třetina těch, kteří zažili násilí, hledala a dostávala pomoc od rodinných příslušníků, zatímco desetina hledala pomoc u administrativních pracovníků své instituce, ale nedostalo se jí adekvátní podpory.

6. Vnitřní předpisy:

Vzdělávací instituce v Litvě zavedly interní právní normy a postupy týkající se násilí a šikany.

Tato zjištění naznačují složitou a znepokojivou situaci týkající se násilí a šikany v litevském vzdělávacím prostředí, což zdůrazňuje potřebu silnější právní ochrany, podpůrných systémů a posunu kultury vzdělávacího prostředí.

Stručně řečeno, litevský přístup k posílení učitelské profese je komplexní a zaměřuje se na oblasti, jako je profesní rozvoj, mentorství pro začínající učitele a konkurenceschopné odměňování. Navzdory těmto snahám přetrvávají problémy v podobě nedostatečného řešení zmíněných problémů.

DOPORUČENÍ

Doporučení ke konkurenceschopným platům a finanční podpoře

Na úrovni škol:

1. Zavést transparentní mzdovou strukturu: Vytvořit jasnou a transparentní mzdovou strukturu, která zohledňuje zkušenosti, úroveň vzdělání, speciální dovednosti a výkon. Tato struktura by měla zahrnovat jasné možnosti postupu, které učitelům umožní pochopit, jak se mohou posouvat a jaké zvýšení platu mohou očekávat.
2. Začlenit pobídky podle výkonu: Zavést pobídky podle výkonu, které odměňují výjimečný způsob učení, přispívání k rozvoji školy a mimoškolní zapojení. Tyto pobídky mohou být ve formě bonusů, placeného volna nebo financování profesního rozvoje.
3. Nabídnout finanční podporu pro profesní rozvoj: Poskytnout finanční pomoc učitelům, kteří se zapojí do dalšího vzdělávání nebo aktivit dalšího profesního rozvoje. Mohla by sem spadat

úhrada školného za další akademické tituly nebo certifikace a financování účasti na konferencích nebo workshopech.

4. Vyčlenit finanční prostředky na pomůcky využívané ve třídě: Zajistit, aby učitelé mohli ve třídách využívat potřebné pomůcky, aniž by je museli sami financovat. Přidělit každé třídě rozpočet, který učitelům umožní podle potřeby nakupovat pomůcky nebo vzdělávací materiály.
5. Zapojit učitele do finančního rozhodování: Zapojit učitele nebo jejich zástupce do diskusí a přijímání rozhodnutí týkajících se odměňování a finanční podpory. Jejich zapojení zajistí, že vytvořené politiky budou v souladu s potřebami a očekáváními učitelů.

Na národní úrovni:

1. Zřídit Národní komisi monitorující platů učitelů: Vytvořit národní komisi, která bude pravidelně hodnotit a porovnávat platy učitelů s jinými profesemi s podobnými požadavky na vzdělání a zkušenosti. Tato komise by měla zajistit, aby platy učitelů byly konkurenceschopné a spravedlivé a odrážely zásadní roli, kterou učitelé hrají ve společnosti.
2. Uzákonit minimální mzdové standardy pro učitele: Zavést legislativu, která stanoví minimální mzdový standard pro učitele v celé zemi. Tento standard by měl zohledňovat životní náklady, úroveň požadovaného vzdělání a složitost učitelské profese.
3. Zajistit spravedlivé financování napříč regiony: Řešit rozdíly ve financování škol v různých regionech, aby se zajistilo, že učitelé ve všech oblastech obdrží odpovídající podporu. To zahrnuje zajištění, aby školy v ekonomicky znevýhodněných oblastech měly dostatečné zdroje k zajištění konkurenceschopných platů a podpory svých učitelů.
4. Financovat profesní rozvoj na národní úrovni: Přidělovat národní finance určené na profesní rozvoj učitelů, například stipendia na další vzdělávání a granty na výzkum nebo financování národních a mezinárodních výměnných programů učitelů.
5. Implementovat daňové výhody pro učitele: Zavést daňové výhody nebo odpočty pro učitele jako uznání jejich přínosu k rozvoji země. Mohlo by jít o odpočty za vzdělávací pomůcky, náklady na profesní rozvoj nebo bydlení v určitých oblastech.

6. Národní kampaně pro zvýšení prestiže učitelské profese: Přicházet s národními kampaněmi, které zdůrazňují důležitost a hodnotu učitelské profese. Takové kampaně mohou pomoci přilákat talenty do profese a získat podporu veřejnosti i politiků pro lepší odměňování učitelů.
7. Pravidelné konzultace s odbory na státní úrovni: Zapojit se do pravidelných konzultací s učitelskými svazy a asociacemi, abyste pochopili jejich perspektivy a potřeby. Tato spolupráce je nezbytná pro rozvoj politik, které reagují na realitu, s níž se učitelé potýkají.
8. Podporovat výzkum dynamiky pracovní síly učitelů: Financovat výzkum k pochopení dynamiky pracovní síly učitelů, včetně faktorů ovlivňujících nábor, udržení v profesi, spokojenost s prací a dopad odměňování na tyto aspekty.

Doporučení k podpoře začínajících učitelů mentory

Na úrovni škol:

1. Různorodé role supervizorů: Podporovat různé typy supervize v rámci podpory na začátku kariéry, včetně lektorů, poradců, univerzitních zaměstnanců, ředitelů škol, mentorů a inspektorů. Tato rozmanitost nabízí různé a vzájemně se doplňující typy podpory, z nichž těží začínající učitelé, kteří často hledají radu u zkušených kolegů.
2. Zkušení mentoři učitelů: Podporovat kulturu mentorství, kde začínající učitelé vytvoří dvojice se zkušenými učiteli. Tento přístup by měl upřednostňovat strukturovanou osobní a profesionální podporu během výkonu práce a zdůrazňovat hodnotu praktického poradenství.
3. Vyvážené přístupy uvádění do profese: Zavést vyvážený adaptační program pro nové učitele, který zahrnuje sdílení zkušeností s vrstevníky i mentoring zkušenými školiteli doplněný o teoretické a akademické vzdělání.
4. Pravidelná setkání kolegů a odborné přednášky: Zajistit, aby úvodní programy pro začínající učitele zahrnovaly pravidelná setkání s vrstevníky a odborné přednášky. Tyto prvky v kombinaci s mentoringem ze strany zkušených učitelů pomáhají propojovat akademické vzdělávání s praktickými zkušenostmi.
5. Praktická zkušenost, podpora kolegů a teoretické vzdělávání: Zdůraznit kombinaci praktických zkušeností, vzájemné podpory a teoretického vzdělávání v mentorských programech. Tato kombinace je klíčem k úspěšnému zapracování a profesnímu rozvoji začínajících učitelů.

Na národní úrovni:

1. Národní rámec pro programy mentoringu: Vytvořit národní rámec nebo pokyny pro programy mentoringu ve školách. Tento rámec by měl nastínit role a odpovědnosti mentorů, strukturu mentorského programu a očekávané výsledky začínajících učitelů.
2. Povinné zaškolování a mentoring poskytované začínajícím učitelům: Zavést úvodní programy a mentorství jako povinné aktivity všech začínajících učitelů v celé zemi. Tato politika zajišťuje, aby všichni noví učitelé dostávali konzistentní a kvalitní podporu na začátku své kariéry.
3. Standardizované školení pro mentory: Vyvinout standardizovaný program školení pro mentory na národní úrovni. Tento program by měl vybavit zkušené učitele dovednostmi a znalostmi nezbytnými pro efektivní mentorování začínajících učitelů.
4. Financování a zdroje mentorských programů: Přidělit národní finance a zajistit zdroje k podpoře mentorských programů ve školách. Mohly by sem patřit granty pro školy na rozvoj jejich mentorských programů nebo finanční pobídky pro učitele, kteří se ujmou mentorských rolí.
5. Výzkum a vývoj v oblasti zaškolování učitelů: Investovat do výzkumu s cílem neustále rozvíjet a zlepšovat postupy zaškolování učitelů a mentorství. Tento výzkum může být zdrojem pro tvorbu národních politik a zajistit, aby mentorské programy byly založeny na nejnovějších vzdělávacích teoriích a postupech.
6. Spolupráce s vysokými školami: Propagovat partnerství mezi školami a vysokými školami za účelem podpory přechodu začínajících učitelů z univerzity do třídy, například v podobě společných mentorských programů nebo možností dalšího vzdělávání.
7. Síť vzájemné podpory: Usnadnit vytváření národních sítí vzájemné podpory začínajících učitelů. Tyto sítě mohou poskytnout další podporu a platformu pro sdílení zkušeností a osvědčených postupů.

Doporučení k dalšímu profesnímu rozvoji a školením (DPR)

Na úrovni škol:

1. Propojit kariérní postup a plat s DPR: Sladit kariérní postup učitelů a zvyšování platů s jejich zapojením do dalšího profesního rozvoje. Tento přístup motivuje učitele k neustálému učení se a profesnímu rozvoji.
2. Podpora tvůrčího volna (sabbaticalů) k DPR: Implementovat politiku tvůrčího volna k usnadnění zapojení učitelů do DPR. To jim může poskytnout potřebný čas a prostor soustředit se na svůj profesní růst.
3. Role vedení škol v podpoře DPR: Povzbuzovat ředitele škol, aby aktivně propagovali a podporovali DPR mezi učiteli, například formou poskytování zdrojů nebo času a povzbuzováním učitelů k účasti na aktivitách dalšího vzdělávání.
4. Mezinárodní mobilita a komparativní vzdělávání: Připravit učitele na výuku nebo studium v jiných evropských zemích. Podporovat povědomí o a porozumění různým vzdělávacím systémům a podporovat mezinárodní mobilitu jako součást DPR.
5. Konzistentnost a adaptabilita programů DPR: Zajistit konzistentnost programů DPR, aby byly přizpůsobitelné měnícím se potřebám vzdělávacího systému včetně úpravy systému hodnocení a způsobů řešení problémů s autoritami ve vzdělávacím rámci.

Na národní úrovni:

1. Národní politika pro další profesní rozvoj (DPR): Vytvořit komplexní národní politiku pro DPR, která nařizuje neustálý profesní rozvoj jako klíčovou složku učitelské profese. Tato politika by měla načrtnout jasné cíle, standardy a očekávané výsledky DPR.
2. Financování a zdroje DPR: Vyčlenit finanční prostředky na národní úrovni k podpoře programů DPR. Mohlo by se jednat o granty pro školy, dotace pro učitele navštěvující školicí programy a investice do internetových vzdělávacích platforem.
3. Národní rámec vzdělávacího volna: Vytvořit národní rámec sabbaticalů speciálně pro účely DPR. Tento rámec by měl učitelům umožnit vzít si volno za účelem profesního růstu bez finančních postihů nebo postihů v rámci kariérního postupu.

4. Pobídky pro účast v DPR a mezinárodní otevřenost: Implementovat národní pobídky pro učitele, kteří se aktivně zapojují do DPR, a pro ty, kteří prokazují mezinárodní otevřenost. Odměny mohou být ve formě uznání, možností kariérního postupu nebo finančních bonusů.
5. Profesní rozvoj klíčových kompetencí a znalostí nových učebních osnov: Upřednostňovat DPR, který se zaměřuje na klíčové kompetence, nové metody výuky a implementaci nových učebních osnov. To zajišťuje, že učitelé jsou vybaveni tak, aby zvládli současné vzdělávací výzvy.
6. Integrace vzdělání, podpory na začátku kariéry a DPR: Propagovat integrovaný přístup, který spojuje počáteční vzdělávání učitelů, podporu v rané fázi kariéry a DPR. Tento holistický přístup podporuje neustálé učení se a rozvoj v průběhu kariéry učitele.
7. Spolupráce se zainteresovanými stranami ve vzdělávání: Podporovat spolupráci mezi vládními agenturami, vzdělávacími institucemi, učitelskými odbory a dalšími zainteresovanými stranami při vývoji a implementaci programů DPR. Tento přístup založený na spolupráci zajišťuje, že DPR je relevantní a reaguje jak na potřeby učitelů, tak vzdělávacího systému.

Doporučení k legislativní a administrativní podpoře

Na úrovni škol:

1. Administrativní podpora při řešení nedostatku učitelů: Zavést opatření k řešení nedostatku učitelů se zaměřením na rozdíly v platech a zvýšené pracovní zatížení současných učitelů. Může sem patřit zaměstnání podpory v podobě studentů připravujících se na povolání učitele, speciálních pedagogů a sociálních pracovníků, kteří budou pomáhat s dozorem, přípravou učeben, zvládáním administrativních úkolů a cílenější prací se studenty se speciálními vzdělávacími potřebami.
2. Zvýšit administrativní efektivitu škol: Zlepšit administrativní efektivitu ve školách, aby bylo možné efektivně zvládat pracovní zátěž a rozdělovat úkoly. Mohly by sem patřit investice do administrativních technologií a školení administrativních pracovníků.

3. Zapojit učitele do formulování a implementace politik: Aktivně zapojit učitele do formulování a implementace politik, které se jich týkají. Tento participativní přístup může zajistit, že politiky budou účinnější a budou reagovat na potřeby učitelů.
4. Pravidelný přezkum a přizpůsobování politik: Pravidelně přezkoumávat a přizpůsobovat politiky a administrativní opatření tak, aby byly účinné a odpovídaly měnícím se potřebám sektoru vzdělávání a učitelské profese.

Na národní úrovni:

1. Národní strategie k řešení nedostatku učitelů: Vyvinout komplexní národní strategie k řešení nedostatku učitelů včetně analýz základních příčin, jako jsou platové nepoměry a zvýšené pracovní vytížení, a implementace účinných řešení, jako je zvýšení počtu pomocných pracovníků ve školách.
2. Lepší administrativní podpora ve školách: Poskytnout školám nezbytnou administrativní podporu efektivního řízení pracovní zátěže a zlepšení provozní efektivity. Může sem patřit zvýšení počtu administrativních a podpůrných pracovníků ve školách a investice do technologií zefektivnění administrativních procesů.
3. Národní politiky pro řízení zátěže učitelů: Implementovat národní politiky zaměřené na řízení zátěže učitelů. Cílem těchto politik by mělo být zajištění vyvážené pracovní zátěže učitelů a dostatku času jak na výuku, tak na profesní rozvoj.
4. Posílit odbornou přípravu a profesní rozvoj učitelů: Posílit národní programy odborné přípravy učitelů a profesního rozvoje, aby bylo zajištěno, že učitelé budou dobře vybaveni čelit výzvám moderního vzdělávání. Patří sem možnosti trvalého profesního rozvoje a podpora učitelů při zvyšování jejich znalostí a dovedností.
5. Rozvoj participativní politiky: Zapojit učitele a jejich zastupující organizace do tvorby vzdělávacích politik. Tento participativní přístup může vést k vytváření účinnějších a praktičtějších politik.

Doporučení k přilákání mladých talentů k učitelské profesi

Na úrovni škol:

1. Atraktivní plat a pozitivní vnímání profese: Spojit atraktivní plat s pozitivním vnímáním učitelské profese během náborové fáze a počátečního vzdělávání učitelů. Taková kombinace je zásadní pro přilákání těch nejlepších studentů, jak dokazuje úspěch zemí jako Finsko, Korea a Singapur při získávání nejlepších studentů do praxe vzdělávacích programů.
2. Upozorňování na pobídky a možnosti kariérního postupu: Rozvíjet pobídky spojené s efektivitou učitelů a jejich odhodláním se zlepšovat. Může sem patřit institucionální uznání kariérního posunu, neustálého profesního rozvoje a inovativních iniciativ učitelů.
3. Odměňování studentů učitelství: Zvážit odměňování studentů učitelství prostřednictvím předběžného platu za závazek učit minimální po nějakou dobu (například 8 až 10 let). Tento přístup může učinit profesi přitažlivější pro schopné a motivované studenty.
4. Rychlý růst platů pro efektivní učitele: Zavést rychlý růst platů pro efektivní učitele zejména ty, kteří pracují v náročných prostředích, jako jsou prioritní vzdělávací zóny. Taková práce by mohla být ohodnocena finančně nebo rychlejším kariérním postupem.
5. Systémy kariérního postupu: Navrhnout systémy kariérního postupu, které pomohou udržet si dobré učitele. Patří sem vytváření jasných pravidel profesního růstu a získání uznání v rámci školského systému.

Na národní úrovni:

1. Národní kampaně ke zlepšení prestiže učitelství: Uvádět celonárodní kampaně ke zlepšení vnímání učitelské profese veřejností. Tyto kampaně by měly zdůrazňovat dopady a hodnotu učitelství a prezentovat je jako obohacující a respektovanou volbu povolání pro mladé lidi.
2. Atraktivní kompenzační balíčky: Zavádět politiky k zajištění konkurenceschopných a atraktivních platů učitelů, zejména nástupních platů pro nově příchozí. Takový postup by měl zajistit finanční atraktivitu profese pro talentované studenty.
3. Pobídky a možnosti kariérního postupu: Vytvořit národní pobídky navázané na efektivitu učitelů, oddanost profesnímu růstu a inovativním postupům, například finanční bonusy, rychlý kariérní postup a ocenění.

4. Programy odměňování studentů pedagogických fakult: Zvážit programy, které nabízejí stipendia nebo předběžné platy studentům učitelské profese výměnou za závazek učit po určitý počet let po promoci. Takový systém může pomoci přilákat motivované jedince do profese.
5. Progresivní platová struktura: Implementovat progresivní platovou strukturu, která odměňuje efektivitu, zejména pro učitele v náročných prostředích nebo prioritních vzdělávacích zónách, například finanční pobídky nebo příležitosti pro zrychlený kariérní postup.
6. Národní dialog a rozvoj politiky: Zapojit se do národního dialogu se zúčastněnými stranami, včetně učitelů, vzdělávacích institucí a odborů, s cílem rozvíjet a zdokonalovat politiky zaměřené na přilákání mladých talentů. Tento dialog by se měl zaměřit na dlouhodobou udržitelnost a atraktivitu učitelské profese.
7. Profesní rozvoj a podpora: Zajistit rozsáhlé národní programy profesního rozvoje a podpory učitelů ve všech fázích jejich kariéry. Patří sem možnosti průběžného vzdělávání, mentorské programy a zdroje pro osobní a profesní růst.
8. Výzkum a přístupy založené na datech: Investovat do výzkumu s cílem porozumět faktorům, které přitahují mladé lidi k učitelské profesi, a sledovat efektivitu implementovaných strategií. Použijte data ke sledování průběžného vývoje politik a programu.

Doporučení k řešení otázek počtu žáků ve třídách a pracovního prostředí

Na úrovni škol:

1. Optimalizace velikosti tříd: Pracovat na udržení optimální velikosti tříd, které umožňuje efektivní výuku a učení. Může sem patřit najímání více učitelů nebo úpravu struktur tříd tak, aby se předešlo velkému počtu žáků ve třídách, což souvisí s vyšší úrovní stresu a problémy se zvládáním třídy.
2. Posoudit a upravit pracovní vytížení: Pravidelně vyhodnocovat pracovní vytížení učitelů a provádět nezbytné úpravy, aby bylo zajištěno, že je zvládnutelné, například formou omezení nepedagogických povinností nebo poskytnutím dalšího podpůrného personálu, který bude pomáhat s administrativními úkoly.

3. Podpora učitelů v náročných prostředích: Poskytovat cílenou podporu učitelům pracujícím v náročných prostředích, jako jsou školy s velkými třídami nebo studenty se speciálními vzdělávacími potřebami. Mohlo by se jednat o další zdroje, asistenty pedagoga a přístup k odbornému poradenství.
4. Školení učitelů o technikách řízení třídy: Nabídnout příležitosti k profesnímu rozvoji zaměřené na efektivní strategie řízení třídy (classroom management), která mohou učitelům pomoci lépe zvládat složité situace, které ve větších třídách vznikají.
5. Implementovat programy snižování stresu: Vyvíjet a implementovat programy snižování stresu pro učitele, včetně poradenských služeb, wellness programů a strategií zvládání pracovní zátěže.
6. Mechanismy zpětné vazby učitelů: Zavést pravidelné mechanismy poskytování zpětné vazby, v jejichž rámci mohou učitelé vyjádřit své obavy ohledně velikosti třídy a pracovní zátěže. Pomocí této zpětné vazby můžete činit informovaná rozhodnutí a potřebné úpravy.
7. Zapojení komunity a rodičů: Zapojit se do místní komunity a propojit se s rodiči s cílem vytvořit povědomí o dopadu velikosti tříd na kvalitu vzdělávání. Získat podporu pro iniciativy, jejichž cílem je zlepšit pracovní podmínky učitelů.

Na národní úrovni:

1. Národní standardy pro velikosti tříd: Stanovit a prosazovat národní standardy pro maximální velikosti tříd. Tyto standardy by měly být založeny na pedagogickém výzkumu a osvědčených postupech a měly by zajistit optimální výukové prostředí pro studenty a zvládnutelnou pracovní zátěž pro učitele.
2. Národní politiky pro řízení pracovní zátěže: Vyvinout a implementovat národní politiky, které řeší pracovní zátěž učitelů. Mohlo by jít o stanovení maximálních počtů vyučovacích hodin, poskytování dodatečné podpory ke zvládání administrativních úkolů a zajištění přiměřeného času mimo vyučování k plánování výuky a pro profesní rozvoj.
3. Investice do dalšího pedagogického personálu: Přidělit finanční prostředky na národní úrovni na najímání dalších učitelů a podpůrného personálu. Tato investice může pomoci snížit velikost tříd a rovnoměrněji rozdělit pracovní zátěž mezi pedagogy.

4. Národní dialog a spolupráce: Usnadnit národní dialog mezi pedagogy, tvůrci politik, odbory a dalšími zúčastněnými stranami za účelem projednání a řešení problémů týkajících se velikosti tříd a pracovních podmínek. Spolupráce je klíčem k vývoji efektivních a udržitelných řešení.
5. Programy snižování stresu a duševní pohody: Implementovat národní programy zaměřené na duševní pohodu učitelů a snižování stresu. Mohlo by jít o přístup ke službám duševního zdraví, wellness programům a iniciativám zaměřeným na zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Doporučení k zapojení stakeholderů

Na úrovni škol:

1. Podporovat kvalitní sociální dialog s odbory: Vytvořit rámec pro účinný a pravidelný sociální dialog s odbory. Tento dialog má zásadní význam pro reformy ve vzdělávání, efektivní řízení lidských zdrojů, zlepšování vzdělávacího systému. Zajištění well-beingu učitelů, pozitivní ovlivňování obrazu této profese.
2. Zapojení odborů do rozhodování: Aktivně zapojit odbory do diskusí a rozhodovacích procesů, které mají dopad na učitelskou profesi. Tento přístup založený na spolupráci zajišťuje, že hlas učitelů bude vyslyšen a jejich obavy budou při tvorbě politik zohledněny.
3. Transparentnost a spolupráce: Zajistit transparentnost a spolupráci ve všech interakcích s odbory. Otevřená komunikace pomáhá budovat důvěru a usnadňuje efektivní řešení problémů a tvorbu politik.
4. Řešit obavy a potřeby učitelů: Využívat poznatky získané ze spolupráce s odbory k řešení obav a potřeb učitelů. To zahrnuje pracovní podmínky, vyjednávání o platech, možnosti profesního rozvoje a další klíčové oblasti, které se týkají učitelů.
5. Pravidelná zpětná vazba a kontrolní mechanismy: Zavést mechanismy pro pravidelnou zpětnou vazbu a přezkum politik, které se týkají učitelů. Zapojit do těchto procesů odborové organizace, aby se zajistilo neustálé zlepšování a reakce na vyvíjející se potřeby učitelské obce.

6. Zapojit se do konstruktivního vyjednávání: Zapojit se do konstruktivních jednání s odborovými organizacemi o otázkách jako jsou platy, pracovní podmínky a další klíčové záležitosti. Usilovat o výsledky, které budou oboustranně výhodné a přispějí ke zlepšení učitelské profese.
7. Podporovat informovanost o činnosti odborů: Podporovat informovanost učitelů o aktivitách a podpoře, které jsou k dispozici prostřednictvím odborů. Povzbuzovat učitele k účasti na odborových aktivitách k využívat zastoupení a podporu, které nabízejí.

Na národní úrovni:

1. Národní rámec pro sociální dialog s odbory: Vytvořit národní rámec pro pravidelný a strukturovaný sociální dialog s odbory. Tento rámec by měl usnadnit konstruktivní diskuse o reformách ve vzdělávání, péči o učitele a rozvoj politiky.
2. Zapojení do tvorby politik: Aktivně zapojit odbory do procesu tvorby politik, zejména do rozhodování, které má přímý dopad na učitelskou profesi. Toto zapojení zajistí, že politiky budou vycházet z praktické reality a potřeb učitelů.
3. Transparentnost a otevřená komunikace: Zachovávat transparentnost a otevřenou komunikaci při jednání s odbory. Tato otevřenost podporuje důvěru a spolupráci, které jsou základem pro efektivní zavádění politik.
4. Pravidelné konzultace a zpětná vazba: Zavést mechanismy pro pravidelné konzultace a zpětnou vazbu od odborů. Využívat jejich poznatků k neustálému zlepšování politik a postupů souvisejících se vzděláváním a péčí o učitele.
5. Řešit obavy a potřeby učitelů: Zaměřit se na řešení klíčových obav a potřeb učitelů, které byly zjištěny v dialogu s odbory. Upřednostnit oblasti jako jsou pracovní podmínky, platové struktury, profesní rozvoj a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.
6. Společné iniciativy na podporu učitelů: Spolupracovat s odbory na společných iniciativách zaměřených na podporu učitelů. Mohly by zahrnovat programy profesního rozvoje, iniciativy v oblasti wellness a podporu zdrojů ve třídách.

7. Národní kampaně na podporu učitelů: Uskutečňovat národní kampaně s cílem zdůraznit úlohu odborů při obhajobě práv učitelů a přispívat ke zlepšení situace ve vzdělávacím sektoru. To může zvýšit povědomí učitelů o výhodách zapojení do odborů.

Doporučení k bezpečnosti a psychické pohodě (well-beingu) učitelů:

Na úrovni škol:

1. Provádět pravidelné průzkumy mikroklimatu: Jedná se o časté vyhodnocování školního prostředí s cílem zjistit případy nebo rizikové faktory násilí a šikany. Získané údaje mohou pomoci při zavádění cílených preventivních opatření.
2. Vyhodnocovat preventivní programy: Pravidelné hodnocení stávajících preventivních programů ve školách pomáhá pochopit jejich účinnost a oblasti, které je potřeba zlepšit.
3. Organizovat školení pro členy školní komunity: Školení pro učitele, zaměstnance a studenty o příčinách, projevech a strategiích zvládání násilí a agrese mohou být velmi přínosná.
4. Podporovat intervence k neutralizaci kultury šikany: Zavedení a podpora postupů jako je mediace a nenásilná komunikace mohou pomoci zmírnit kulturu šikany.
5. Zveřejňovat případy násilí: Zveřejnění případů násilí v rámci instituce může působit odstrašujícím způsobem a také povzbudit oběti, aby se přihlásily.
6. Zlepšit manažerské kompetence: Zlepšování dovedností vedoucích pracovníků škol při vytváření a udržování pozitivní a inkluzivní organizační struktury má zásadní význam.
7. Zlepšit porozumění chování dětí: Pedagogové a zaměstnanci by měli být vyškoleni, aby dokázali porozumět chování dětí, které může být často známkou skrytých problémů, a vhodně na ně reagovat.

8. Zlepšit spolupráci s rodinami: Budování pevných, spolupracujících vztahů s rodinami žáků může pomoci při vytváření podpůrného prostředí pro děti.

9. Rozvíjet dovednosti pro pozitivní organizační kulturu: Zaměření se na dovednosti, které pomáhají vytvářet a rozvíjet pozitivní organizační kulturu, může mít významný dopad na snížení násilí a šikany.

10. Dodržovat politiku nulové tolerance: Zavedení přísné politiky proti násilí a agresi, včetně zveřejňování incidentů a vyhledání externí pomoci v případě potřeby je pro udržení bezpečného prostředí zásadní.

Na národní úrovni:

1. Definovat násilí na učitelích: Jasně vymezit, co je násilí na učitelích, a odlišit ho od jiných společenských a právních norem.

2. Změnit zákon o vzdělávání: Upravit zákon tak, aby obsahoval komplexní definice různých forem psychického násilí jako jsou dopady na duševní zdraví, vyhrožování, pronásledování, zasahování do soukromého života a specifické formy jako je ekonomická šikana a kyberšikana.

3. Posílit ochranu práv pracovníků ve školství: Zavést povinné hlášení případů násilí s rychlou psychologickou a právní podporou pro oběti.

4. Iniciovat externí výzkumné studie: Provádět systematický nezávislý výzkum s cílem zajistit případy a vzorce násilí a šikany ve školních komunitách.

5. Vyhodnocovat preventivní programy: Pravidelně vyhodnocovat účinnost programů proti násilí ve vzdělávacích zařízeních, aby se zajistilo, že tento problém účinně řeší.

6. Poskytovat komplexní podporu dotčeným pedagogům: Nabídnout bezplatnou právní a psychologickou pomoc pedagogům a zaměstnancům, kteří zažili násilí ve školách.

7. Organizovat školení o násilí a agresi: Proškoloval členy školní komunity o příčinách, projevech a strategiích boje proti násilí a agresivnímu chování.

8. Iniciovat intervence ke snížení šikany: Zavádět intervence jako je mediace a techniky nenásilné komunikace pro řešení a zmírnění kultury šikany ve školách.

9. Proškoloval vedoucí pracovníky v oblasti pozitivních organizačních postupů: Poskytovat vedoucím pracovníkům vzdělávacích institucí školení o tom, jak podporovat pozitivní, podpůrnou a bezpečnou organizační kulturu.