Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému – etapa II

BP školství

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

O projektu

Obecně

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR se společně se svými členy a sociálním partnerem projektu (ČMKOS) rozhodla realizovat projekt, který by prostřednictvím bipartitního dialogu a klíčových aktivit pomohl připravit zaměstnavatele a zaměstnance ve vybraných pozicích na dopady a změny vyplývající z důchodového systému. Jedná se zejména na skutečnost, že tito zaměstnanci budou vykonávat svou profesi do vyššího věku. Základním problémem, k jehož řešení chceme realizací projektu přispět, je zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku a umožnit tak cílové skupině udržení pracovního místa, resp. zaměstnání déle. Proto je potřeba reagovat na neustálé prodlužování průměrného lidského života a prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku. Problematika změn a dopadů, které přináší přeměna důchodového systému je nanejvýš aktuální a je proto velmi potřebné se touto problematikou na úrovni sociálních partnerů, organizací, podniků a zaměstnanců zabývat i z jiného než parametrického pohledu důchodové reformy. A to především z pohledu prodlužování délky aktivního pracovního života zaměstnanců, udržení stárnoucí pracovní síly na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému, složení či změny na úrovni vlády. Jedním z možných řešení je podpora takových aktivit, které odráží potřeby cílové skupiny a mají za cíl připravit všechny zainteresované strany na výše zmíněné změny. Současný stav vyžaduje aktivní přístup také na straně nejen sociálních partnerů, ale i tripartity zejména na celostátní úrovni k řešení této problematiky. Jedním z takových přístupů je příprava a realizace druhé etapy projektu s názvem Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému. Jedná se o snahu zmírnit negativní dopady této problematiky společným postupem na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců, který by pomohl nalézt vhodná, efektivní a realizovatelná opatření přímo u cílové skupiny.

Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783

Cíle projektu

Hlavní cíl:

Společným postupem sociálních partnerů připravit odvětví na změny důchodového systému a zmírnit negativní dopady prodlužování věku odchodu do důchodu včasnou přípravou budoucích generací na aktivní pracovní život ve vyšším věku.

Dílčí cíle:

1) Nalezení vhodných opatření pro vybrané pozice v odvětvích, která by umožnila zaměstnancům déle vykonávat svou profesi a zaměstnavatelům by snížila rizika spojená s nedostatkem pracovních sil v odvětví

2) Zajistit kvalitní a relevantní datovou základnu jako výchozí informační zdroj pro definici návrhů opatření pro zvládnutí nároků, požadavků a limitů na výkon pracovní činnosti vybraných pozic v odvětvích i ve vyšším věku (získání dat proběhne pomocí **3**. pilotně ověřených metod pro měření pozice a **1**. nově vytvořené metody pro měření prostředí); v **9**. bipartitních platformách reprezentující 8 odvětví, získání dat bude realizováno v průběhu prvních **18**. měsíců realizace projektu, nejpozději však do 31. 1. 2019.

3) Realizovat odvětvový sociální dialog, který povede k přípravě odvětví na změny důchodového systému.

Jedná se o důležitý nástroj pro řešení zvolené problematiky včetně zkvalitňování personální a technické kapacity sociálních partnerů a komunikačních nástrojů. Tento cíl je také podporou pro naplňování udržování sociálního smíru. Pro zajištění rovnováhy mezi ekonomickým a sociálním přístupem k problematice je důležité, aby se na jejich řešení dohodli **sociální oba partneři.** To je také důvod, proč řešení přenášíme na platformu sociálního dialogu.

Klíčové aktivity

- Rekonstrukce a činnost pracovní skupiny na úrovni vytvořené bipartitní platformy
- Doplnění technických kapacit na úrovni bipartitních platforem
- Realizace měření vybraných pozic v odvětví, definice vhodných opatření pro měřené pozice
- Zajištění informovanosti a přenosu výsledků pro cílovou skupinu
- Věková diverzita
- Vytvoření metody pro měření prostředí, interpretace výsledků

BP školství

Cílem aktivity BP školství Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II (CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001783) je získání dat měřením pracovníků, kteří zastávají vybrané pozice v odvětví včetně interpretace, vyhodnocení dat a zpracování zpětné vazby a podkladů pro Specialisty dané bipartitní platformy.

První fáze měření byla složena ze tří částí:

BSAT

Základem BSAT je kombinace projektivních technik používaných v psychologii už desítky let a vědeckých znalostí z oblastí neuro-vědy, medicíny, biologie, matematiky, sociologie, statistiky a informačních technologií. Autorem BSAT, která funguje na neurobiologickém základě, je promovaný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT tak, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače.

CUTE

Metodika cut-e představuje on-line diagnostiku, která disponuje širokým portfoliem psychometrických nástrojů. V rámci projektu jsou využívány dotazníky zaměřující se na pracovní motivaci jedinců v daných profesích, míru jejich dovedností a pracovních kompetencí. Tyto metody jsou společné pro všechny pracovní pozice. V návaznosti na specifické profese se také s předchozími dotazníky měří prostřednictvím testů schopnosti, které jsou klíčové pro výkon konkrétní profese.

LEA

Nový unikátní nástroj měření a benchmarkingu Lifelong Employability Assessment, zkráceně LEA. Nástroj LEA umožňuje měřit, vyhodnocovat a mapovat klíčové procesy rozvoje lidských zdrojů ve firmě týkající se Age managementu. Zaměstnavatelé díky LEA získávají hodnověrný obrázek, jaká opatření, nástroje, procesy je třeba zavádět.

V rámci druhé fáze měření byla využita vyhodnocená data z první fáze, která byla diskutována přímo se zástupci daných pracovních pozic v místě výkonu jejich profese (rozhovory). Nestandardizované rozhovory byly určeny k vyjasnění výsledků sběru dat a zjištění silných a slabých stránek dané profese vč. návrhů a doporučení ke zlepšení dané situace.

V dalším období se BP školství věnovala Kulatým stolům a seminářům.
Výstupy kulatých stolů naleznete v další části, rozdělené dle druhu pracovní pozice.

Měřené pozice:
Učitel na mateřské škole
Učitel na základní škole
Učitel na střední škole
Učitel na základní speciální škole

Učitel na střední škole

Učitel všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy provádí vzdělávací a výchovnou činnost při vyučování všeobecně vzdělávacích předmětů, směřující k získávání vědomostí a dovedností žáků na střední škole, popřípadě ve třídách a na středních školách zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

Pracovní činnosti

- Vzdělávání a výchova zaměřená na získávání vědomostí a dovedností žáků ve všeobecně vzdělávacích vyučovacích předmětech střední školy v rámci školního vzdělávacího programu, na jehož tvorbě se podílí.
- Tvorba a průběžná aktualizace pedagogické dokumentace nebo tvorba a aktualizace individuálních vzdělávacích plánů pro střední školu.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do vzdělávání v rámci školního vzdělávacího programu, popř. do individuálních vzdělávacích plánů.
- Vzdělávání formou speciální pedagogiky, které odpovídá úrovni znevýhodnění žáka s využitím speciálních metod, postupů, forem vzdělávání, učebních pomůcek, speciálních učebnic a didaktických materiálů, kompenzačních pomůcek.
- Vzdělávání nadaných žáků, podněcování osobního vývoje žáků, diskutování o jejich pokrocích s rodiči (zákonnými zástupci) a třídním učitelem a poskytování konzultací žákům.
- Hodnocení účinnosti vzdělávací a výchovné činnosti a nových vyučovacích postupů ve vzdělávání, plnění prací a úkolů souvisejících s přímou pedagogickou činností, včetně dohledu nad žáky.
- Příprava zpráv, hodnocení žáků a jejich klasifikace; vedení ročníkových a závěrečných prací žáků, vedení evidence o pedagogické činnosti a o výsledcích žáků.
- Komplexní vzdělávací a výchovná činnost, popř. specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie.

90	10	2
• zaměstnanců	• zaměstnanců	• firmy
z pozice	z pozice	**absolvovaly**
vyplnilo	vyplnilo	dotazník
BSAT	dotazníky	LEA
snímač	CUTE, účastnilo se rozhovoru	

V rámci projektu proběhly skupinové nestandardizované rozhovory s pedagogy, kteří aktuálně pracují na dané pozici a působí buď v soukromém, nebo státním sektoru. Při výběru reprezentantů daného povolání byla dodržena základní podmínka věkového rozdělení tak, aby se rozhovoru účastnili jak pracovníci, kteří patří do mladší, tak i starší věkové kategorie. Rozhovor tak mapoval téma z různé časové perspektivy; nároky dané pozice i motivaci dotazovaných pracovat na dané pozici v kontextu vlastního stárnutí. Účastníci skupinových rozhovorů sdíleli vlastní motivaci výběru daného povolání i aktuální motivaci či potřebnou míru podpory, která se ve většině případů odvíjela buď od generačních vzorů (rodiče, prarodiče, členové rodiny, učitelé) nebo od chuti věnovat se své specializaci a pomáhat studentům se v ní zdokonalovat.

Účastníci rozhovoru se také zamýšleli nad oblastmi, které považují za problematické z hlediska celoživotního výkonu této profese. Jednalo se především o téma prevence vyhoření, snížení zahlcení, podněty v průběhu školního roku či potřeby celoživotní podpory vlastní odborné způsobilosti.

Podpora celoživotního průběžného vzdělávání pedagogů působících na soukromých i státních zařízeních, a to v podobě teoretického vzdělávání (workshopy, konference), tak i praktické inspirace (např. návštěva jiných zařízení, intervize). Práce na odborné způsobilosti daných jedinců z hlediska age managementu; podpora specializace vlastní odbornosti, stávat se mentorem mladším kolegům (nikoliv vykonavatelem). Podpořit vzdělávání nejen v odborné specializaci, ale také v práci s generací Y či tzv. „millennials“.

Nejdůležitějším tématem dané profese je prevence vyhoření. Z hlediska celoživotního působení je třeba pracovat s rovnoměrným rozložením psychických i fyzických sil. Podpořit legislativní úpravy k vytvoření prostoru pro obnovu sil (např. sabatický rok); vést jedince k sebepodpůrným aktivitám a činnostem přinášejícím relaxaci a uvolnění; vyvažovat osobní a pracovní život.
Z hlediska kvalitního celoživotního vykonávání profese je třeba posílit společenskou prestiž těchto jedinců; zmapovat možnosti, jak v současné době obraz v očích veřejnosti měnit pozitivním způsobem. Jednou ze základních podmínek je odpovídající finanční ohodnocení, které může zajistit výskyt většího zastoupení mužů a kvalitních pracovních sil. Z hlediska age managementu i udržení pozitivního obrazu o dané profesi lze zařadit ¨“zkušební rok v praxi“ pro absolventy a dát jim tak možnost realisticky zhodnotit vlastní motivy k výkonu daného povolání.

Měření prostředí vyhodnocení

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí - pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější - oblast odvětví, legislativa apod.

Měření/sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1 – 5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Spolupráce s mými kolegy je dobrá.	4,1	Kolegové
2	Můj nadřízený mi dává jasné pokyny k mé práci.	4,1	Kolegové
3	Když mám problém, obracím se na kolegy či nadřízené.	4	Kolegové
4	Při mé práci mám podporu u nadřízeného.	3,9	Kolegové
5	Vždy jsou pro mě na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	3,9	Rodič
6	Můj nadřízený mě vždy podporuje.	3,8	Škola
7	Jsem informován/a o dění ve škole.	3,8	Škola
8	Mohu být kreativní.	3,8	Škola
9	Škola má dostatek informací z MŠMT.	3,8	Škola
10	Místo, kde pracuji, je pro mě příjemné.	3,8	Škola
11	Nadřízený mi pomáhá vytvářet kvalitní pracovní prostředí.	3,8	Kolegové
12	Mám prostor k dalšímu vzdělávání.	3,8	Pedagog
13	Ve škole se cítím bezpečně.	3,8	Škola
14	Moji kolegové mě plně podporují.	3,8	Škola

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Spolupráce mezi pracovníky v pozici Učitel je dobrá.	4,1	Kolegové
2	Administrativa spojená s výukou je neefektivní.	4	Pedagog
3	Pracovníci v pozici Učitel jsou informováni o dění ve škole.	3,9	Škola
4	Jako nadřízený dávám pracovníkům v pozici Učitel jasné pokyny k práci.	3,9	Kolegové
5	Pracovníci v pozici Učitel mají prostor k dalšímu vzdělávání.	3,8	Pedagog
6	Pracovníci v pozici Učitel mají dostatečný prostor pro práci.	3,8	Škola
7	Pracovníkům v pozici Učitel pomáhám jako nadřízený vytvářet kvalitní pracovní prostředí.	3,8	Kolegové
8	Jako nadřízený pracovníky v pozici Učitel vždy podporuji.	3,8	Škola
9	Pracovníci v pozici Učitel mají dostatek pracovních materiálů.	3,8	Škola
10	Když mají pracovníci v pozici Učitel problém, obrací se na kolegy či na mne jako nadřízeného.	3,8	Kolegové

Nejnižší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Žáci/studenti ve mě vyvolávají strach.	1,9	Třída
2	Práce Učitele je dobře finančně ohodnocena.	2,3	Pedagog
3	Pedagog je autoritou i mimo školu.	2,3	Pedagog
4	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pedagoga.	2,4	Škola
5	Kariérní řád pomůže v rozhodování o dalším vzdělávání pedagogů.	2,4	Pedagog
6	Právní předpisy chrání učitele před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,5	Pedagog
7	Povolání pedagoga je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,5	Pedagog
8	Škola má dostatečné finanční prostředky na ohodnocení učitelů.	2,6	Škola
9	Hluk ve třídě mě ruší při mé práci.	2,7	Třída
10	Administrativa spojená s výukou je neefektivní.	2,7	Pedagog

Nejnižší hodnocení nadřízení:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Kariérní řád pomůže v rozhodování o dalším vzdělávání pracovníků v pozici Učitel.	1,4	Pedagod
2	Právní předpisy chrání pracovníky v pozici Učitel před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,2	Pedagog
3	Ve školách je zvýšená potřeba asistentů.	2,3	Žáci
4	Pracovníci v pozici Učitel mají často osobní problém pracovat s postiženými žáky.	2,3	Žáci
5	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pracovníků v pozici Učitel.	2,4	Škola
6	U pracovníků v pozici Učitel vyvolávají žáci/studenti strach.	2,4	Třída
7	Škola má dostatečné finanční prostředky na ohodnocení učitelů.	2,5	Škola
8	Pracovníci v pozici Učitel jsou autoritou i mimo školu.	2,6	Pedagog
9	Škola má dostatečné finanční prostředky pro výuku.	2,7	Škola
10	Zřizovatel dává škole dostatek prostoru při rozdělování finančních prostředků	2,7	Škola

Přijaté závěry Kulatých stolů

- Pokračovat v nastoupeném trendu řešení platové úrovně pedagogů. Jednorázové řešení nestačí, je potřeba řešit ve střednědobém horizontu a počítat ve státním rozpočtu v kapitole školství.
- Přehodnotit návaznost RVP v oblasti základního a středního vzdělávání, zejména za pomoci ČŠI a zřizovatele .Zlepšovat úroveň práce škol.
- Zajistit v rozpočtu v položce ONIV- dostatečné prostředky pro vybavení škol odbornými pomůckami. Využívat spolupráci škol se zaměstnavatelem dle Školského zákona § 57 odst. 2.
- Zkvalitnit zdravotní péči, přizpůsobit ji potřebám pedagogů, sledovat nakolik se osvědčují přijímaná legislativní opatření směřující k pedagogickým pracovníkům .
- Na školách sledovat přístup rodičů při vzdělávání jejich dětí. Nakolik respektují a plní své povinnosti, nakolik využívají svá práva.
- Určení hlavních faktorů způsobujících nadměrnou administrativu. Rozdělení faktorů jednak spočívající v platné školské legislativě a dále mimoškolskou legislativu (výběrová řízení, registry smluv atd.) .
- Motivovat učitele k dalšímu vzdělávání nejen finančním ohodnocením, ale i kariérním postupem.
- Snažit se podporovat kvalitní absolventy škol k další spolupráci se školou a vzdělávání k pedagogickému minimu (hlavně odborné předměty s maturitní zkouškou) a tím získávat nové učitele odborných předmětů.
- Zajistit kvalitní prevence vyhoření učitelů na středních školách a to celoživotním působením na rovnoměrným rozložení psychických a fyzických sil.
- Vytvořit možnosti využití Pedagogických poraden nejen pro žáky, ale i pro učitele, aby měli možnost využít externích psychologů.
- Vést učitele k sebepodpůrným aktivitám.
- Přizpůsobit strukturu praxe a zvýšení potřebných obsahových změn ve studijních programech na VŠ.
- Usilovat o zvýšení finančních prostředků státního rozpočtu určených na další vzdělávání pedagogů, případně získávání dalších zdrojů pro tyto účely.
- Provádět kontrolu vzdělávacích institucí, které zajišťují DVP, toto vzdělání by mělo být přínosem.
- Poskytování pomoci začínajících učitelů formou- uvádějícího učitele by měla být povinností škol a činnost uvádějícího učitele by měla být odměněna některou z nárokových složek platu, případně snížení jeho vyučovací povinnosti.

Speciální pedagog

NÁPLŇ POZICE

Speciální pedagog provádí pedagogickou, diagnostikační, terapeutickou, logopedickou a poradenskou činnost.

- Hodnocení účinnosti nápravných, reedukačních a kompenzačních postupů.
- Tvorba koncepcí, metodik a postupů speciálně pedagogických, preventivních a poradenských služeb ve školství a jejich zavádění.
- Vedení příslušné dokumentace.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do speciálně vzdělávacích a nápravných programů.
- Depistážní a diagnostikační činnost zaměřená na vyhledávání jedinců s rizikem školní neúspěšnosti.
- Vyšetřování logopedická, etopedická, samotopedická a další a provádění nápravy poruch.
- Provádění nápravných, reedukačních a kompenzačních činností s rizikovými jedinci.
- Poskytování speciálně pedagogických služeb.
- Spolupráce s rodiči a rodinami postižených dětí a mládeže při aplikaci nápravných metod.
- Spolupráce se školami a školskými, zdravotnickými a dalšími zařízeními.
- Vedení výcvikových a dalších programů osobnostního rozvoje postižených jedinců.

90	10	2
• zaměstnanců	• zaměstnanců	• firmy
z pozice	z pozice	**absolvovaly**
vyplnilo	vyplnilo	dotazník
BSAT	dotazníky	LEA
snímač	CUTE, účastnilo se rozhovoru	

V rámci projektu proběhly skupinové nestandardizované rozhovory se speciálními pedagogy, kteří aktuálně pracují na dané pozici. Při výběru reprezentantů daného povolání byla dodržena základní podmínka věkového rozdělení tak, aby se rozhovoru účastnili jak pracovníci, kteří patří do mladší, tak i starší věkové kategorie. Rozhovor tak mapoval téma z různé časové perspektivy; nároky dané pozice i motivaci dotazovaných pracovat na dané pozici v kontextu vlastního stárnutí. Účastníci skupinových rozhovorů sdíleli vlastní motivaci výběru daného povolání i aktuální motivaci či potřebnou míru podpory, která se ve většině případů odvíjela od osobních příběhů (zkušenost s handicapy). Účastníci rozhovoru se také zamýšleli nad oblastmi, které považují za problematické z hlediska celoživotního výkonu této profese. Jednalo se především o téma udržení nadhledu (vzhledem k charakteru práce) a potřeby fyzické a psychické relaxace. Daná profese vykazuje spíše známky poslání, účastníci zdůrazňovali především nutnost vyvažování náročnosti práce s osobním životem a odpočinkem (aktivním i pasivním).

Podpora celoživotního průběžného vzdělávání speciálních pedagogů, ať již v podobě teoretického vzdělávání (workshopy, konference), tak i praktické inspirace (např. návštěva jiných zařízení, intervize). Práce na odborné způsobilosti daných jedinců z hlediska age managementu; podpora specializace vlastní odbornosti, stávat se mentorem mladším kolegům (nikoliv vykonavatelem).

Nejdůležitějším tématem dané profese je prevence vyhoření. Profese se v mnoha případech svým charakterem blíží osobnímu poslání; z hlediska celoživotního působení je třeba pracovat s rovnoměrným rozložením psychických i fyzických sil. Podpořit možnosti na straně zaměstnavatele (možnosti rotace, zkráceného úvazku, zaměření specializace, sabatický rok); vést jedince k sebepodpůrným aktivitám a činnostem přinášejícím relaxaci a uvolnění; vyvažovat osobní a pracovní život.

Měření prostředí vyhodnocení

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí - pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější - oblast odvětví, legislativa apod.

Měření/sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1 – 5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Mám prostor k dalšímu vzdělávání.	4,5	Pedagog
2	Mohu být kreativní.	4,5	Škola
3	Při mé práci mám podporu u nadřízeného.	4,4	Kolegové
4	Vždy jsou pro mě na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	4,4	Rodič
5	Mám dostatečný prostor pro mou práci.	4,4	Škola
6	Mé pracoviště je bezpečné.	4,3	Třída
7	Rád/a učím na této škole.	4,3	Škola
8	Nadřízený mi pomáhá vytvářet kvalitní pracovní prostředí.	4,3	Kolegové
9	Když mám problém, obracím se na kolegy či nadřízené.	4,2	Kolegové
10	Mám dostatek pracovních materiálů.	4,2	Škola
11	Můj nadřízený mi dává jasné pokyny k mé práci.	4,2	Kolegové
12	Můj nadřízený mě vždy podporuje.	4,2	Škola
13	Jsem informován/a o dění ve škole.	4,2	Škola
14	Ve škole se cítím bezpečně.	4,2	Škola
15	Pokud se nedaří vyřešit problém s rodiči, naleznu podporu u vedení školy.	4,2	Rodič

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Pracovníci v pozici Učitel mají prostor k dalšímu vzdělávání.	4,6	Pedagog
2	Pracovníkům v pozici Učitel pomáhám jako nadřízený vytvářet kvalitní pracovní prostředí.	4,5	Kolegové
3	Pracovníci v pozici Učitel mohou být kreativní.	4,5	Škola
4	Pracovníci v pozici Učitel mají při práci podporu nadřízeného.	4,4	Kolegové
5	Místo, kde pracovníci v pozici Učitel pracují, je pro ně příjemné.	4,3	Škola
6	Pracovníci v pozici Učitel mají dostatek pracovních materiálů.	4,3	Škola
7	Když mají pracovníci v pozici Učitel problém, obrací se na kolegy nebo na mne jako nadřízeného.	4,3	Kolegové
8	Jako nadřízený pracovníky v pozici Učitel vždy podporuji.	4,2	Škola
9	Jako nadřízený dávám pracovníkům v pozici Učitel jasné pokyny k práci.	4,2	Kolegové
10	Pracovníci v pozici Učitel mají dostatečný prostor pro práci.	4,1	Škola
11	Pracovníci v pozici Učitel jsou informováni o dění ve škole.	4,1	Škola
12	Ve školách je zvýšená potřeba asistentů.	4,1	Žáci
13	Spolupráce mezi pracovníky v pozici Učitel je dobrá.	4,1	Kolegové
14	Pokud se nedaří vyřešit problém s rodiči, naleznou pracovníci v pozici Učitel podporu u vedení školy.	4,1	Rodič

Nejnižší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Inkluze ztěžuje práci v kolektivu třídy.	2	Žáci
2	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pracovníků v pozici Učitel.	2,1	Škola
3	Povolání pedagoga/učitele je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,2	Pedagog
4	Kariérní řád pomůže v rozhodování o dalším vzdělávání pracovníků v pozici Učitel.	2,2	Pedagog
5	Pracovníci v pozici Učitel mají často osobní problém pracovat s postiženými žáky.	2,3	Žáci
6	U pracovníků v pozici Učitel vyvolávají žáci/studenti strach.	2,4	Třída
7	Neexistuje právní předpis kompetence pracovníci v pozici Učitel vůči žáku a naopak.	2,4	Pedagog
8	Práva rodičů nejsou jasně vytyčena, někdy jsou na úkor žáka.	2,5	Pedagog
9	Větší počty žáků neumožňují individuální přístup.	2,6	Žáci
10	Hluk ve třídě ruší pracovníky v pozici Učitel při práci.	2,6	Třída

Nejnižší hodnocení nadřízení:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Mám osobní problém pracovat s postiženými žáky.	1,9	Žáci
2	Inkluze ztěžuje práci v kolektivu třídy.	2,2	Žáci
3	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pedagoga.	2,2	Škola
4	Žáci/studenti ve mně vyvolávají strach.	2,3	Třída
5	Hluk ve třídě mě ruší při mé práci.	2,5	Třída
6	Pedagog je autoritou i mimo školu.	2,5	Pedagog
7	Povolání pedagoga je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,6	Pedagog
8	Neexistuje právní předpis kompetence pedagoga vůči žáku a naopak.	2,6	Pedagog
9	Kariérní řád pomůže v rozhodování o dalším vzdělávání pedagogů.	2,7	Pedagog
10	Právní předpisy chrání učitele před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,8	Pedagog
11	Přivítal bych rozvoj kompetencí směřujících k práci s inkluzivními žáky	2,8	Žáci

Přijaté závěry Kulatých stolů

- Doporučení MŠMT profinancovat i zdravotní personál v oblasti speciálního školství.
- Zpřísnit kvalifikaci vzdělávání pro asistenty. Více praxe!
- Provést nezbytné legislativní úpravy ve vzdělávání a školských službách v oblasti vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Omezit administrativní zátěž pouze na nezbytně nutnou.
- Zabezpečit v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků studium v oboru speciální pedagogika formou dálkového studia, nebo absolvováním studia v délce 250 vyučovacích hodin ukončené závěrečnou písemnou prací s obhajobou a závěrečnou zkouškou před komisí pro kvalifikované pedagogy běžných základních škol a schopnost rekvalifikace pro profese v oboru speciální pedagogika pro pracovní pozici asistent pedagoga.
- Zařadit činnost výchovného poradce mezi specializované činnosti pedagoga a snížit mu úvazek přímé vyučovací povinnosti nejen s ohledem na počet žáků školy, ale také v souvislosti s počtem dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Legislativně zajistit odpolitizování výběru, jmenování popřípadě odvolání ředitele školy – vyloučit z tohoto procesu zřizovatele.

Učitel na základní škole 1. stupeň

Učitel prvního stupně základní školy provádí vzdělávací a výchovnou činnost při vyučování, směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků žáků na prvním stupni základní školy ve všeobecně vzdělávacích předmětech, popřípadě ve třídách a školách zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

- Výchova a vzdělávání zaměřené na získávání vědomostí a dovedností žáků prvního stupně základní školy v rámci školního vzdělávacího programu, na jehož tvorbě se podílí.
- Tvorba a průběžná aktualizace pedagogické dokumentace nebo tvorba a aktualizace individuálních vzdělávacích plánů pro první stupeň základní školy.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do vzdělávání, popř. do individuálních vzdělávacích plánů.
- Vzdělávání formou speciální pedagogiky, které odpovídá úrovni znevýhodnění žáka, s využitím speciálních metod, postupů, forem vzdělávání, učebních pomůcek, speciálních učebnic a didaktických materiálů, kompenzačních pomůcek.
- Vzdělávání nadaných žáků a podněcování osobního vývoje žáků a diskutování o jejich pokrocích s rodiči (zákonnými zástupci) a třídním učitelem, příprava zpráv, hodnocení žáků a jejich klasifikace.
- Hodnocení účinnosti vzdělávací a výchovné činnosti a nových vyučovacích postupů ve vzdělávání.
- Plnění prací a úkolů souvisejících s přímou pedagogickou činností, včetně dohledu nad žáky, vedení dokumentace o pedagogické činnosti a o výsledcích žáků.
- Komplexní vzdělávací a výchovná činnost, popř. specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie.

Učitel na základní škole 2. stupeň

Učitel druhého stupně základní školy provádí vzdělávací a výchovnou činnost při vyučování směřující k získávání vědomostí a dovedností žáků na druhém stupni základní školy ve všeobecně vzdělávacích předmětech, popřípadě ve třídách a školách zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami.

- Výchova a vzdělávání zaměřené na získávání vědomostí a dovedností žáků v rámci školního vzdělávacího programu, na jehož tvorbě se podílí.
- Tvorba a průběžná aktualizace pedagogické dokumentace, nebo tvorba a aktualizace individuálních vzdělávacích plánů pro druhý stupeň základní školy.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do vzdělávání, popř. do individuálních vzdělávacích plánů.
- Vzdělávání formou speciální pedagogiky, které odpovídá úrovni znevýhodnění žáka, s využitím speciálních metod, postupů, forem vzdělávání, učebních pomůcek, speciálních učebnic a didaktických materiálů, kompenzačních pomůcek.
- Vzdělávání nadaných žáků a podněcování osobního vývoje žáků, diskutování o jejich pokrocích s rodiči (zákonnými zástupci) a třídním učitelem a poskytování konzultací žákům, příprava zpráv, hodnocení žáků a jejich klasifikace.
- Hodnocení účinnosti vzdělávací a výchovné činnosti a nových vyučovacích postupů ve vzdělávání.
- Plnění prací a úkolů souvisejících s přímou pedagogickou činností, včetně dohledu nad žáky, vedení evidence o pedagogické činnosti a o výsledcích žáků.

90	10	2
• zaměstnanců	• zaměstnanců	• firmy
z pozice	z pozice	**absolvovaly**
vyplnilo	vyplnilo	dotazník
BSAT	dotazníky	LEA
snímač	CUTE, účastnilo se rozhovoru	

V rámci projektu proběhly skupinové nestandardizované rozhovory s pedagogy, kteří aktuálně pracují na dané pozici a působí buď v soukromém nebo státním sektoru. Při výběru reprezentantů daného povolání byla dodržena základní podmínka věkového rozdělení tak, aby se rozhovoru účastnili jak pracovníci, kteří patří do mladší, tak i starší věkové kategorie. Rozhovor tak mapoval téma z různé časové perspektivy; nároky dané pozice i motivaci dotazovaných pracovat na dané pozici v kontextu vlastního stárnutí. Účastníci skupinových rozhovorů sdíleli vlastní motivaci výběru daného povolání i aktuální motivaci či potřebnou míru podpory, která se ve většině případů odvíjela buď od generačních vzorů (rodiče, prarodiče, členové rodiny učitelé) nebo od vnitřního přesvědčení a víry v prospěšnost a užitečnost výkonu tohoto povolání. Účastníci rozhovoru se také zamýšleli nad oblastmi, které považují za problematické z hlediska celoživotního výkonu této profese. Jednalo se především o téma prevence vyhoření, odborné způsobilosti a často udržení stabilního, jednoduchého, nepřekombinovaného systému vzdělávání dětí.

Podpora celoživotního průběžného vzdělávání pedagogů působících na soukromých i státních zařízeních, a to v podobě teoretického vzdělávání (workshopy, konference), tak i praktické inspirace (např. návštěva jiných zařízení, intervize). Práce na odborné způsobilosti daných jedinců z hlediska age managementu; podpora specializace vlastní odbornosti, stávat se mentorem mladším kolegům (nikoliv vykonavatelem). Zajišťovat stabilní prostředí pro vzdělávání učitelů, jasné směrnice, včasnou přípravu pro plánované změny (např. inkluze). Inspekce jako podpůrný prvek pro vyváženou zpětnou vazbu na aktuální úroveň daného učitele i jeho další rozvoj.

Nejdůležitějším tématem dané profese je prevence vyhoření. Profese je v pojetí jedinců působících na dané pozici ve valné většině osobním posláním; z hlediska celoživotního působení je tedy třeba pracovat s rovnoměrným rozložením psychických i fyzických sil. Podpořit možnosti na straně zaměstnavatele (možnosti rotace, zkráceného úvazku, úprava systému vzdělávání učitelů na 1.stupni, sabatický rok); vést jedince k sebepodpůrným aktivitám a činnostem přinášejícím relaxaci a uvolnění; vyvažovat osobní a pracovní život.

Z hlediska kvalitního celoživotního vykonávání profese je třeba posílit společenskou prestiž těchto jedinců; zmapovat možnosti, jak v současné době obraz v očích veřejnosti měnit pozitivním způsobem. Jednou ze základních podmínek je odpovídající finanční ohodnocení, které může zajistit výskyt většího zastoupení mužů a kvalitních pracovních sil. Z hlediska age managementu i udržení pozitivního obrazu o dané profesi lze zařadit ¨“zkušební rok v praxi“ pro absolventy a dát jim tak možnost realisticky zhodnotit vlastní motivy k výkonu daného povolání.

Měření prostředí vyhodnocení

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí - pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější - oblast odvětví, legislativa apod.

Měření/sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1 – 5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Vždy jsou pro mě na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	4,7	Rodič
2	Ve školách je zvýšená potřeba asistentů.	4,5	Žáci
3	Navýšení platů pedagogů je dobrý prostředek k získávání nových učitelů.	4,4	Pedagog
4	Ve škole se cítím bezpečně.	4,4	Škola
5	Větší počty žáků neumožňují individuální přístup.	4,4	Žáci
6	Mé pracoviště je bezpečné.	4,3	Třída
7	Přivítal bych rozvoj kompetencí směřujících k práci s inkluzivními žáky.	4,2	Žáci
8	Spolupráce s žáky je dobrá.	4,2	Třída
9	Místo, kde pracuji, je pro mě příjemné.	4,1	Škola
10	Rád/a si poslechnu konstruktivní kritiku i ze strany rodičů.	4,1	Rodič
11	Rád/a učím na této škole.	4,1	Škola

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Pracovníci v pozici Učitel se ve škole cítí bezpečně.	4,7	Škola
2	Pro pracovníky v pozici Učitel jsou vždy na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	4,6	Rodič
3	Místo, kde pracovníci v pozici Učitel pracují, je pro ně příjemné.	4,4	Škola
4	Větší počty žáků neumožňují individuální přístup.	4,4	Žáci
5	Jako nadřízený pracovníky v pozici Učitel vždy podporuji.	4,2	Škola
6	Pracovníci v pozici Učitel rádi učí na této škole.	4,2	Škola
7	Pracovníci v pozici Učitel jsou informováni o dění ve škole.	4,1	Škola
8	Jako nadřízený dávám pracovníkům v pozici Učitel jasné pokyny k práci.	4,1	Kolegové
9	Pokud se nedaří vyřešit problém s rodiči, naleznou pracovníci v pozici Učitel podporu u vedení školy.	4,1	Rodič
10	Pracoviště je pro pracovníky v pozici Učitel bezpečné.	4,1	Třída

Nejnižší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Žáci/studenti ve mně vyvolávají strach.	1,5	Třída
2	Práce učitele je dobře finančně ohodnocena.	2,3	Pedagog
3	Mám osobní problém pracovat s postiženými žáky.	2,4	Žáci
4	Právní předpisy chrání učitele před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,5	Pedagog
5	Neexistuje právní předpis kompetence pedagoga vůči žáku a naopak.	2,8	Pedagog
6	Povolání pedagoga je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,8	Pedagog
7	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pedagoga.	2,8	Škola
8	Pedagog je autoritou i mimo školu.	2,9	Pedagog
9	Hluk ve třídě mě ruší při mé prácí.	2,9	Třída
10	Práva rodičů nejsou jasně vytyčena, někdy jsou na úkor žáka.	2,9	Pedagog

Nejnižší hodnocení nadřízení:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	U pracovníků v pozici Učitel vyvolávají žáci/studenti strach.	1,5	Třída
2	Právní předpisy chrání pracovníky v pozici Učitel před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,4	Pedagog
3	Práce učitele je dobře finančně ohodnocena.	2,4	Pedagog
4	Nové zákony a vyhlášky ulehčují práci pracovníků v pozici Učitel.	2,5	Škola
5	Povolání pedagoga/učitele je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,6	Pedagog
6	Pracovníci v pozici Učitel jsou autoritou i mimo školu.	2,6	Pedagog
7	Škola má prostor pro vytváření vlastních projektů.	2,8	Škola
8	Pracovníci v pozici Učitel mají často osobní problém pracovat s postiženými žáky.	2,9	Žáci
9	Práva rodičů nejsou jasně vytyčena, někdy jsou na úkor žáka.	2,9	Pedagog
10	Neexistuje právní předpis kompetence pracovníků v pozici Učitel vůči žáku a naopak.	2,9	Pedagog

Přijaté závěry Kulatých stolů

Některé z vybraných závěrů nelze zajišťovat na úrovni zaměstnavatelů, proto je nutné předložit je na jednání tripartity, kde bude určena odpovědnost jednotlivých orgánů.V rámci sociálního dialogu doporučujeme předložit návrh pro tripartitu.

- Vyčlenění dostatečných finančních prostředků na další a hlavně individuální rozvoj dovedností a kvalifikací jednotlivých pedagogů, kteří dle svého plánu osobního rozvoje a po projednání s vedením školy vědí, ve kterých tuto potřebu mají, doporučení ředitelům zřizovatelům tuto skutečnost zjistit.
- Přizpůsobit výuku na vysokých školách připravujících učitele změněným potřebám regionálního školství, zavést vzdělávání v předmětech metodika a didaktika oborů. Znalosti a schopnosti. Ověřovat v praktické činnosti na školách během studia.
- Zavést povinnou praxi jednoho roku pro studenty pedagogických fakult, tím snížit kvantitu osob s titulem Mgr., získaných na pedagogických školách a zaměřit se na kvalitu a na podporu studentů, kteří se budou po ukončení studia na VŠ pedagogické profesi i nadále věnovat.

- Vytvořit metodické kabinety jednotlivých předmětů, nejlépe v okresních městech ---- doplnit kraj zřizovatel.
- Zabezpečit dostatečné finanční prostředky na další vzdělávání pedagogických pracovníků, především na studium speciálních činností pedagoga.
- Zabezpečit dostatečnou ochranu pedagoga před útoky žáků, studentů a jejich zákonných zástupců. Ověřit účinnost novely školského zákona, která byla mimo jiné zaměřena k tomuto účelu.
- Stanovit platový tarif jako motivační prvek pro absolventy pedagogických fakult ve výši průměrného platu v ČR.
- Zvážit tzv. náborový příspěvek pro začínající učitele, absolventy VŠ ve výši 50 tis. Kč. Poskytnutí příspěvku podmínit závazkem setrvání ve školství po dobu alespoň 5 let. Úhradu vynaložených prostředků zajistí zřizovatelé škol a školských zařízení.
- Zvyšovat průměrný plat učitelů tak, aby do konce roku 2020 dosahoval alespoň 130% celostátní průměrné mzdy. Každoročně sledovat na tripartitě přípravu návrhu rozpočtu na příští rok.
- Do stávající preventivní péče zařadit i preventivní péči hlasivek a sluchu – 1x za 5 let. Navrhnout potřebné změny v příslušných právních předpisech. MŠMT ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví.
- Zařadit mezi nemoci z povolání foniatrické problémy a sledovat měřením tuto problematiku.
- Řešit různou délku pracovních úvazků jako u matek po rodičovské dovolené nebo s rostoucím věkem nižší úvazky.
- Zavést legislativně po 15 odpracovaných letech rok na vzdělávání a relaxaci s náhradou platu (Sabatický rok).

Učitel/ka v předškolním zařízení

Jedná se o výchovnou činnost zaměřenou na celkový rozvoj osobnosti dítěte po stránce fyzické a duševní, a na vytváření návyků sebeobsluhy a hygieny.

Učitel/ka v předškolním zařízení odpovídá za výsledky výchovně vzdělávací práce se zachováním individuální péče o každé dítě. Tvoří vzdělávací program třídy, tím se podílí na tvorbě školního programu, plánuje výchovně vzdělávací práci a pečlivě se na ní připravuje. Vede příslušnou třídní dokumentaci. Je osobně zodpovědná/ý za ochranu a bezpečnost dětí po celou dobu, kdy s nimi pracuje, až do doby, kdy je předá jiné učitelce MŠ, rodičům, nebo jejich zástupcům. Veškerou činnost řídí tak, aby předcházel/a dětským úrazům.

Pracovní náplň vykonává učitelka ve svém pracovním úvazku 40 hodin týdně a z toho je přímá výchovná povinnost 31 hodin týdně. Doplňková povinnost je příprava na plnění výchovné práce. Další povinnosti jsou činnosti, které přímo souvisí s provozem školy a děním ve škole, nebo které jsou nutné k zabezpečení výchovného procesu.

Učitelka se řídí:

Zákoníkem práce, Vyhláškou MŠMT o mateřských školách, předpisy BOZP. Pracovním řádem pro pracovníky ve školství, ŠVP a TVP, pokyny ředitelky.

Podpora průběžného celoživotního vzdělávání učitelů v předškolním zařízení; jak v oblasti dovedností, znalostí (tréninky, workshopy), tak i v oblasti práce s vlastními emocemi a péče o vlastní psychofyzický komfort (supervize, mentální hygiena).

Dbát na preventivní opatření syndromu vyhoření z důvodu celoživotního působení na dané pozici.

Podpořit předávání zkušeností mezi služebně mladšími a staršími učitelkami.

Podpora výchovy k rodičovství z hlediska celé společnosti; téma hranic jako celospolečenské téma a jeho odraz ve výchově dětí a přístupu rodičů.

Průběžně podporovat péči a prevenci v oblasti sluchu a hlasivek; práce s hlasovými terapeuty, tipy a triky, jak šetrně pracovat s vlastním hlasem.

90	10	2
• zaměstnanců	• zaměstnanců	• firmy
z pozice	z pozice	**absolvovaly**
vyplnilo	vyplnilo	dotazník
BSAT	dotazníky	LEA
snímač	CUTE, účastnilo se rozhovoru	

Měření prostředí vyhodnocení

Měření prostředí, ve kterém se řešená pracovní pozice nachází, pracuje. Jednalo se o dva úhly pohledu na oblast vnitřního prostředí - pracovního prostředí, oblast firemního prostředí a vnější - oblast odvětví, legislativa apod.

Měření/sběr dat/ probíhalo dotazníkovou formou a je anonymní zpětnou vazbou, se zaměřením na hodnocení prostředí, ve kterém se vybraná pracovní pozice nachází a pracuje. Dotazníky tvořily bloky otázek, kdy respondenti vybírali k danému tvrzení nejvíce odpovídající odpověď, tedy vybírali na škále 1 – 5 (resp. 1-?) takovou bodovou hodnotu, která vyjadřuje největší míru souhlasu s daným tvrzením, přičemž 5 je výrazný souhlas s tvrzením a 1 výrazný nesouhlas (viz níže popis bodové škály).

Nejvyšší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Vždy jsou pro mě na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	4,3	Rodič
2	Mohu být kreativní.	4,1	Škola
3	S rodiči většinou dojdu ke shodě.	4	Rodič
4	Mé pracoviště je bezpečné.	4	Třída
5	Mám dostatek pomůcek pro svou práci.	4	Třída
6	Spolupráce s žáky je dobrá.	4	Třída
7	Mám dostatečný prostor pro mou práci.	3,9	Škola
8	Místo, kde pracuji, je pro mě příjemné.	3,9	Škola
9	Ve škole se cítím bezpečně.	3,9	Škola
10	Rád/a učím na této škole.	3,9	Škola

Nejvyšší hodnocení nadřízených:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Pro pracovníky v pozici Učitel jsou vždy na prvním místě potřeby (prospěch) žáka.	4,9	Rodič
2	Ve školách je zvýšená potřeba asistentů.	4,5	Žáci
3	Jako nadřízený pracovníky v pozici Učitel vždy podporuji.	4,5	Škola
4	Jako nadřízený dávám pracovníkům v pozici Učitel jasné pokyny k práci.	4,3	Kolegové
5	Pracoviště je pro pracovníky v pozici Učitel bezpečné.	4,3	Třída
6	Pracovníci v pozici Učitel mají při práci podporu nadřízeného.	4,3	Kolegové
7	Pokud se nedaří vyřešit problém s rodiči, naleznou pracovníci v pozici Učitel podporu u vedení školy.	4,3	Rodič
8	Pracovníkům v pozici Učitel pomáhám jako nadřízený vytvářet kvalitní pracovní prostředí	4,2	Kolegové
9	Pracovníci v pozici Učitel jsou informováni o dění ve škole.	4,1	Škola
10	Pracovníci v pozici Učitel rádi učí na této škole.	4,1	Škola

Nejnižší hodnocení pracovníků:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Povolání pedagoga je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,1	Pedagog
2	Pedagog je autoritou i mimo školu.	2,3	Pedagog
3	Inkluze ztěžuje práci v kolektivu třídy.	2,4	Žáci
4	Práce učitele je dobře finančně ohodnocena.	2,4	Pedagog
5	Neexistuje právní předpis kompetence pedagoga vůči žáku a naopak.	2,4	Pedagog
6	Kariérní řád pomůže v rozhodování o dalším vzdělávání pedagogů.	2,5	Pedagog
7	Práva rodičů nejsou jasně vytyčena, někdy jsou na úkor žáka.	2,5	Pedagog
8	Škola má dostatečné finanční prostředky na ohodnocení učitelů.	2,5	Škola
9	Administrativa spojená s výukou je neefektivní.	2,6	Pedagog
10	Právní předpisy chrání učitele před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,6	Pedagog
11	Větší počty žáků neumožňují individuální přístup.	2,6	Žáci

Nejnižší hodnocení nadřízení:

Pořadí	Výrok	Střední hodnocení	Kompetence
1	Práce učitele je dobře finančně ohodnocena.	2,3	Pedagog
2	Povolání pedagoga/učitele je okolím vnímáno jako prestižní povolání.	2,4	Pedagog
3	U pracovníků v pozici Učitel vyvolávají žáci/studenti strach.	2,4	Třída
4	Právní předpisy chrání pracovníky v pozici Učitel před šikanou či jiným nebezpečím ve školách.	2,7	Pedagog
5	Pracovníci v pozici Učitel jsou autoritou i mimo školu.	2,8	Pedagog
6	Neexistuje právní předpis kompetence pracovníci v pozici Učitel vůči žáku a naopak.	2,8	Pedagog
7	Práva rodičů nejsou jasně vytyčena, někdy jsou na úkor žáka.	2,9	Pedagog
8	Škola má dostatečné finanční prostředky na ohodnocení učitelů.	2,9	Škola
9	Administrativa spojená s výukou je neefektivní.	2,9	Pedagog
10	Pracovníci v pozici Učitel mají často osobní problém pracovat s postiženými žáky.	2,9	Žáci

Přijaté závěry Kulatých stolů

- Zajištění podpory psychologů pro jednání se zákonnými zástupci děti a pro řešení problémů, které přesahují rámec školy a vyžadují větší míru součinnosti s rodinným zázemím.
- Obecně a ve větší míře zohledňovat zařazení dětí ve věku do 3 let a dětí se speciálními vzdělávacími potřebami.
- Zvážit finanční zajištění pro podporu chův a asistentů. Tuto skutečnost by měl vzít v úvahu i nový systém financování regionálního školství.
- Vzít v úvahu zřízení samostatných tříd pro děti mladších tří let.
- Zajistit dostatečný počet asistentů s odpovídající kvalifikací, a tuto potřebu promítnout do rozpočtu.
- Spolupracovat se zřizovateli na vypracování návrhů a rozpočtů pro přijímání dětí mladších tří let.
- Za spolupráce s příslušnými orgány zdravotnictví a hygieny vypracovat návrh opatření na snížení hlučnosti.
- Zajistit pedagogům vyšetření hlasivek a sluchu. Připravit návrhy k projednání s Ministerstvem zdravotnictví.
- Zajistit pedagogům vyšetření hlasivek a sluchu, zařadit do povinných prohlídek.
- Omezit v prázdninovém provozu přítomnost dětí matek na mateřské dovolené.
- Zvážit dřívější odchod do důchodu pedagogických pracovníků, jednat v této věci s ministerstvem páce a sociálních věcí.
- Zařadit do programu připravujících učitele mateřských škol tématiku – Psychologii komunikace s rodiči.
- V rozpočtu regionálního školství počítat s dostatečnými finančními prostředky na další vzdělávání pedagogických pracovníků.
- Vytvořit systém terapeutické pomoci psychologů.
- Pořádání seminářů k předcházení syndromu vyhoření, a to ve všech krajích a vytvořit systém preventivních opatření.

POZNÁMKY

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost