

Učitel na základní škole

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRACOVATELÉ

Mgr. Petra Rohlíková – interpret CUTE

Mgr. Jakub Žákavec, MGA – interpret BSAT

Mgr. Pavel Štern – zpracovatel LEA

Stránka | 2

Za sociální partnery (bipartitní platforma):

Dana Beránková

Martina Schlechterová

Petra Károly

OBSAH

Zpracovatelé	2
Aktivita	3
Úvod	4
Vstupy	6
Doporučená témata	8
Souhrn	10
Přílohy	11



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



AKTIVITA

Cílem aktivity 3a projektu 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.

Stránka | 3

První fáze měření je složena ze tří částí:

První a druhá část je založena na sběru dat prostřednictvím standardizovaných diagnostických nástrojů (BSAT, CUTe). Dané nástroje vždy zahrnují část společnou pro všechny profese a část, která je vázána na specifika dané pracovní pozice.

Třetí částí je LEA (Lifelong Employability Assessment) - unikátní nástroj na měření nastavení procesů a opatření a zároveň procesní analýza pro oblast Age managementu u zaměstnavatelů.

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



PŘESNÝ NÁZEV POZICE

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.

Pracovní činnosti

- 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.



NÁPLŇ POZICE

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. Stránka | 5

- 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.

ČASOVÝ SNÍMEK DNE

Co se týká pracovní doby učitelů, ta se řídí především rozvrhem a stanovami daného zařízení (např. soukromé školy). Výuka pro 1. stupeň probíhá na státních základních školách od 8 hodin do 12.30, na soukromých základních školách může být tento čas posunutý (např. začátek výuky v 8:10 do 12:45, nebo od 8:10 do 14:35). Daná časová dotace zahrnuje i přestávku na oběd. Pro druhý stupeň probíhá výuka na státní základní škole opět od 8 hodin do 12:30 nebo do 13.30; v případě odpolední výuky se učí od 14 do cca 15.30 hodin. Srovnatelně funguje působení učitele na soukromé základní škole.



VSTUPY

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 promováný 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.



NESTANDARDIZOVANÉ ROZHOVORY

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.



DOPORUČENÁ TÉMATA

(oblasti pro další řešení – kulaté stoly)

Stránka | 8

Průběžný rozvoj odborných dovedností a kvalifikací

- daná profese vyžaduje celoživotní vzdělávání v trendech práce s dětmi (individuální studium, návštěva odborných kurzů, případně konferencí, návštěvy jiných zařízení atpod.); daná skupina zaměstnanců vyjadřuje vlastní rozvoj za jeden ze základních motivačních prvků
- metodické odborné vedení (ať již zkušeným mentorem – starším kolegou nebo ředitelem školy)
- intervize (průběžná výměna zkušenosti s kolegy z oboru)
- vzdělávání je třeba celosystémově včas podpořit s plánovanými změnami, vytvářet co nejvyšší podmínky pro výkon povolání (např. téma inkluze); možnost získání kvalitní vyvážené zpětné vazby na vlastní výkon práce (především inspekce)

Prevence vyhoření a obnovy sil

- z hlediska vysoké míry psychické i fyzické zátěže je třeba podporovat preventivní opatření vedoucí k obnově sil
- vést a podporovat danou populaci k sebepodpůrným aktivitám (dobíjení sil, aktivní i pasivní relaxace, rodina, koníčky atpod.)
- možnost preventivní péče o vlastní hlasivky (foniatrie) jako základního pracovního nástroje
- budování flexibility systému výkonu práce, např. zkrácené, flexibilní úvazky pro matky po rodičovské dovolené, zkrácené úvazky s rostoucím věkem, jiný vzdělávací systém pro učitele na základním stupni (zapojení více učitelů do vzdělávání jedné třídy)
- legislativně tzv. sabatický rok (po odpracovaných letech rok na vzdělávání a relaxaci)



Prestiž

- povolání učitele vždy bylo velmi prestižní; nutnost zmapovat pokles prestiže v důsledku celospolečenských jevů (nefungují již autoritativní systémy) a možnosti zvyšování celospolečenské hodnoty
- s prestiží a rozvojem věkové diverzity úzce souvisí problematika finančního ohodnocení; lepší platové podmínky by také mohly pozitivně ovlivnit zastoupení vyššího procenta mužů učitelů
- výrazně opakujícím se tématem bylo nedostatek pomůcek pro výuku (státní školství), které jistě nevytváří prestižní obraz; zvýšení dotací na výuku by mohlo vést k rozvoji hodnoty profese učitele
- zavedení tzv. nultého ročníku v praxi po vystudování VŠ by také mohlo podpořit pozitivní obraz o profesi učitele – možnost pro absolventy získat praktické zkušenosti pro ujasnění si vlastní motivace k výkonu povolání



SOUHRN

V této části chceme uvést stručný souhrn nalezených témat, která jsme objevili během této studie. Stránka | 10

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.

”



PŘÍLOHY

Tento dokument má následující přílohy:

Stránka | 11

- Souhrnná zpráva BSAT
- Výsledky CUTe
- Zprávy LEA
- Prezentace



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Zelená ve výsledku označuje rovnováhu, žlutá znamená pozor! a označuje mírnou nerovnováhu. Oblasti, které berou nejvíce životní spokojenosti a energie, označuje červená. Ve výsledku si proto všimněte zejména červených oblastí, jelikož jejich změnou dosáhnete větší rovnováhy a spokojenosti.

Sebeuvědomění

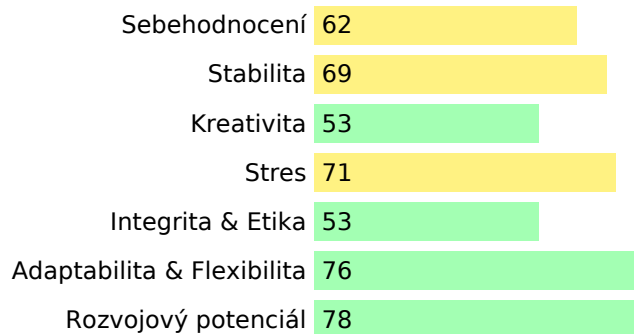
Sebeřízení

Sebemotivace

Sociální
uvědomění

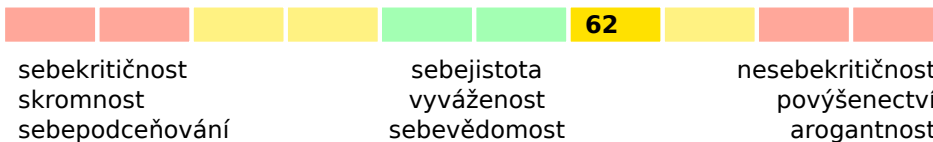
Interpersonální
dovednosti

Sebeuvědomění



Sebehodnocení

Přidělování si vlastní ceny.



.....

.....

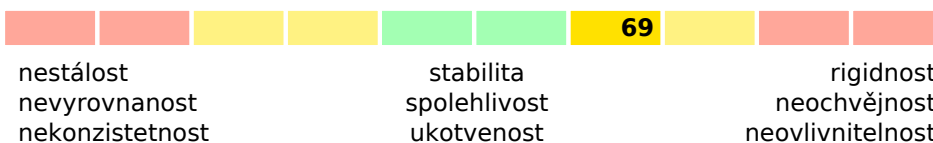
.....

.....

.....

Stabilita

Stálost postojů.



.....

.....

.....

.....

.....

Kreativita

Inovativnost při řešení problému.



.....

.....

.....

.....

.....

Stres

Tendence stresovat se.



pohodovost
lhostejnost
flegmaticnost

rozvážnost
klidnost
vyrovnanost

vnitřní napětí
dramatičnost
stresování

+ **Neumím , Nesmím , Porady , Nechci , MŠMT , Jsem agresivní , Neúspěch , Riziko , Pomalost ,** Moje chyby

.....

.....

.....

.....

.....

Integrita & Etika

Postoje v souladu s etickými normami.



bezzásadovost
liberálnost
tolerantnost

zásadovost
poctivost
čestnost

netolerance
moralizování
puritánskost

+ Moje práce , Mluvím , Učím žáky , Odpovědnost , Tvořím , Školím se , Informace , Chci , Jedu na prázdniny , Vidím

- **Jsem agresivní , Neúspěch , Neumím , Nesmím , Nechci , MŠMT , Porady , Pomalost , Riziko ,** Moje chyby

.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita & Flexibilita

Otevřenost ke změnám.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilita
adaptabilita
přizpůsobivost

netrpělivost
vrtkavost
potřeba změny

+ Myslím , Samostatný/á/ , Spolupráce , Umím , Řídím , Mluvím , Slyším , Rychlost , Rozhoduji , Peníze

-

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvojový potenciál

Touha rozvíjet se.



nízká zvědavost
stagnace
nízký potenciál

zajímá se
vyváženost
potenciál

zvědavost
potřeba růstu
vysoký potenciál

+ Smím , Rozhoduji , Úspěch , Umím , Jedu na prázdniny , Rychlost , Učím žáky , Spolupráce , Vidím , Slyším

- **Jsem agresivní**

.....

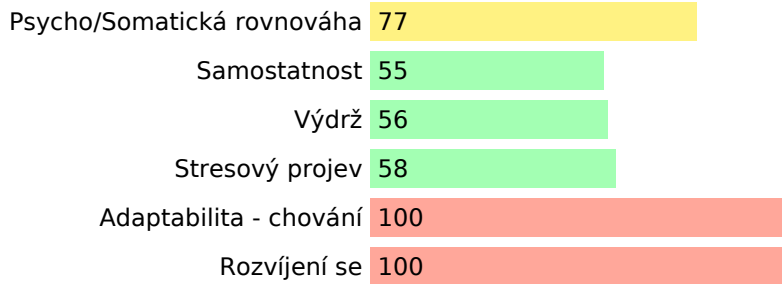
.....

.....

.....

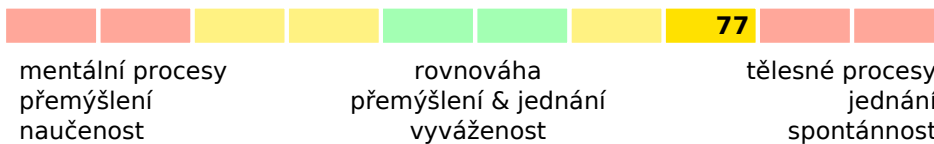
.....

Sebeřízení



Psycho/Somatická rovnováha

Dispozice využívání psychiky nebo těla.



.....

.....

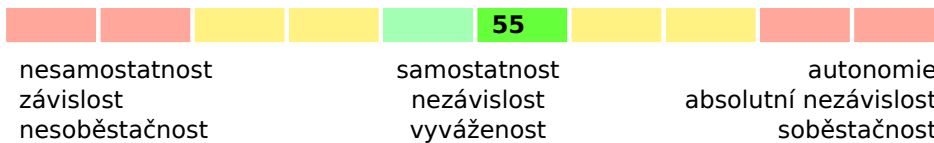
.....

.....

.....

Samostatnost

Ochota pracovat samostatně.



.....

.....

.....

.....

.....

Výdrž

Vytrvalost při zvládání překážek.



.....

.....

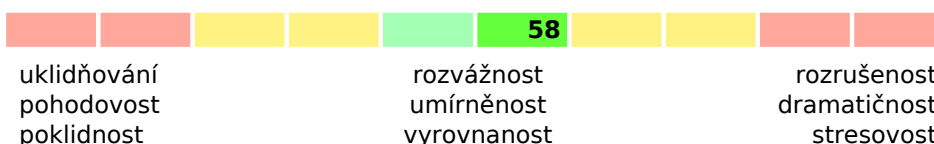
.....

.....

.....

Stresový projev

Zvládání stresu.



.....

.....

.....

.....

.....

Adaptabilita - chování

Přizpůsobování se.



umírněnost
nepružnost
nepřizpůsobivost

flexibilitnost
adaptabilnost
přizpůsobivost

reakčnost
vrtkavost
iniciace změn



+ Myslím , Samostatný/á/ , Spolupráce ,
Umím , Řídím , Mluvím , Slyším ,
Rychlost , Rozhoduji , Peníze

.....

.....

.....

.....

.....

Rozvíjení se

Rozvíjení nových znalostí a dovedností.



bez zájmu
stagnace
stávající znalosti

zajímá se
vyváženost
stávající i nové

experimentování
růst
nové znalosti



+ Smím , Rozhoduji , Úspěch , Umím ,
Jedu na prázdniny , Rychlost , Učím
žáky , Spolupráce , Vidím , Slyším

- **Jsem agresivní**

.....

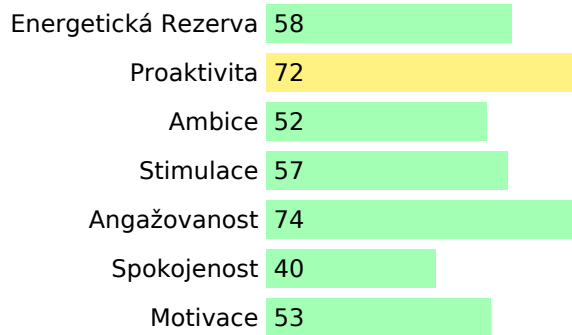
.....

.....

.....

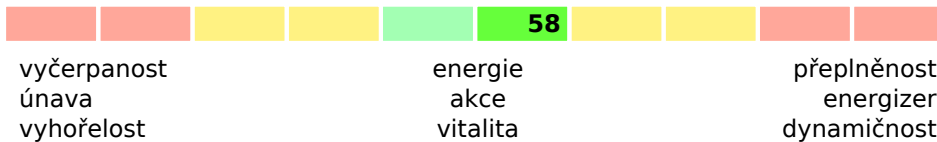
.....

Sebemotivace



Energetická Rezerva

Fyzická a mentální energie.



.....

.....

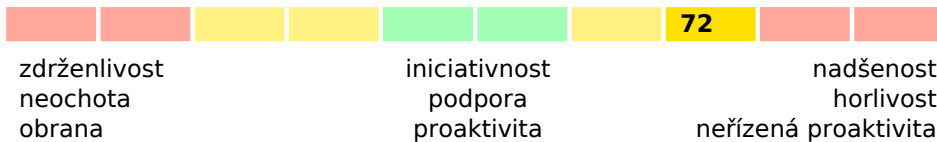
.....

.....

.....

Proaktivita

Iniciativnost v řešení.



.....

.....

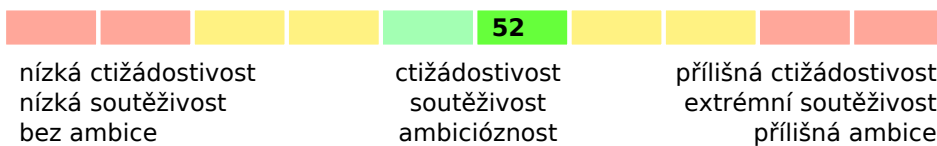
.....

.....

.....

Ambice

Touha dosáhnout úspěchu.



.....

.....

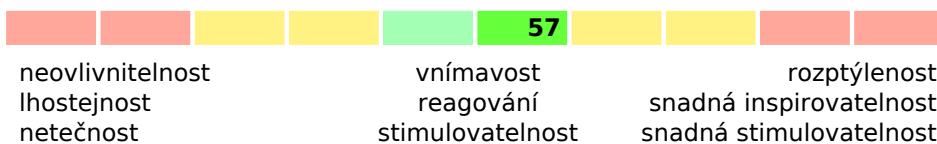
.....

.....

.....

Stimulace

Reagování na externí stimuly.



.....

.....

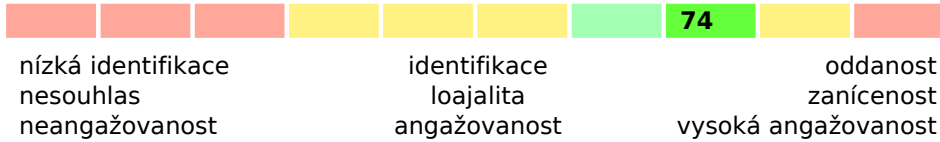
.....

.....

.....

Angažovanost

Vnitřní identifikace s firmou.



+ Mluví s rodiči , Spolupracovníci ,
Slyším , Můj šéf/Moje šéfka , Školím se
, Rychlost , Myslím , Rozhoduji , Učím
žáky , Spolupráce

.....

.....

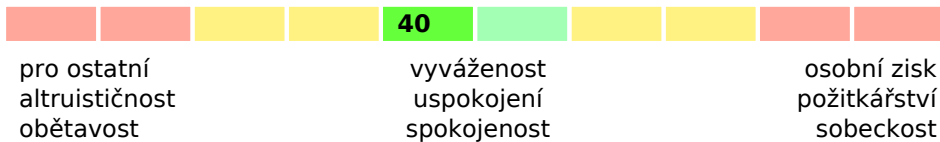
.....

.....

.....

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



+ Spolupráce , Umím , Samostatný/á/ ,
Rozhoduji , Úspěch , Odpovědnost ,
Myslím , Učím žáky , Slyším , Jedu na
prázdniny

- **Jsem agresivní , MŠMT**

.....

.....

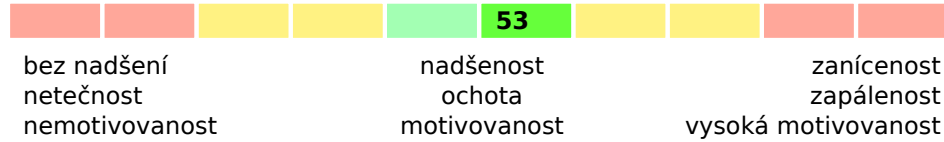
.....

.....

.....

Motivace

Vnitřní touha pracovat.



.....

.....

.....

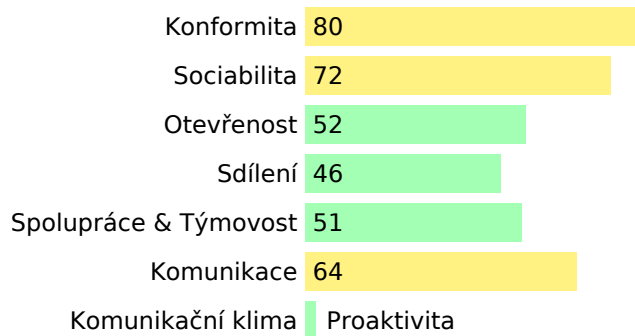
.....

.....

.....

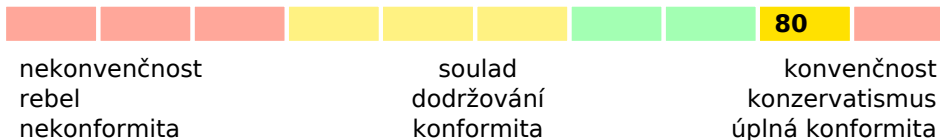
- IDEÁLY** (touhy, přání)
Školím se, Moje zdraví, **Informace**, **Vidím**,
- MOTIVÁTORY** (motivace, odměna)
Spolupráce, Pracuji přesčas, Organizuji, Hodnotící pohovory, Spolupracovníci, Rozhoduji, Řídím, Samostatný/á, **Námaha**, Povinnosti, Kontrola, Moje práce, Poradce, Úspěch, Zákazníci, Učím žáky, Jedu na prázdniny, Mluvím s rodiči, Počítače, Peníze, Odpovědnost, Myslím, Mluvím, Můj šéf/Moje šéfka, Smím, Chci, Slyším, Cítím, Umím,
- OPERÁTORY** (někdy motivace, jindy demotivace)
Vedení firmy, Konkurence, **Neúspěch**, Moje chyby, Tvořím, Rychlost, Změna, **Nesmím**, **Nechci**,
- STRESORY** (stres, demotivace)
Moje mzda, **Pomalost**, Riziko, Porady, **Neumím**, **MŠMT**,
- DESTRUKTORY** (destrukce, vyhraňování se)
Jsem agresivní,

Sociální uvědomění



Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.



.....

.....

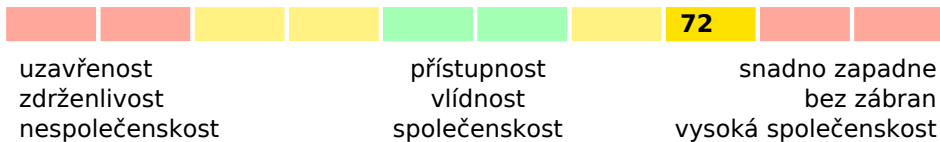
.....

.....

.....

Sociabilita

Interakce s ostatními.



.....

.....

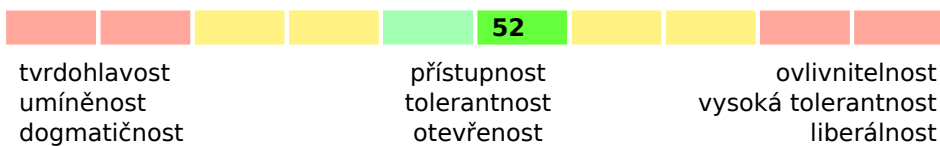
.....

.....

.....

Otevřenost

Otevřenost novým nápadům, postojům, názorům.



.....

.....

.....

.....

.....

Sdílení

Ochota sdílet společné hodnoty.



.....

.....

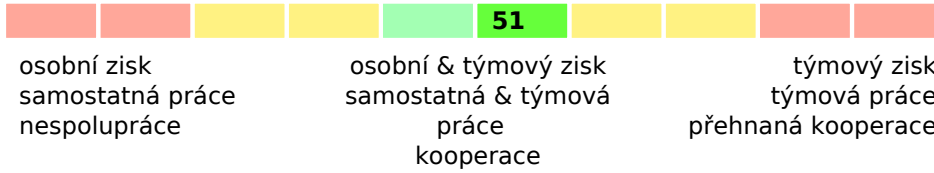
.....

.....

.....

Spolupráce & Týmovost

Ochota spolupracovat.



.....

.....

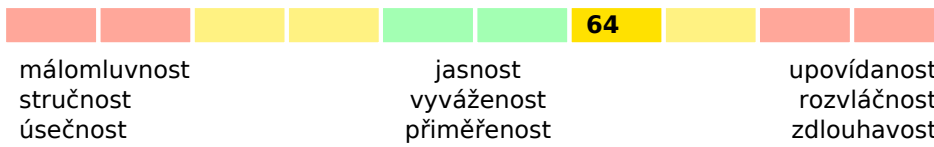
.....

.....

.....

Komunikace

Výměna informací s ostatními.



.....

.....

.....

.....

.....

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.



PROAKTIVITA

Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.

.....

.....

.....

.....

.....

PROAKTIVITA (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Pracuji přesčas , Řídím , Povinnosti , Kontrola , Zákazníci , Mluvím s rodiči , Změna , Mluvím , Můj šéf/Moje šéfka

PODMÍNKY (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Vedení firmy

DOGMA (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Spolupráce , Školím se , Organizuji , Spolupracovníci , Rozhoduji , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Moje práce , Poradce , Úspěch , Učím žáky , Jedu na prázdniny , Počítače , Tvořím , Rychlost , Informace , Peníze , Odpovědnost , Myslím , Smím , Chci , Vidím , Slyším , Cítím , Umím

NESPOKOJENOST (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

Hodnotící pohovory , Pomalost

KONTRAPRODUKTIVITA (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Námaha

ROZZLOBENOST (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost, ukřivděnost.)

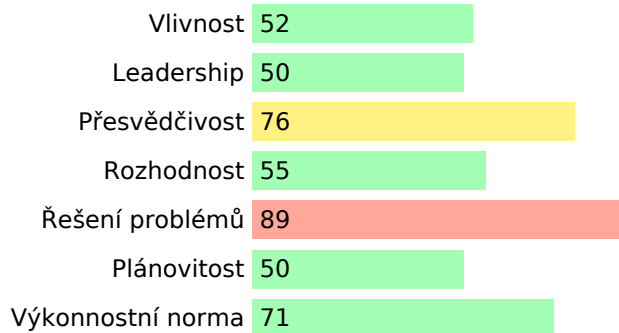
OBRANA (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Moje mzda , Konkurence , Neúspěch , Moje chyby , Jsem agresivní , Porady , Neumím , MŠMT

OBSTRUKCE (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)

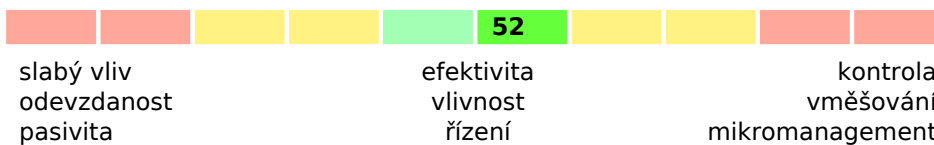
Riziko , Nesmím , Nechci

Interpersonální dovednosti



Vlivnost

Potřeba řídit, mít vliv.



.....

.....

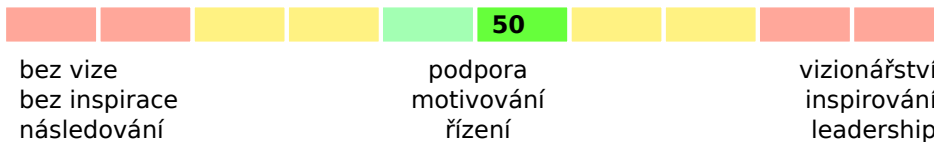
.....

.....

.....

Leadership

Ochota inspirovat a vést ostatní.



.....

.....

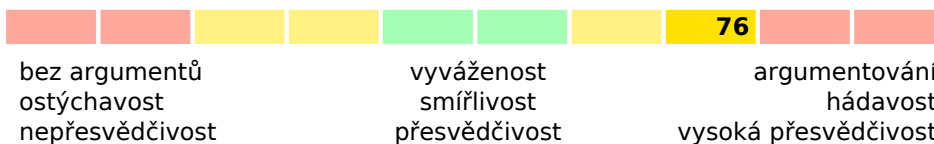
.....

.....

.....

Přesvědčivost

Potenciál přesvědčit ostatní.



.....

.....

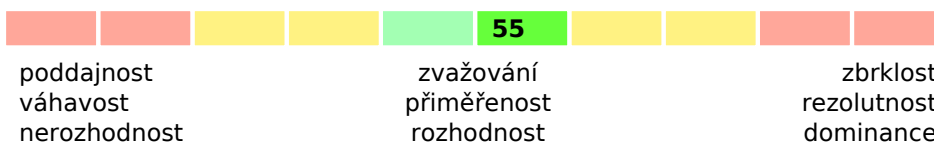
.....

.....

.....

Rozhodnost

Ochota rozhodovat.



.....

.....

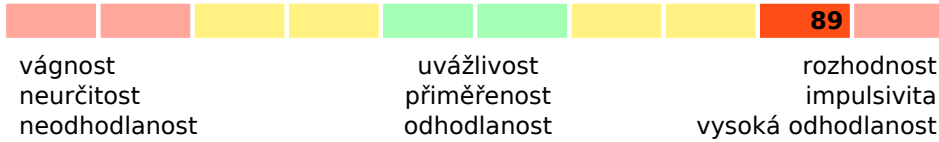
.....

.....

.....

Řešení problémů

Ochota řešit problémy a konflikty.



.....

.....

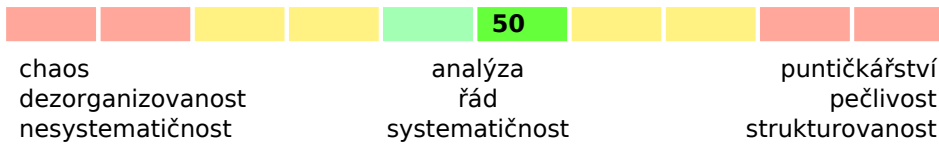
.....

.....

.....

Plánovitost

Ochota plánovat a organizovat.



.....

.....

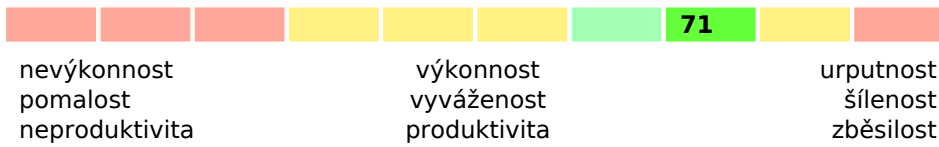
.....

.....

.....

Výkonnostní norma

Vnitřní výkonnostní nastavení.



.....

.....

.....

.....

.....

+

Myslím , Samostatný/á/ , Spolupráce ,
Rozhoduji , Mluvím , Slyším , Moje
práce , Umím , Rychlost , Úspěch

-

Jsem agresivní , MŠMT , Neúspěch



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Školství SZS 01**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Školství SZS 01“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v Královéhradeckém kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030.....	7
Regionální působnost společnosti.....	7
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Školství SZS 01“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	16
Závěr	18
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	19

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Školství SZS 01“ sídlí v Královéhradeckém kraji, jedná se o obecně prospěšnou společnost, byla založena Zakládací smlouvou ze dne 12. června 2003. Společnost byla založena s úmyslem nabídnout nadstandardní služby v oblasti základního vzdělávání pro místní region, vytvořit tak alternativu k současné vzdělávací nabídce v této oblasti a zařadit takto nově vzniklou školu do sítě škol, předškolních zařízení a školských zařízení, kterou spravovalo MŠMT ČR. Součástí obecně prospěšné společnosti jsou – základní škola - cílová kapacita společnosti 155 žáků, která bude brzy naplněna. 2. Školní družina – cílová kapacita 85 dětí 3. Školní klub – nejvyšší povolený počet žáků se neuvádí 4. Školní jídelna - výdejna - nejvyšší povolený počet stravovaných: Společnost má dvě školní budovy ve Velíši a v Robousích na Jičínsku. Výuka probíhá na 1. a 2. Stupni. Ve škole je celkem 14 zaměstnanců, 2 provozní a 12 učitelů. Celkový roční rozpočet společnosti je cca 10 miliónů korun což zahrnuje provozní dotaci kraje, prostředky v rámci získaných a realizovaných projektů, školené, výnosy z akcí.

Motto společnosti: „Jen škola, která spolupracuje se svým okolím a je ochotná a zároveň schopná se od něho něco naučit, má šanci neustrnout ve svém vývoji a poskytnout svým žákům vzdělání, které jim k něčemu bude.“

Společnost „Školství SZS 01“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 73 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 48,3 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi připravila platforma Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřicího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace náboru),
2. řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
3. pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
4. flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od náboru, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společnostem data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „Školství SZS 01“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti Školství SZS 01 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

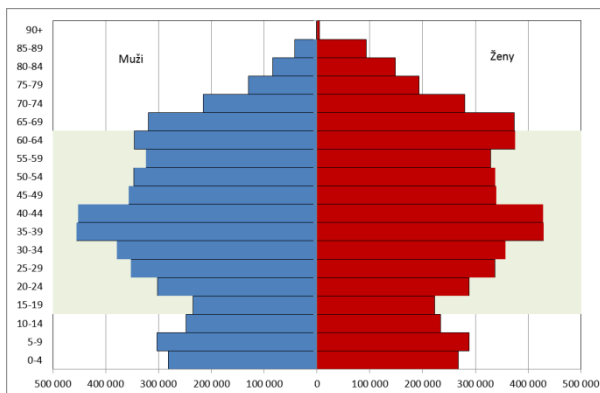
Organizaci Školství SZS 01 zastupoval její ředitel. Společně se zástupcem platformy Byznys pro společnost absolvoval osobní telefonický rozhovor a vyplnění dotazníku. Ředitel organizace školství SZS 01 společností byl předem seznámen s okruhem otázek k měření.

Demografie a statistika České republiky

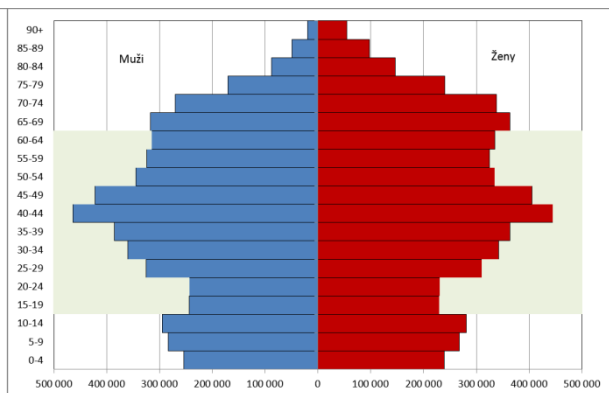
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

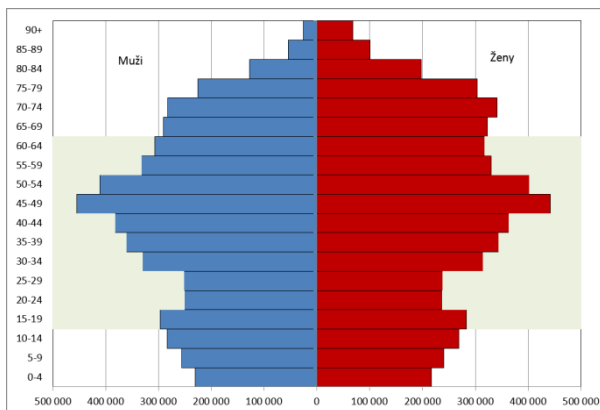
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



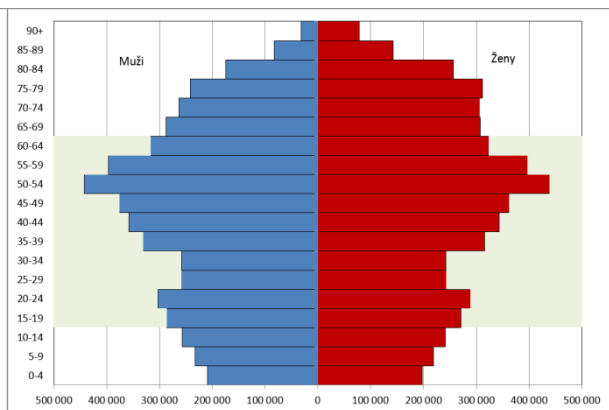
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

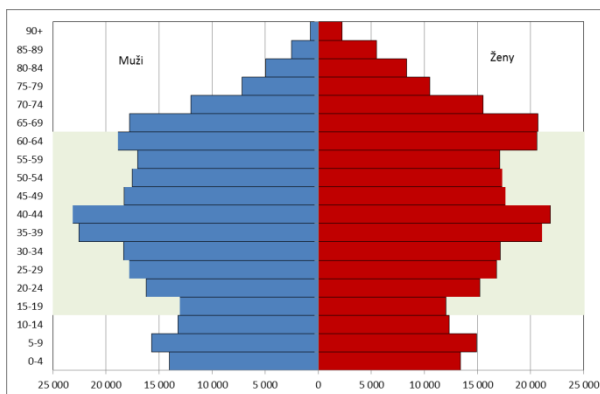
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

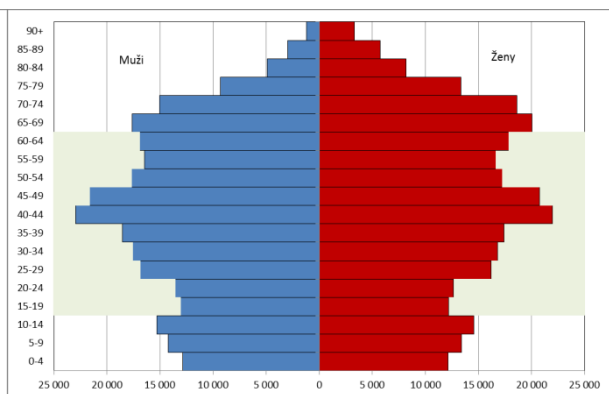
Složení populace v Královéhradeckém kraji v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V Královéhradeckém kraji žilo na konci roku 2015 19,7 % mladých lidí ve věku do 19 let, 60,7 % osob v produktivním věku 20-64 let a 19,6 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 41 let a žen 43,9 let. Královéhradecký kraj je tak nejstarším krajem v ČR s největším podílem seniorů. Trend stárnutí obyvatelstva bude proto v Královéhradeckém kraji probíhat pravděpodobně rychleji než v ostatních krajích. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Moravskoslezském kraji podíl osob 65letých a starších téměř 22 %. V roce 2030 však budou tvořit již více než čtvrtinu populace (25,3 %).

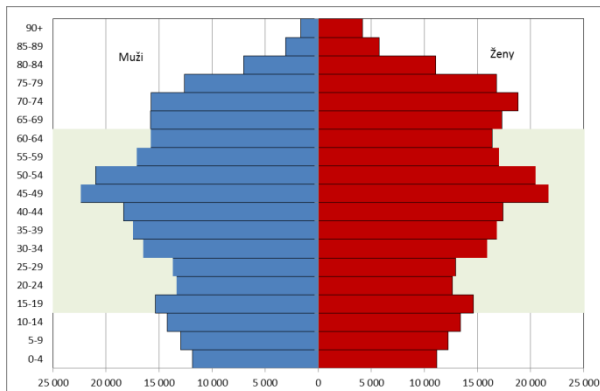
Graf 5 Věková struktura KHK kraje k 1. 1. 2016



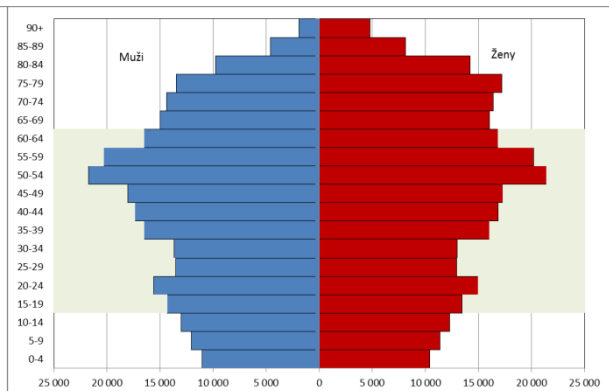
Graf 6 Projekce věkové struktury KHK kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury KHK kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury KHK kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Společnost „Školství SZS 01 působí v Královéhradeckém kraji.

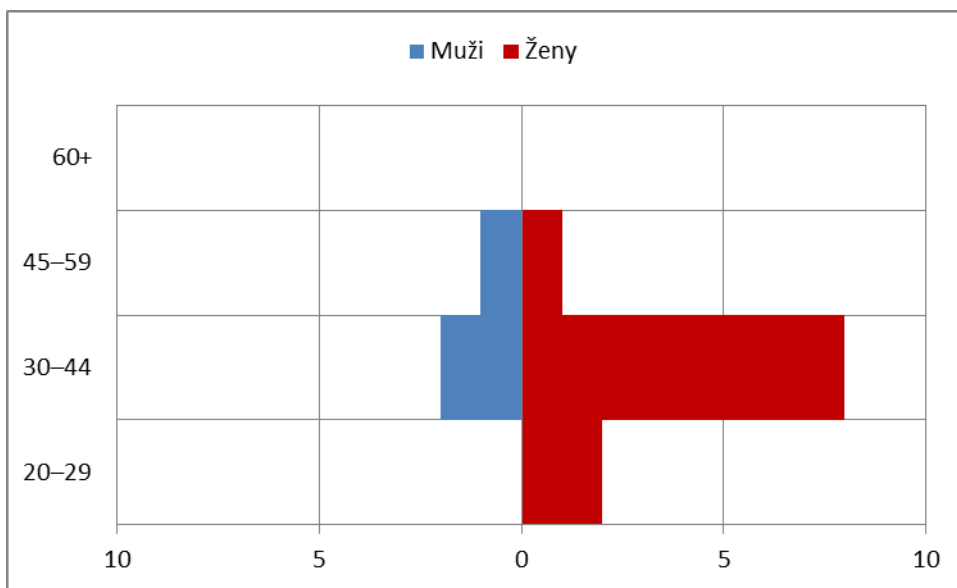
Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Školství SZS 01“ má celkem 14 zaměstnanců, z toho 11 žen a 3 muže. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 2 zaměstnance – pouze ženy,
- v kategorii 30-44 let má společnost 10 zaměstnanců, z toho 8 žen a 2 muže,
- v kategorii 45-59 let má společnost 2 zaměstnance, z toho 1 ženu a 1 muže,
- v kategorii 60+ let nemá společnost žádného zaměstnance.

Největší podíl zaměstnanců je ve věkové kategorii 30 až 44 let – 71 %. V nejmladší věkové kategorii a v kategorii 45 až 59 let je shodný podíl zaměstnanců – 14 %. Ve společnosti převažují ženy, kterých je téměř 80 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Školství SZS 01“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Školství SZS 01“, 2017

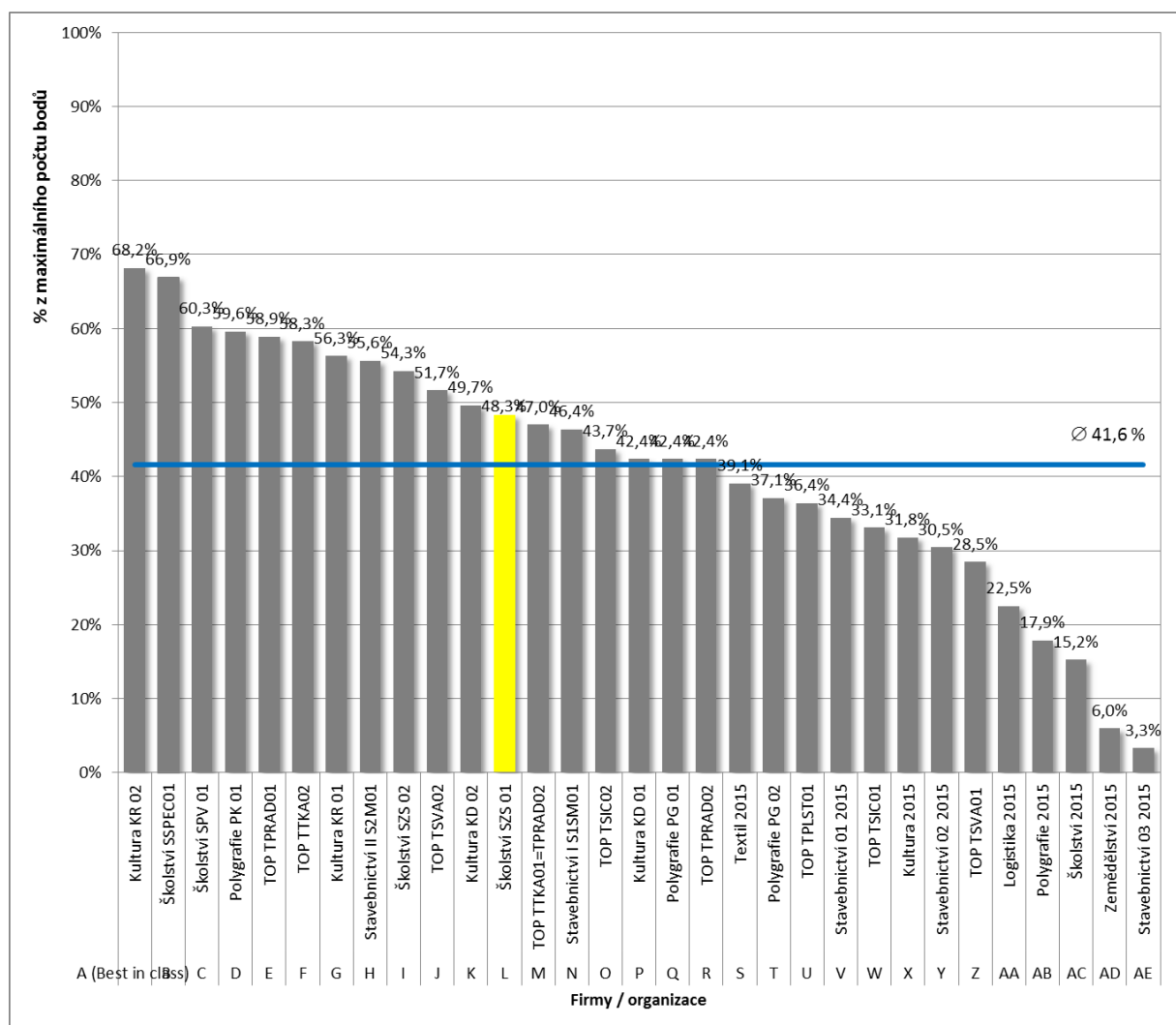
Benchmark – ČR

Společnost „Školství SZS 01“ se zúčastnila šetření metodou LEA v lednu 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 30 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015, 2016 a 2017. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Školství SZS 01“ získala celkem 73 bodů (48,3 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

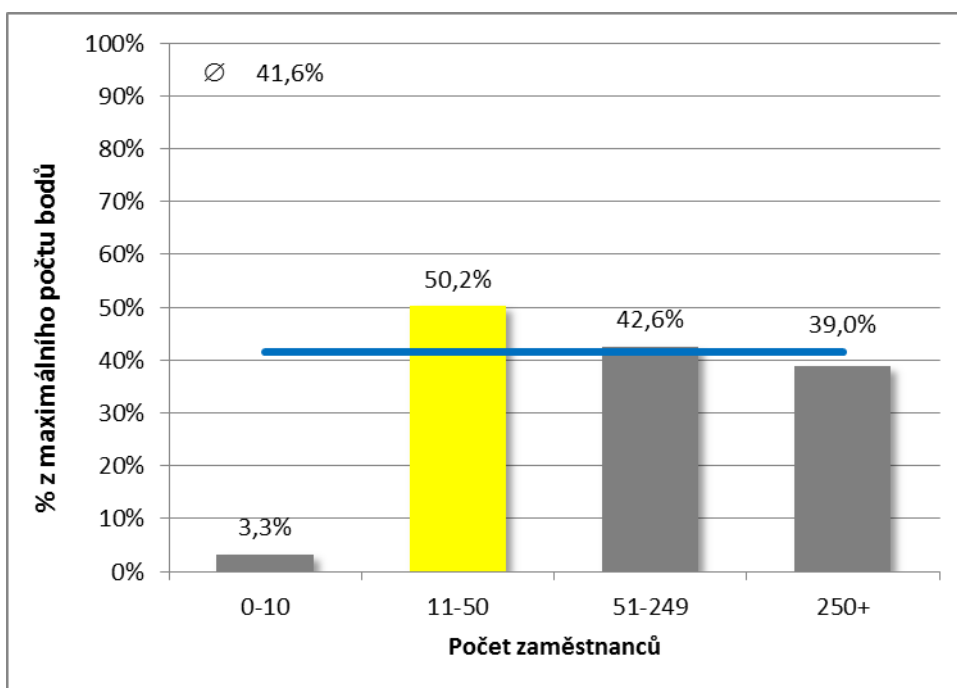


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diverzity a jejich formalizaci. Ukazuje se, že u středních a malých společností/organizací je zavedení a uplatňování nástrojů Age managementu často závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje, nebo na charakteru činnosti organizace, společnosti, podniku. Nezřídka závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 11 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

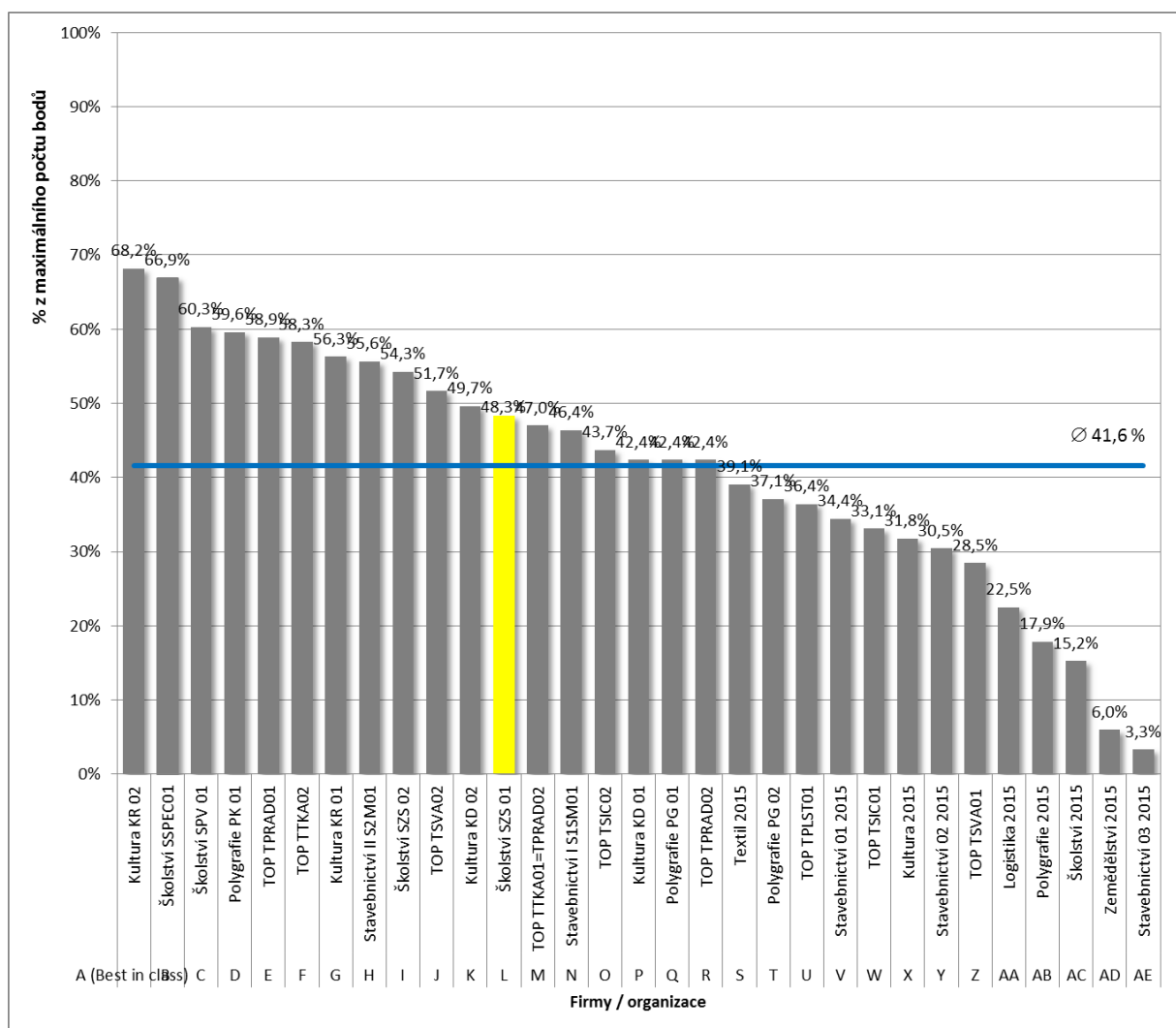
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Školství SZS 01“

Celkové hodnocení

Společnost „Školství SZS 01“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 73 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 48,3 %.

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

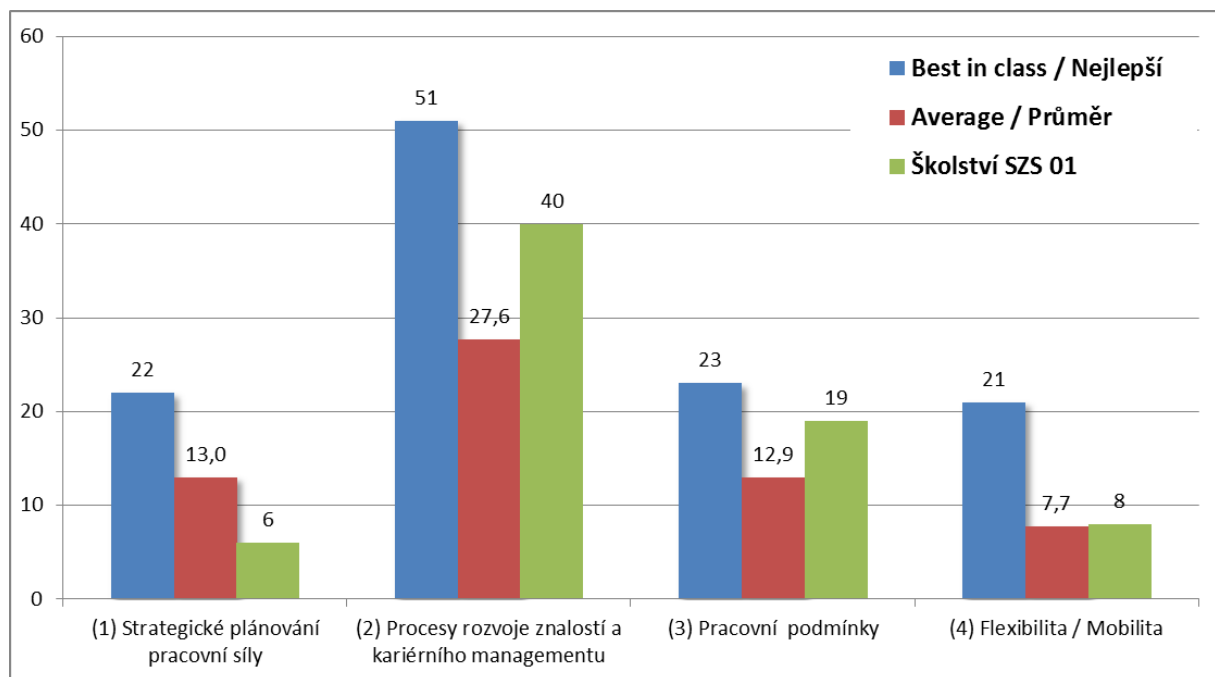


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 6 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 40 bodů
- Pracovní podmínky – 19 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 8 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

V oblasti strategického plánování pracovních sil, tedy náboru a před náborem společnost nesleduje systematicky věkovou strukturu zaměstnanců a ani nemá formálně zpracovaný plán, ve kterém sleduje věkové složení zaměstnanců ve vztahu k příslušným pracovním pozicím. Zde se jedná o učitele/učitelku na základní škole. To je ovšem dáno tím, že celkový počet zaměstnanců je 14, z toho je 12 učitelů včetně ředitele + dva provozní zaměstnanci. Pracovní kolektiv je tak malý, že vedení společnosti, což je v zásadě ředitel nemá potřebu toto sledovat, jelikož má o situaci v podstatě průběžný přehled, „díky“ malému kolektivu. Co se týká vyhledávání potenciálních zaměstnanců/učitelů společnost nemá žádnou písemně vypracovanou strategii, nicméně umožňuje stáže a praxe pro studenty a absolventy VŠ v oboru. Spolupracuje i s Vysokými školami a Universitami. V rámci praxí umožňují stáže i studentům

nepedagogických oborů z Iniciativy Výluka. Mají s tím velmi dobrou zkušenost. Společnost používá ke své propagaci a informování veřejnosti FCB i internet, včetně inzerce volných míst. Rovněž spolupracují při hledání nových zaměstnanců tedy učitelů na základní škole i s Úřadem práce, který rovněž zveřejňuje jejich inzeráty. Co se týká uplatňování diverzity při náboru, společnost nemá žádnou propracovanou strategii. Při náboru uplatňují mj. kritérium odbornosti, takže například na výuku jazyků hledají přirozené mluvčí, (angličtina, němčina, například). Pokud by byl učitel nějakým způsobem fyzicky handicapovaný, snažili by se mu maximálně přizpůsobit podmínky pro to, aby mohl učit, nicméně takovou situaci ještě neřešili.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Co se týká vzdělávání a pracovní pozice učitele na základní škole, zde musí být splněny kvalifikační předpoklady podle „zákona o pedagogických pracovnících“, (tj. pro učitele na základní škole na 1. a 2. stupeň VŠ vzdělání v „oblasti pedagogiky“). V rámci společnosti Školství SZS 01 musí tedy pro funkci/pozici učitele základní školy splnit každý uchazeč/uchazečka tento kvalifikační předpoklad. V rámci školy má každý nový učitel ve zkušební době k dispozici svého „mentora“ nicméně vzhledem k malému kolektivu plní funkci mentora v podstatě všichni učitelé a podílejí se na tomto procesu. Společnost se snaží, aby její učitelé měli možnost osobnostního rozvoje a v rámci svých možností, zejména finančních, realizuje pro učitele akce dalšího vzdělávání, (Akce jsou zaměřeny například: Na metody práce s dětmi vyžadujícími specifický přístup, výuku finanční a čtenářské gramotnosti, semináře na téma „Hodnocení žáků a jejich dovedností“, nové trendy ve výuce matematiky – prof. Hejný, činnostní učení, výuka čtení genetickou metodou, využívání ICT ve výuce, první pomoc, slovní hodnocení, environmentální výchova a řada dalších, *doplněno z výroční zprávy společnosti*). V rámci sboru jsou dva učitelé lektoři H MATU a pomáhají se zprostředkováním této metody výuky matematiky svým kolegům a kolegyním. Ve společnosti mají školní vzdělávací program, který definuje klíčové kompetence žáků/studentů, které by se měli naučit, osvojit si je. Společnost má takový přístup, že učitelé musí jít dětem příkladem a sami musí zvládat své klíčové kompetence a k tomu jsou i vedeni. Úroveň a kvalita učitele se tedy hodnotí i prostřednictvím toho, jak si vedou žáci při plnění a učení se klíčových kompetencí. Provádí se tzv., formativní hodnocení, kde jsou děti/žáci na tzv. cestě poznání. V rámci čtvrtletních pedagogických rad rovněž probíhá hodnocení a zpětná vazba co se týká práce učitelů. V rámci společnosti rovněž probíhá mezigenerační spolupráce a předávání znalostí a kompetencí. S ohledem na skutečnost, že kolektiv učitelů je tak malý probíhá tento proces do značné míry přirozeně a spontánně. Sdílení zkušeností a poznatků je součástí přístupu školy k odbornému rozvoji „svých“ učitelů. Funguje i naopak, tedy, že mladší kolegyně a kolegyně předávají své zkušenosti těm starším. Co se týká pracovní mobility, ta se ve

společnosti realizuje především suplováním. Společnost prosazuje inovativní přístup, že na 1. stupni nemusí být pro děti jeden učitel v průběhu celých 5 let. Od 3. třídy mají děti/žáci již další učitele a učitelky a rovněž je možné, aby učitelé na prvním stupni učili i na druhém a naopak. Tento proces se děje záměrně, jsou s ním spokojeni učitelé i žáci. Společnost sice neprovádí hodnocení zaměstnanců (tedy učitelů) formálně dle metody 360 stupňů, nicméně způsob hodnocení je velmi podrobný a zahrnuje zpětnou vazbu kolegů/kolegyň, výsledky žáků dle plnění školního vzdělávacího programu, společnost mapuje i spokojenost rodičů, byť to není v přímé vazbě na hodnocení kvality práce učitelů. Co se týká plánování kariéry z hlediska životního cyklu učitelů, lze to ve společnosti poměrně obtížně realizovat, kariérní postup je ve škole je poměrně omezený. Navíc ve společnosti mají ve věku 50 + jednoho učitele a s ohledem na omezené možnosti toto zatím neřešili.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

Co se týká odměňování, společnost neodměňuje učitele dle odpracovaných let, jelikož se nejedná o státní školu, ale soukromou. Učitelé jsou placeni od výkonu, což znamená, že musí odučit stanovený počet hodin v rozvrhu a podle toho mají nastavenou mzdu. Osobní příplatky společnost neposkytuje. Poskytuje odměny v různých časových intervalech, které jsou především za práci na rámec školní výuky. Týká se to různých školních akcí a aktivit typu výjezdy do zahraničí, jako benefit, přípravy vzdělávacích kurzů či dalších akcí společnosti. Společnost to řeší i formou DPP, DPČ a snaží se tím posílit výši příjmu svých zaměstnanců, tedy především učitelů. K dalším benefitům patří i to, že účast na vzdělávacích akcích se počítá standardně do pracovní doby a společnost je zaměstnancům hradí. Průměrná výše základní mzdy se pohybuje kolem 23-24 000 Kč. Ukazatele v tomto ohledu společnost sleduje průběžně. Co se týká odchodu zaměstnanců, tak společnost postupuje dle zákona v situacích, jakou jsou nucené odchody či případná reorganizace, v případě dobrovolných odchodů se snaží s odcházejícími kolegy vždy důstojně rozloučit, většinou se tak děje na konci školního roku, což je spojeno s oficiálním rozloučením. Vzhledem k tomu, že zatím nemají zkušenost s odchodem kolegy či kolegyně do penze, takovou situaci zatím neřešili, ale dle slov ředitele by se určitě jednalo o důstojné rozloučení. V oblasti zdraví a kvality života společnost vedle zajištění standardních zdravotních prohlídek podporuje společnost například sportování zaměstnanců, každoročně probíhá zápas učitelů a žáků prvního stupně v sedbalu, tedy fotbalu vsedě, což je „vynález“ jednoho z učitelů. Zaměstnanci chodí hrát společně volejbal, jezdí na lyžařské nebo adaptační kursy a na začátku školního roku se hodně věnují cyklistice. Snaží se i o vytvoření příjemného pracovního prostředí, na prvním a druhém stupni mají například své sborovny. Co se týká stresu a duševního zdraví, společnost umožnila zaměstnancům školení v oblasti jak zacházet se stresem, připravují školní orchestr, který by měl

být odlehčením i pro učitele. Jinak nemají pro práci se stresem žádné specifické postupy, i když samozřejmě tématu syndromu vyhoření věnují minimálně v interní komunikaci pozornost. V oblasti flexibilních pracovních podmínek jsou možnosti společnosti s ohledem na povahu výuky omezené. Nicméně společnost umožňuje práci z domova v situaci, kdy si učitelé dělají přípravy doma. V případě vážného onemocnění člena rodiny, již poskytl v takové situaci i mimořádnou dovolenou v průběhu roku. Nemají na to písemně zavedený postup, ale snaží se v takové situaci vyjít vstříc. V rámci flexibility umožňují učitelům brát si své děti i do školy. Společnost spolupracuje i s rodiči co mají pedagogické vzdělávání a v případě potřeby zaskakují a pomáhají s výukou ve škole. Společnost je krátkodobě zaměstná.

Co se týká pracovní doby učitelů, ta se řídí především rozvrhem. Výuka pro 1. stupeň probíhá v době od 8:10 do 12:45, nebo od 8:10 do 14:35, pokud není odpolední vyučování a patří sem i přestávka na oběd. Pro druhý stupeň probíhá výuka od 8:10 do 13:45, pokud je dopolední vyučování a patří sem přestávka na oběd anebo od 8:10 do 15:30 včetně odpoledního vyučování včetně přestávky na oběd.

Náplň práce učitele na základní škole ve společnosti Školství SZS 01 je součástí přílohy, kde je použit text z výroční zprávy týkající se cílů a úkolů společnosti a s ohledem na její specifika a zaměření v podstatě více odpovídá obsahu náplně práce učitelů na této ZŠ.

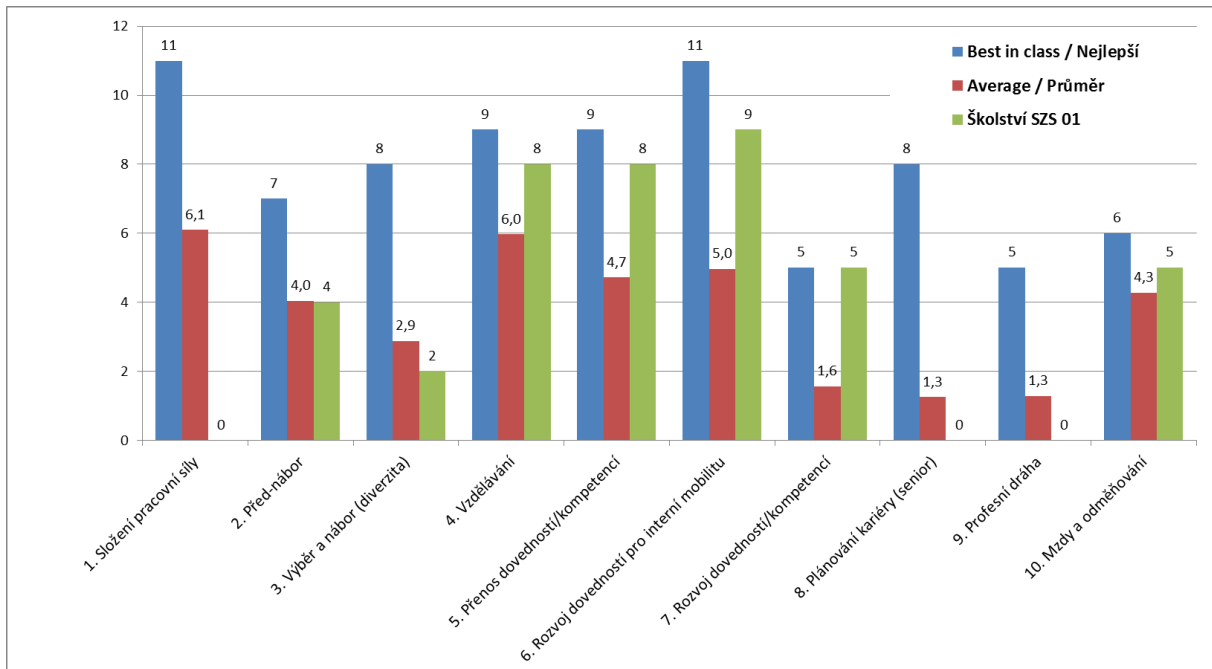
Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Co se týká funkční flexibility, společnost má nastaveny postupy pro suplování v oblasti dočasného přeřazení na jinou práci a patří sem rovněž veškeré mimoškolní činnosti, jako jsou jarmarky vánoční a velikonoční, nebo prodejní výstavy, kde se prodávají i výrobky školy a získané peníze se použijí pro žáky třídy, která výrobky připravila a vyrobila. Co se týká dobrovolnických aktivit, společnost tyto aktivity podporuje, týká se to například účasti v dobrovolném sboru hasičů, trénování dětí ve sportovním klubu včetně účasti na soustředěních, aktivity spojené s vedením dětí na letním táboře, (byť zde v létě nepotřebují uvolnění). Společnost podporu i dobrovolnou spolupráci učitelů s neziskovými organizacemi či zájmovými kroužky. Společnost nemá žádné možnosti pro dobrovolnické aktivity pro bývalé zaměstnance či poskytovat zaměstnancům přípravu na uplatnění na pracovním trhu v případě například reorganizace a snížení personálních stavů.

Hodnocení ukazatelů

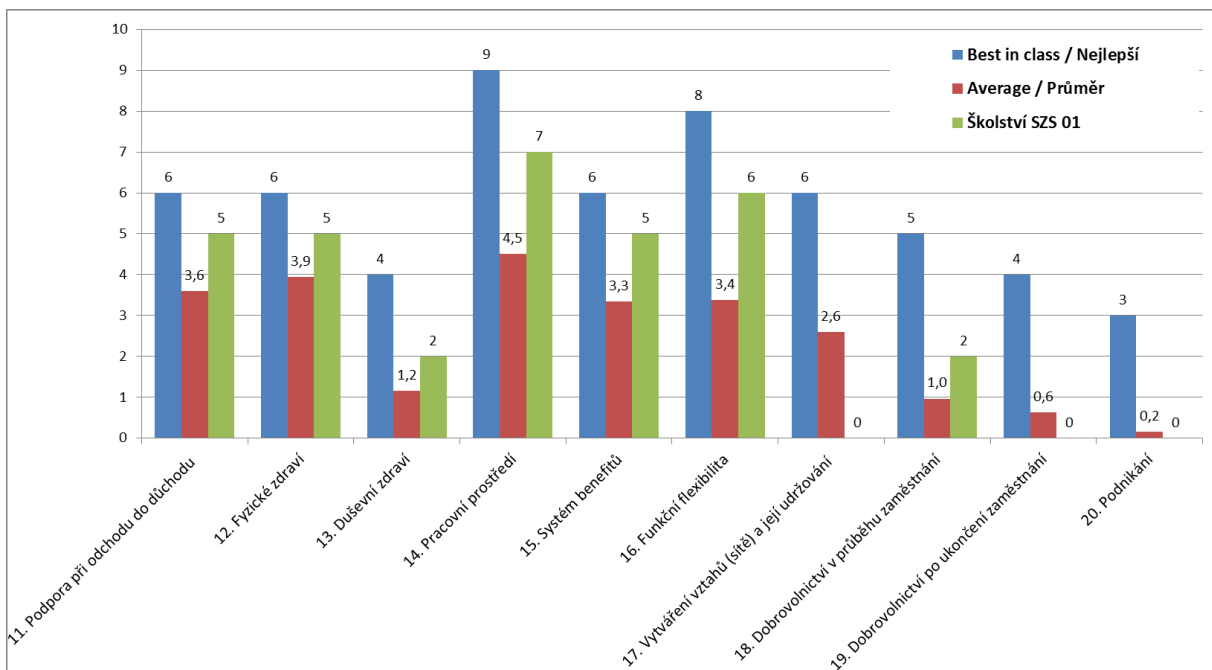
Společnost dosahuje ve 12 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 8 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01, vlastní zpracování

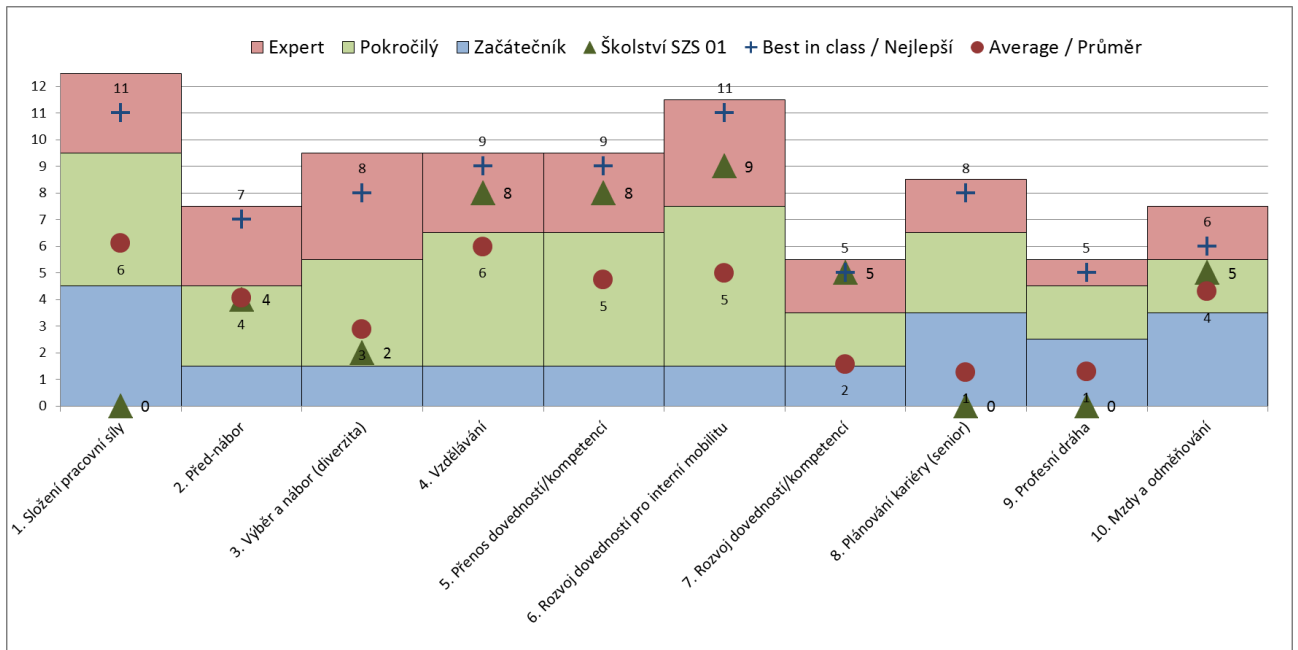
Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

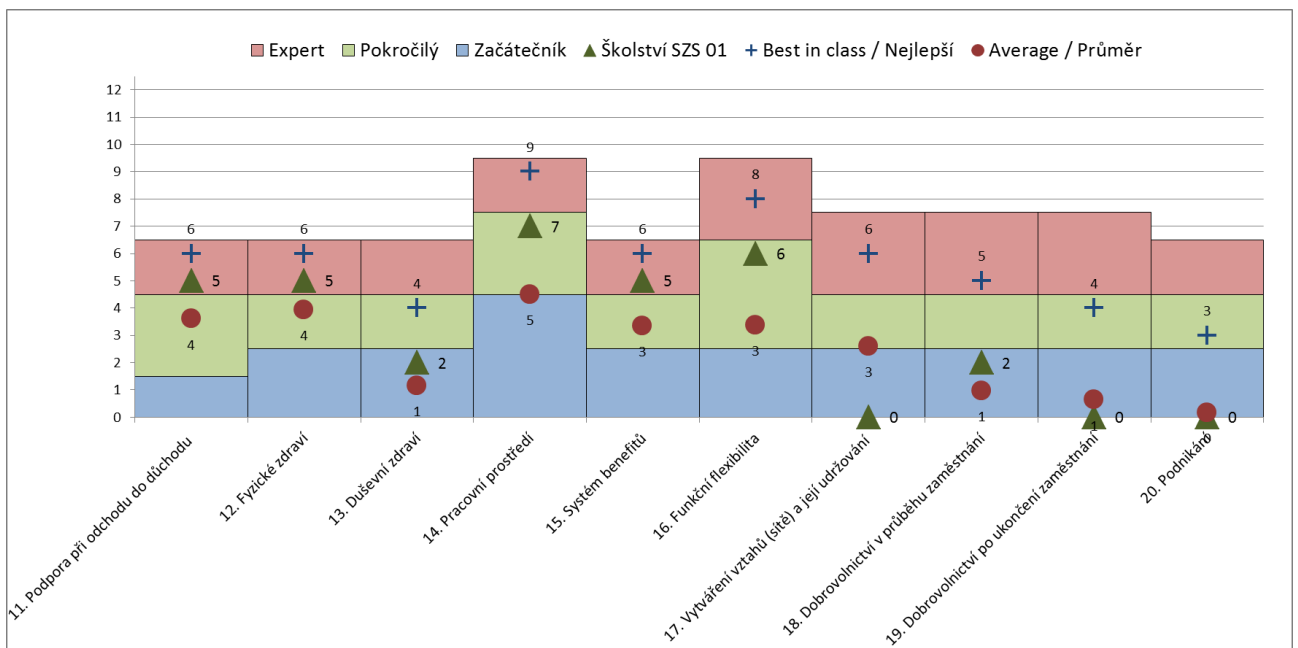
Společnost „Školství SZS 01“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu v 7 ukazatelích, a to konkrétně u vzdělávání, přenosu dovedností/kompetencí, rozvoje dovedností pro interní mobilitu, rozvoje dovedností/kompetencí, u podpory při odchodu do důchodu, u fyzického zdraví a u systému benefitů. Úroveň Age managementu je pokročilá u 5 ukazatelů, naopak u 8 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 16 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

Graf 17 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 01“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení:

Společnost Školství SZS 01 nepochybně inovativním vzdělávacím zařízením, které si za dobu své existence již vydobylo příslušný odborný respekt o pověst, o čemž svědčí velký zájem rodičů umístit své děti do této školy. Byť společnost nemá žádné podrobné písemné postupy pro procesy age managementu, ani rozsáhlý management, ten je tvořen v podstatě ředitelem, o ekonomické věci se stará účetní, v rámci své praxe a zaměření pracují přirozeně a instinktivně s tématy a procesy age managementu. Nejvíce se to projevuje v tématu jako je rozvoj lidí a jejich kompetencí, jelikož úzce souvisí s posláním a cíli společnosti v oblasti vzdělávacích procesů pro děti.

V tomto ohledu bychom doporučili, aby měla společnost rámcový plán pro některé procesy věkové diverzity-age managementu, nebo aby nad nimi do budoucna alespoň přemýšlela, jak je nastavit. Charakter společnosti je ovlivněn i mimořádnou osobností ředitele společnosti a je důležité, aby některé procesy byly nastaveny trvale a udržitelně „bez závislosti“ na konkrétní osobě jinými slovy, aby to byl zavedený systém. Společnost k tomu má velmi dobré předpoklady, jelikož se velmi intenzivně a inovativně zabývá vzděláváním dětí a své zaměstnance respektive učitele vede k tomu, aby byly pro děti vzorem a příkladem v procesu učení, který je vyváženě postaven jak na výkonnostních tak především na rozvojových ukazatelích.

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůních 1357/11, 2. patro
Praha 2, 120 00
www.byznysprospolecnost.cz
IČ: 22 84 26 08
DIČ: CZ22842608
Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz
+420 607 919 028

Jednotka práce bude aktualizována v souladu s platnou legislativou v průběhu roku 2013 – 2014. 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.

Pracovní činnosti

- 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.
- Komplexní vzdělávací a výchovná činnost, popř. specializovaná metodologická činnost v oblasti pedagogiky a psychologie.

http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=30015&kod_sm1=11

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.

Pracovní činnosti

- 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.

Link: http://katalog.nsp.cz/karta_p.aspx?id_jp=30012&kod_sm1=1

Co se týká pracovní doby učitelů, ta se řídí především rozvrhem. Výuka pro 1. stupeň probíhá v době od 8:10 do 12:45, nebo od 8:10 do 14:35, pokud není odpolední vyučování a patří sem i přestávka na oběd. Pro druhý stupeň probíhá výuka od 8:10 do 13:45, pokud je dopolední vyučování a patří sem přestávka na oběd anebo od 8:10 do 15:30 včetně odpoledního vyučování včetně přestávky na oběd.



**BYZNYS
PRO
SPOLEČNOST**
BUSINESS
FOR SOCIETY

LEA

Závěrečná zpráva

**Měření HR procesů pomocí nástroje LEA-
Školství SZS 02**



Obsah

Executive Summary	3
Informace o LEA	4
Informace o měření ve společnosti „Školství SZS 02“	5
Demografie a statistika České republiky	6
Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030	6
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030	7
Regionální působnost společnosti.....	7
Struktura zaměstnanců společnosti	8
Benchmark – ČR	9
Všeobecné výsledky za Českou republiku	9
Výsledky podle velikosti firmy	10
Výsledky podle odvětví.....	10
Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Školství SZS 02“	11
Celkové hodnocení	11
Hodnocení oblastí.....	12
Hodnocení ukazatelů.....	12
Závěr	18
Tým	Chyba! Záložka není definována.
Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem	20

Executive Summary

Popis společnosti

Společnost „Školství SZS 02“ sídlí v Praze, jedná se o nejstarší sídlištní školu Prahy 12. Společnost byla otevřena v září 1977. Žáci navštěvují v současné době celkem 13 tříd a navíc jsou k dispozici i specializované pracovny s moderní technikou.

Společnost se zapojila do projektu Ministerstva vnitra ČR: Integrace cizinců (kde vyučující absolvuje dvousemestrální metodický kurz jazykové přípravy); šestým rokem se společnost účastní celorepublikového projektu „Recyklohraní“, který se zabývá nakládáním s odpady.

Společnost „Školství SZS 02“ se zúčastnila měření LEA (LifeLong Employability Assessment) v lednu 2017. Z výsledků vyplývá, že dostáhla celkového počtu bodů 82 ze 151 teoreticky možných, což znamená celkové hodnocení 54,3 %.

Informace o LEA

LEA (Lifelong Employability Assessment), nástroj na měření v oblasti Age Managementu, byl vytvořen jako pokračování projektu *Aktivní stárnutí*. Českou verzi připravila platforma, Byznys pro společnost.

Prostřednictvím měření LEA a následně nastavených procesů rozvoje lidských zdrojů (dále jen HR) a zviditelněním dobrých postupů v praxi je možné inspirovat firmy a sociální partnery, zlepšit přístup k dlouhodobé a celoživotní zaměstnanosti, posílit vztah mezi firmami, neziskovými organizacemi, vzdělávacími institucemi a státem. Optimalizací HR postupů a zaměstnatelnosti pracovníků v průběhu celé jejich kariéry je možné zvýšit a zlepšit inovace na pracovišti, zefektivnit plnění firemních cílů a zároveň zvýšit motivaci a loajalitu zaměstnanců.

Hlavním cílem využití měřicího nástroje LEA je vytvoření srovnání (benchmarku) měřitelných výstupů jednotlivých oblastí HR procesů a vytvoření přehledu o tom, jak české firmy procesy nastavují s ohledem na složení zaměstnanců, jak s nimi dlouhodobě pracují a rozvíjejí jejich potenciál.

V rámci měření LEA jde o čtyři základní oblasti:

1. strategické plánování pracovní síly (složení pracovní síly, před-nábor, diverzifikace náboru),
2. řízení znalostí a profesního rozvoje a kariéry zaměstnanců (vzdělávání, přenos dovedností a kompetencí, interní mobilita, kariérní pohovory a poradenství, rozvojová schémata kariéry, náhrady mzdy, podpora při odchodu),
3. pracovní podmínky a prostředí (zdraví a vitalita, stres a duševní zdraví, další benefity nad rámec legislativy),
4. flexibilita a mobilita (funkční flexibilita, vytváření sítí, dobrovolnictví, podnikání).

Měření umožňuje podívat se na aktuálně nastavené interní procesy, prostředí firmy a přístup k zaměstnancům ve všech oblastech od náboru, přes vzdělávání a rozvoj, oblast benefitů a pracovního prostředí, až po přípravu na změnu pracovního výkonu nebo pozice a odchod do důchodu. Tato metoda poskytuje společnostem data, porovnává klíčové procesy a umožňuje zefektivnit procesy v oblasti lidských zdrojů, srovnává současnou situaci v organizaci s ideálním stavem, ideálními procesy a postupy.

Informace o měření ve společnosti „Školství SZS 02“

Proces měření LEA je naplánován v následujících krocích: zaslání dotazníku → sběr dat → rozhovor → zpracování → vyhodnocení → zpráva.

U společnosti Školství SZS 02 proces měření proběhl v roce 2017 následovně:

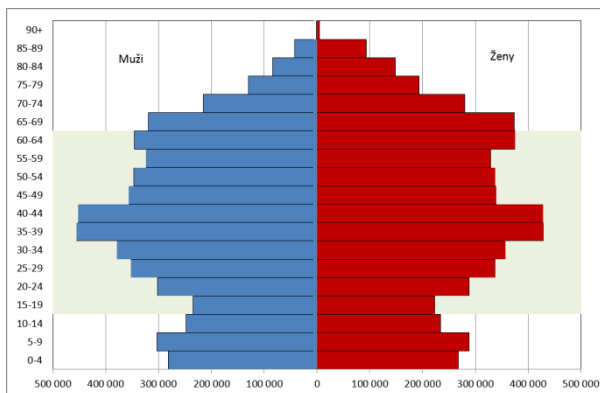
Organizaci Školství SZS 02 zastupoval a její ředitelka. Společně se zástupci platformy Byznys pro společnost absolvovala osobní rozhovor a vyplnění dotazníku. Společnosti byly předem zaslány okruhy otázek nástroje LEA.

Demografie a statistika České republiky

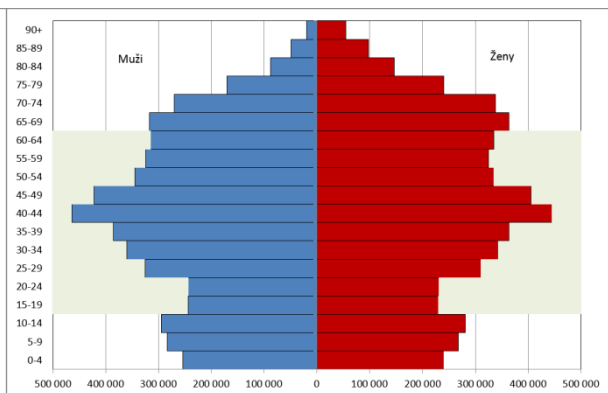
Populace České republiky, tak jako v ostatních vyspělých zemích světa, stárne. Souběžně probíhá proces, kdy lidé žijí déle, zvyšuje se jejich naděje dožití i průměrný věk, a také se rodí méně dětí, takže ve výsledku v populaci žije větší podíl seniorů (tj. osob 65 letých a starších).

Složení populace ČR v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025, 2030

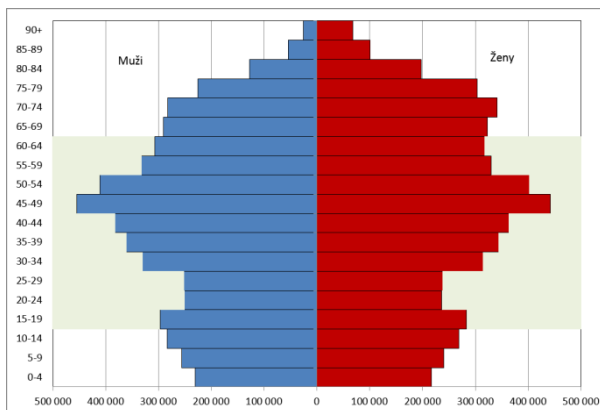
Graf 1 Věková struktura ČR k 1. 1. 2016



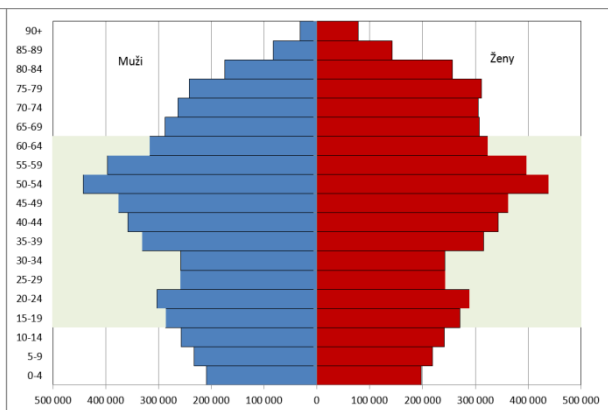
Graf 2 Projekce věkové struktury ČR na rok 2020



Graf 3 Projekce věkové struktury ČR na rok 2025



Graf 4 Projekce věkové struktury ČR na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016

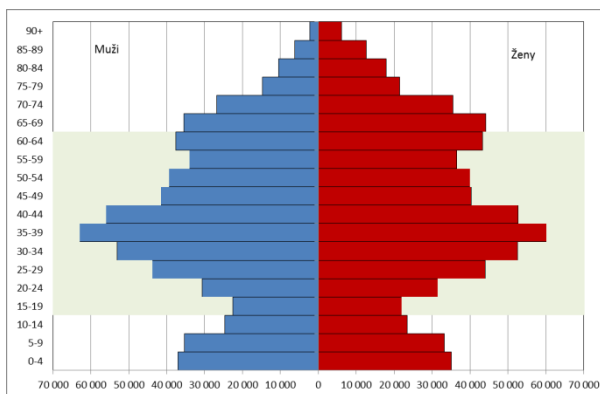
Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2100, střední varianta, Český statistický úřad, Praha, 2014

Podíl osob ve věku 20–64 let, které by mohly potenciálně pracovat a vytvářet národní bohatství pro ostatní neproduktivní části populace, bude klesat. V roce 2016 činil podíl 20–64 letých na celkové populaci ČR necelých 62 %, v roce 2030 to bude již jen 57,7 %. Stále více osob se bude přesouvat do skupiny poproduktivních 65 letých a starších osob. Navíc se bude zmenšovat i absolutní počet obyvatel v České republice, takže 20–64 letých osob bude na začátku roku 2030 pod 6 milionů ve srovnání s 6,540 milionem osob 20–64 letých na začátku roku 2016. Počet seniorů se v tomto časovém rozmezí zvýší z 1,885 milionu lidí na 2,484 milionu osob.

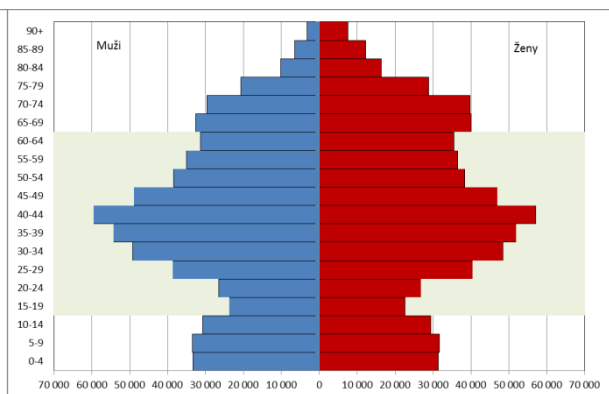
Složení populace v Praze v roce 2016 a projekce populace na roky 2020, 2025 a 2030

V hlavním městě Praze žilo na konci roku 2015 18,4 % mladých lidí ve věku do 19 let, 63,2 % osob v produktivním věku 20-64 let a 18,4 % seniorů 65 letých a starších. Průměrný věk mužů činil 40,4 let a žen 43,4 let. Kraj má v současnosti oproti průměru České republiky nižší podíl dětí a mladých osob a vyšší podíl osob v produktivním věku. Podle projekce ČSÚ bude v roce 2020 v Hlavním městě podíl osob 65letých a starších 19,8%. V roce 2030 budou tvořit necelých 20,5 % populace, což bude oproti průměru ČR výrazně méně. Praha se tak stane krajem s nejnižším podílem osob 65+ a zároveň s druhým nejvyšším podílem mladých osob do 19 let.

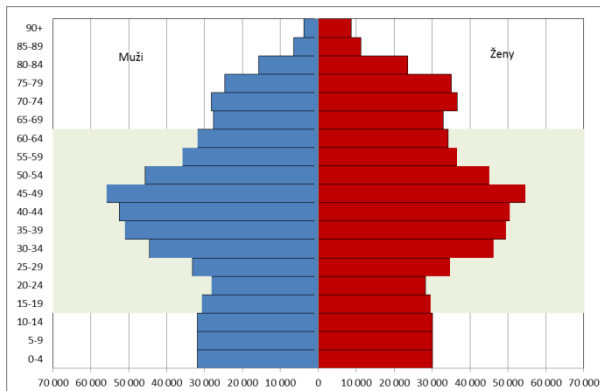
Graf 5 Věková struktura PHA kraje k 1. 1. 2016



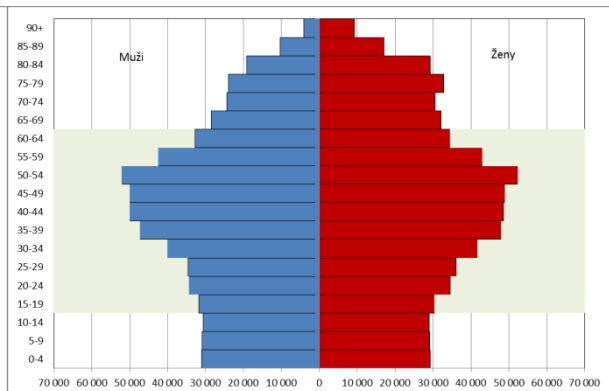
Graf 6 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2020



Graf 7 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2025



Graf 8 Projekce věkové struktury PHA kraje na rok 2030



Zdroj: Věkové složení obyvatelstva - 2015, Český statistický úřad, Praha, 2016
Projekce obyvatelstva v krajích ČR - do roku 2050, Český statistický úřad, Praha, 2014

Regionální působnost společnosti

Společnost „Školství SZS 02“ působí v Praze.

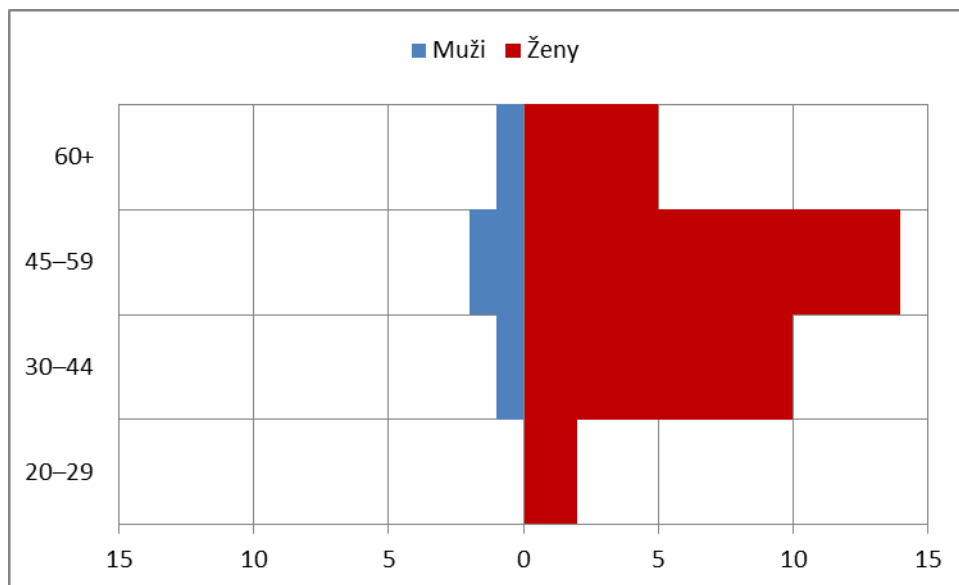
Struktura zaměstnanců společnosti

Společnost „Školství SZS 02“ má celkem 35 zaměstnanců, z toho 31 žen a 4 mužů. Věková struktura je následující:

- v kategorii 20-29 let má společnost 2 zaměstnance – pouze ženy,
- v kategorii 30-44 let má společnost 11 zaměstnanců, z toho 10 žen a 1 muže,
- v kategorii 45-59 let má společnost 16 zaměstnankyň, z toho 14 žen a 2 muže,
- v kategorii 60+ let má společnost 6 zaměstnanců, z toho 5 žen a 1 muže.

Největší podíl zaměstnanců je ve věkové kategorii 45 až 59 let – téměř 46 %. Třetina zaměstnanců se nachází ve věkové kategorii 30 až 44 let. Osoby ve věku 60 let a více představují 17 % z celkového počtu zaměstnanců, zatímco nejmladších zaměstnanců do věku 29 let je pouze 6 %. Ve společnosti převažují ženy, kterých je téměř 90 %.

Graf 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti „Školství SZS 02“ ke dni měření



Zdroj: Společnost „Školství SZS 02“, 2017

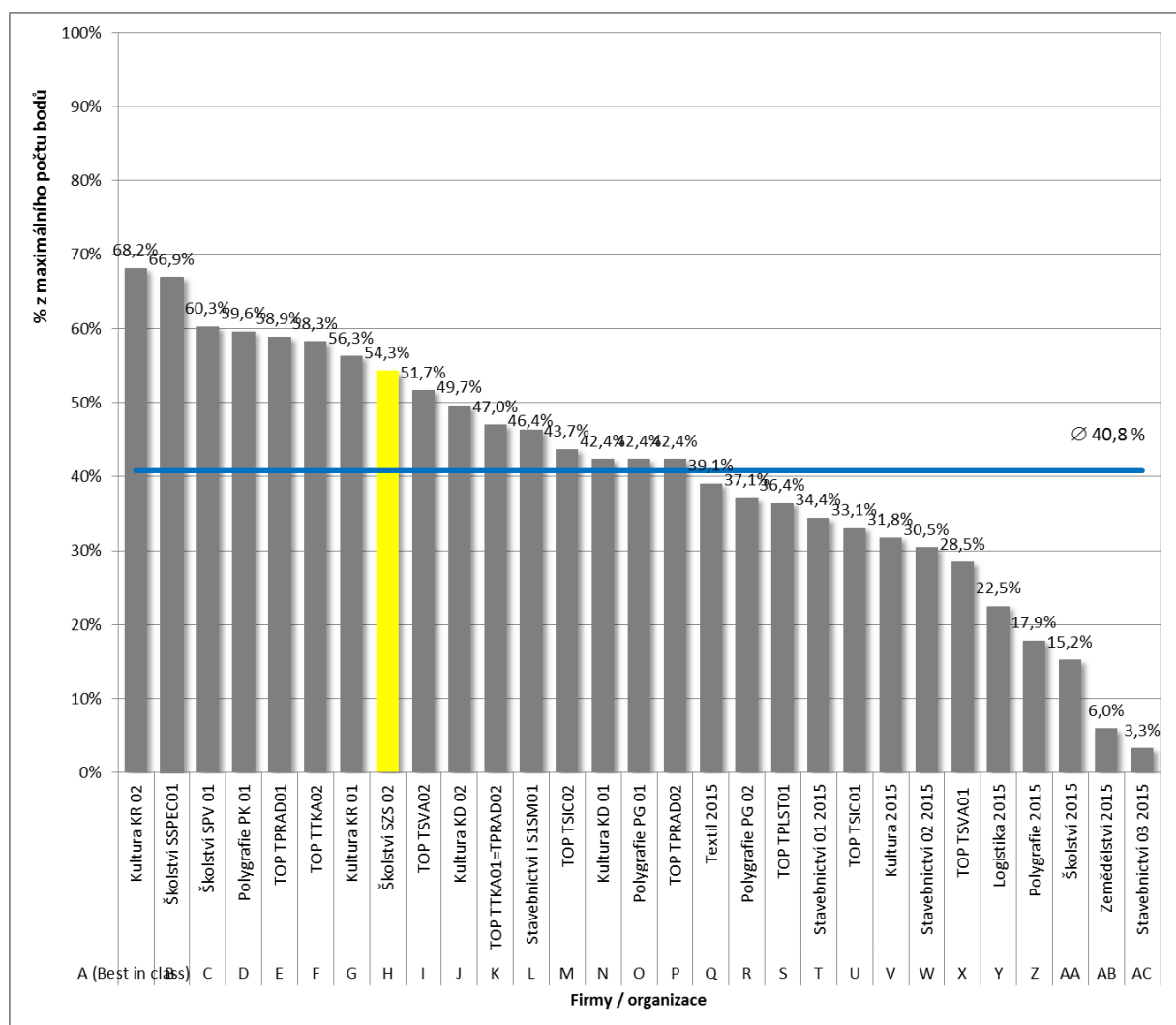
Benchmark – ČR

Společnost „Školství SZS 02“ se zúčastnila šetření metodou LEA v lednu 2017. Maximem dosažitelným při měření nastavení nástrojů a politiky věkové diverzity je dle LEA 151 bodů. Pro srovnání dosažených výsledků byl použit vzorek 28 firem, které se zúčastnily šetření metodou LEA v roce 2015, 2016 a 2017. Na konci projektu bude provedeno ještě vzájemné srovnání všech šetřených společností.

Všeobecné výsledky za Českou republiku

Firma „Školství SZS 02“ získala celkem 82 bodů (54,3 %).

Graf 10 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

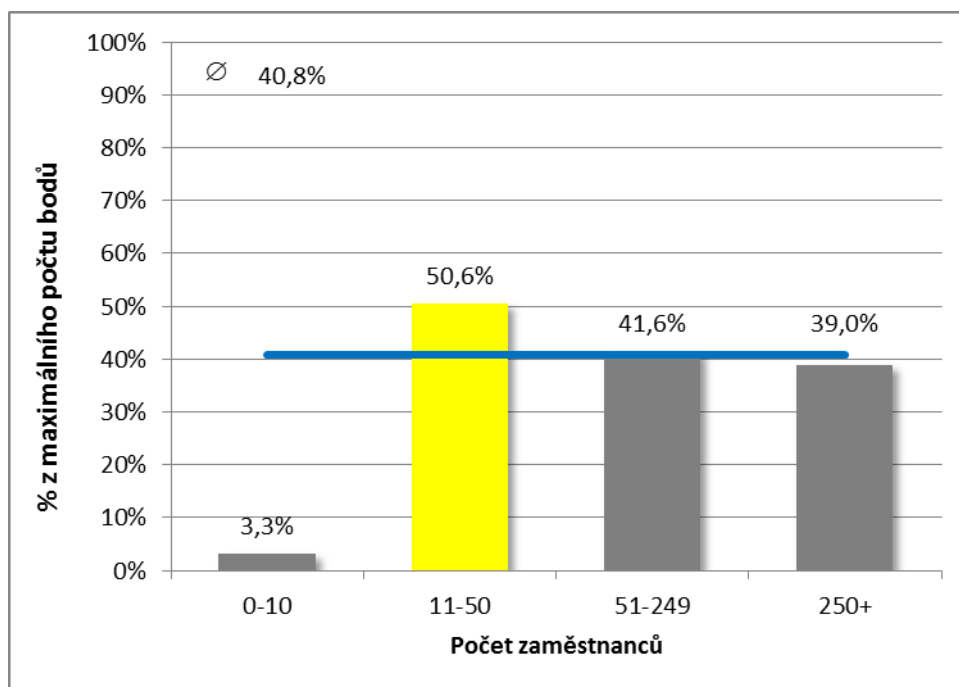


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle velikosti firmy

Co se týče počtu zaměstnanců, výsledky ukázaly, že mezi jednotlivými skupinami firem nejsou velké rozdíly v nastavení nástrojů věkové diverzity a jejich formalizaci. Ukazuje se, že u středních a malých společností/organizací je zavedení a uplatňování nástrojů Age managementu často závislé na osobě majitele/jednatele, ředitele nebo manažera pro lidské zdroje apod. Nezřídká závisí na zdrojích a možnostech společnosti. Často nejsou tyto nástroje formálně a systematicky zavedeny, nebo nejsou formalizovány všechny, ačkoliv se používají.

Graf 11 Celkové výsledky společností podle kategorií počtu zaměstnanců (v %)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Výsledky podle odvětví

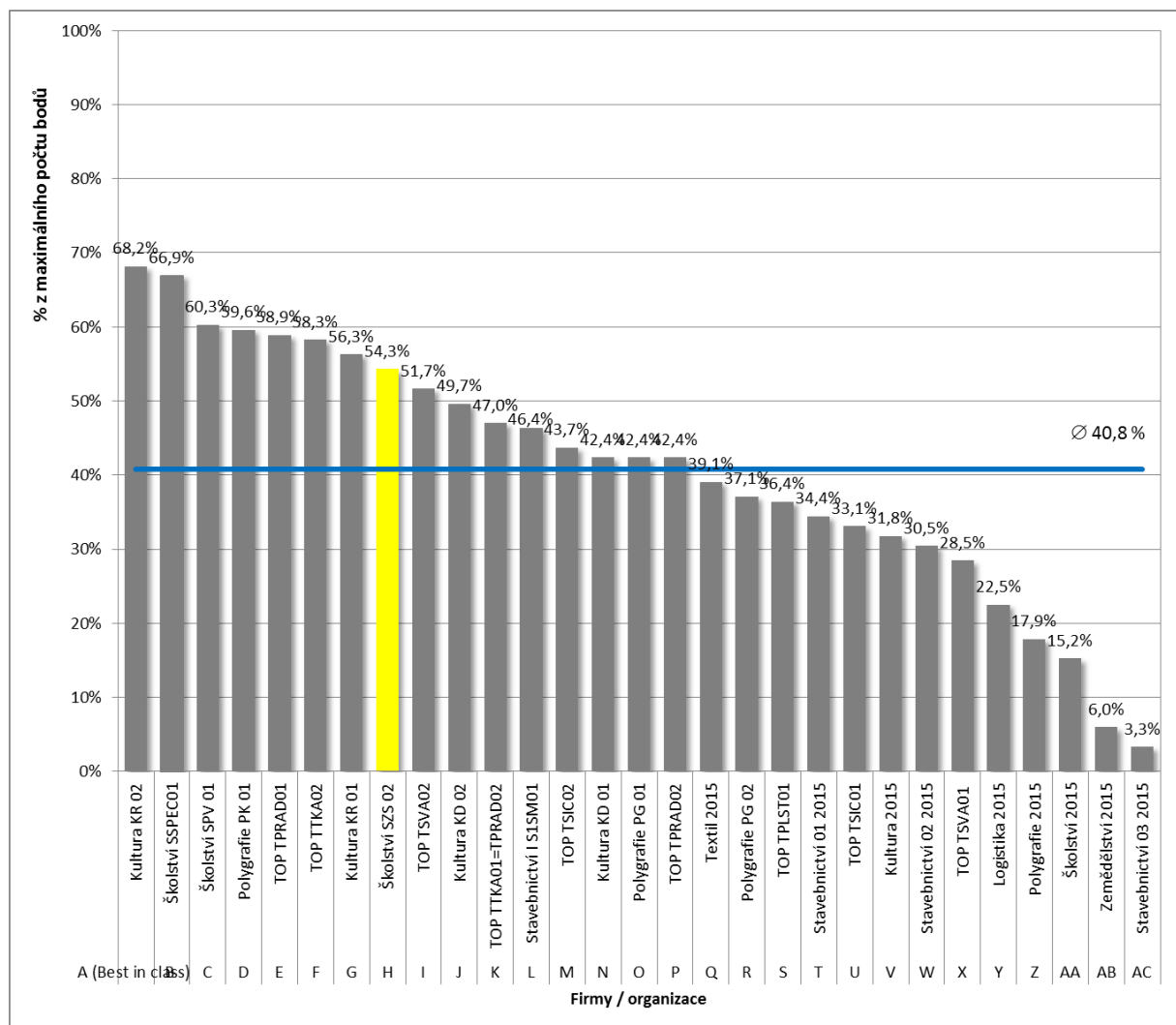
Získaný vzorek firem ze šetření je prozatím příliš malý, než aby bylo možné prezentovat průměrné výstupy za jednotlivá odvětví. Ukazuje se však, že odvětví samo o sobě není determinantou úspěšného zavádění nástrojů Age managementu, firmy z různých odvětví mohou procesy Age managementu využívat velmi dobře nebo nevyužívat a vyplývá to spíše z osobního přesvědčení majitelů nebo vedení a managementu společnosti, organizace či z konkrétní situace, ve které se firma nachází.

Konkrétní výsledky měření ve společnosti „Školství SZS 02“

Celkové hodnocení

Společnost „Školství SZS 02“ dosáhla při hodnocení LEA v České republice 82 bodů ze 151 teoreticky možných, což znamená úspěšnost 54,3 %.

Graf 12 Celkové výsledky společností seřazené sestupně podle celkem získaných bodů (v %)

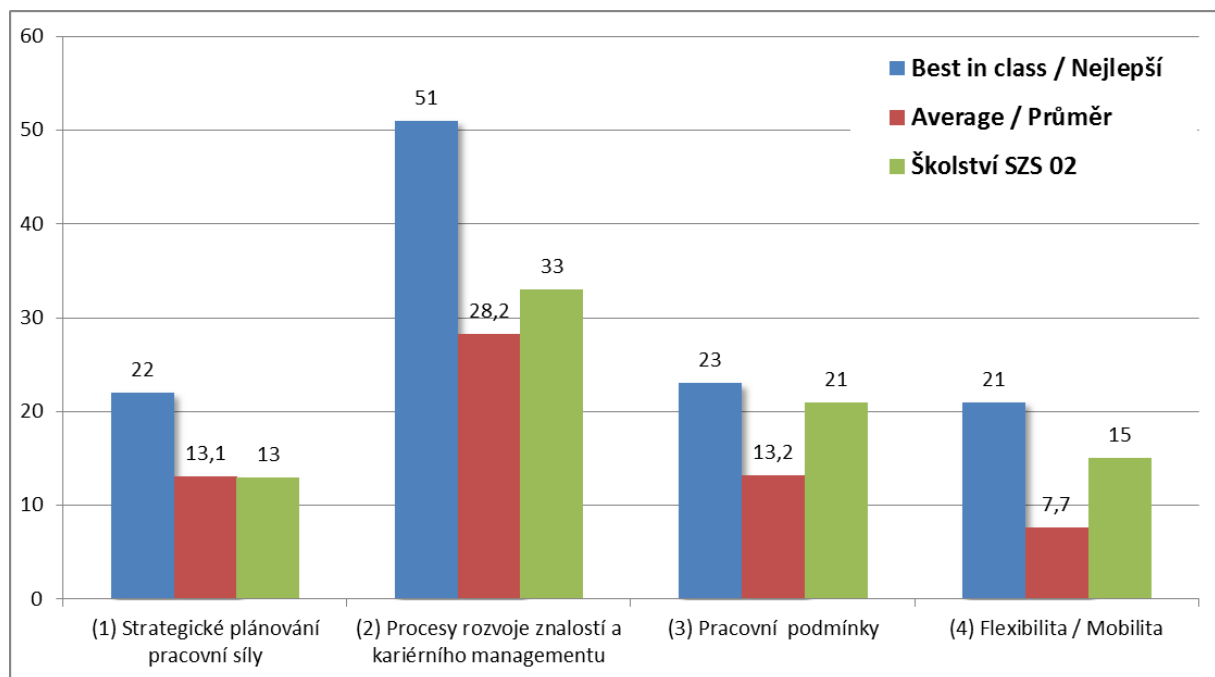


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Hodnocení oblastí

- Strategické plánování pracovní síly – dosahuje úrovně 13 bodů
- Procesy rozvoje znalostí a kariérního managementu – dosahuje výsledků 33 bodů
- Pracovní podmínky – 21 bodů
- Flexibilita / Mobilita – dosahuje výsledků v hodnotě 15 bodů.

Graf 13 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých oblastí



Zdroj: *Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování*

Oblast 1: Strategické plánování pracovní síly (lidských zdrojů)

Společnost Školství SZS 02 sleduje složení zaměstnanců dle věkové struktury v rámci výroční zprávy, tedy jedenkrát za rok. Věkovou strukturu dopředu nesledují, pouze na jeden rok dopředu. Společnost sleduje věkovou strukturu i s ohledem na pracovní pozice a má přehled kdo potenciálně může odejít do penze, (důchodu). Dle slov paní ředitelky je učitelů na druhý stupeň dostatek a naopak na první stupeň je učitelů nedostatek. Společnost spolupracuje s VŠ a univerzitami, umožňuje stáže pro studenty a absolventy a společnost někdy bere i absolventy. Využívají i sociální média zejména internet pro shánění potenciálních zaměstnanců, především učitelů. Spolupracují i s úřady práce. Co se týká diverzity, společnost tyto principy v praxi nábory neuplatňuje. Na druhou stranu je společnost zapojena v projektu MV zaměřeném na integraci cizinců v ČR.

Oblast 2: Řízení znalostí a kariéry (profesního rozvoje) zaměstnanců

Společnost má daná kvalifikační kritéria pro přijetí **učitele na základní škole, (první či druhý stupeň)**. Školský zákon jasně určuje kvalifikační předpoklady, výjimky už neexistují, pouze u lidí ve věku 55let.

„Nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje magisterský studijní program v oboru učitelství pro základní školy. Jinou alternativu představuje magisterský studijní program v oboru pedagogika, magisterský studijní program ve skupině oborů pedagogika, učitelství a sociální péče a magisterský studijní program v oboru speciální pedagogika“, (zdroj: NSP).

Nově nastoupivší učitel má standardně zkušební dobu a má k dispozici uvádějícího učitele. Týká se to všech věkových kategorií. Formou hospitace a rozhovorů s uvádějícím učitelem probíhá vyhodnocení zkušební doby, děje se tak průběžně i ve zkušební době, ne na konci. Společnost se věnuje tématu mezigenerační spolupráce, to je zajištěno uvádějícím učitelem, což může být profesně i věkově starší kolega, kolegyně. Ale stejně tak to může být věkově mladší kolega, kolegyně, nicméně s dostatkem zkušeností. Jednou měsíčně mají učitelé k dispozici metodická sdružení, což je formální platforma pro sdílení zkušeností z procesu učení. Metodické sdružení vede obvykle nejzkušenější učitel/učitelka. Interní mobilita se v rámci školy realizuje především prostřednictvím procesu suplování. Učitelé z prvního stupně mohou suplovat na druhém stupni a naopak, nebo i v družině. Učitelů je ve společnosti málo, takže v případě suplování se předpokládá, že suplující učitel zvládne potřebnou výuku, kterou supluje. Suplování plánuje ředitelka školy. Společnost nepoužívá systém hodnocení 360 stupňů, nicméně systém hodnocení, který praktikuje, je v podstatě velmi komplexní, důkladný a ve výsledku podobný. Jednou ročně má ředitelka hodnotící rozhovor s učiteli. Je to zpětná vazba vedení školy, ředitelka, zástupkyně, jak vnímá pedagogickou práci dotyčného učitele, učitelky, jaká je situace třídy a výsledky žáků, které má na starosti. Ředitelka chodí rovněž na hospitace a v hospitačním pohovoru rovněž sděluje zpětnou vazbu. Hospitace probíhají několikrát ročně. V oblasti hodnocení škola sleduje i příslušné ukazatele. Ve školství nelze dle slov ředitelky příliš plánovat další kariéru. Je možné usilovat o tzv. vertikální kariéru, například pozici zástupce/zástupkyně či ředitele/ředitelky. V oblasti horizontálních možností dle názoru paní ředitelky v podstatě potřebné kariérní možnosti rozvoje nejsou. Vedení společnosti umožňuje například učitelkám s malými dětmi určité úlevy, nebo mohou nabídnout učitelům v důchodovém věku poloviční úvazek. Ale současně musí škola personálně pokrýt a zvládnout všechny další povinné činnosti ve spojitosti s výukou a dozorem dětí. Pro společnost je problematické umožňovat kratší úvazky, především z finančních důvodů, na prvním stupni jeden učitel „táhne“ třídu celý den a systémově není zajištěna zastupitelnost.

Oblast 3: Pracovní prostředí a pracovní podmínky

V oblasti mzdové politiky a odměňování společnost má dle zákona nastaveny mzdy podle platových tabulek, které se odvíjí od počtu odpracovaných let. Vedle „základního platu“ může společnost poskytnout mimořádné odměny za kvalitní pracovní výkony navíc. To se odvíjí od finančních možností společnosti., které bohužel nejsou příliš dobré, dle slov paní ředitelky, s tím, že školství je dlouhodobě podfinancované. Osobní příplatky společnost přiznává učitelům krátkou dobu, předtím na to neměli finanční možnosti, jedná se však nízké úrovně příplatků, spíše ve stovkách korun. V případě 1. odchodu do důchodu, dostávají zaměstnanci odměnu z FKSP 2000Kč, na výroční pedagogické radě proběhne rozloučení a malá slavnost.

Průměrná mzda učitele na základní škole se pohybuje v rozmezí mezi 20 000 Kč u začínajících až do 29 000 Kč zkušených učitelů, nepočítaje příplatek za vedení, pokud někdo vykonává řídicí funkce. *(ředitel/ka, zástupce (kyně))*

Postupy pro nucené odchody vyplývají ze zákona, stejně tak při reorganizaci. Ze společnosti odcházejí učitelé zejména z důvodů důchodu nebo stěhování. Vedení společnosti vždy zjišťuje důvody odchodu. V oblasti zdraví a kvality života společnost má relativně malé možnosti. Vedle standardního školení v bezpečnosti práce a standardních zdravotních prohlídek usiluje dle možností o zlepšení pracovního prostředí, například nový nábytek do kabinetů, vybavení kuchyněk pro učitele. Společnost nemá prostředky například na připlácení zaměstnancům například na cvičení či jiný druh sportování. Co se týká tématu duševního zdraví a stresu, společnost zajistila pro své učitele antistresové školení respektive proti syndromu vyhoření a rovněž školení na téma, jak pracovat s tzv. problémovými dětmi. Jedná se o velmi stresové povolání a je třeba v tomto směru pro učitele alespoň něco málo udělat. Co se týká flexibility pracovního prostředí, má školství omezené možnosti. Flexibilní formy práce mohou učitelé využívat například v rámci přípravy z domova. Tedy pracovat z domova. Společnost má pevný rozvrh hodin výuky ten se musí dodržet. Společnost neposkytuje volno zaměstnancům ani učitelům v situacích, vážného onemocnění v rodině, zejména z toho důvodu, že je nemá kým nahradit. Učitelé mají k dispozici 10 dnů studijního volno, které dostávají o jarních a zimních prázdninách, což je opět z důvodu celkově špatné zastupitelnosti učitelů a podfinancování školství jako celku. V rámci dalších benefitů společnost přispívá všem zaměstnancům i učitelům na obědy, společnost rovněž financuje učitelům náklady na další vzdělávání, které organizuje společnost nebo, které si po dohodě s vedení školy sami vyberou. Nicméně musí to být i ve finančních možnostech společnosti. Ta platí i přípravu na funkce jako například, metodik

prevence, koordinátor ŠVP. Společnost přispívá zaměstnancům 100 Kč měsíčně na penzijní připojištění.

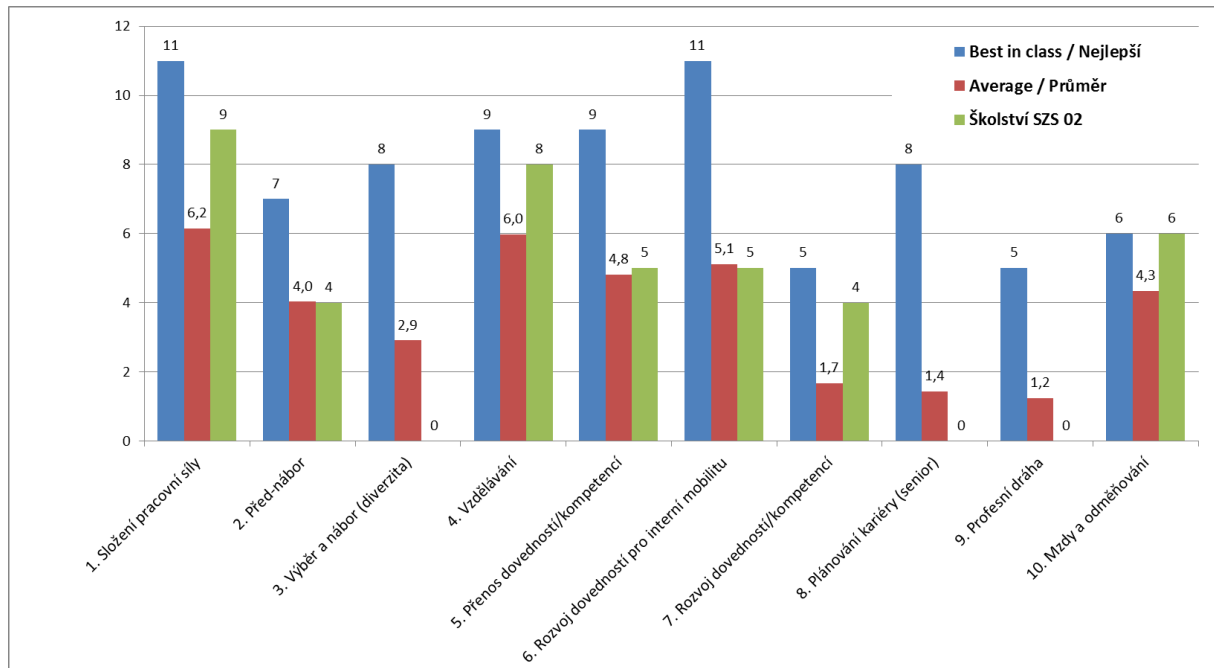
Oblast 4: Flexibilita a mobilita

Co se týká dočasného přidělení zaměstnance na jinou práci či pracoviště v rámci společnosti se jedná především o suplování. Ještě loni společnost pořádala pravidelná jednorozhodčí setkání pro učitele důchodce, ale z finančních důvodů to museli zastavit. V FKSP nemá společnost mnoho finančních prostředků a nemůže tudíž přispívat zaměstnancům například na kulturní akce či zájezdy, což by rádi udělali. Společnost umožňuje bývalým zaměstnancům důchodcům chodit do školní jídelny na zlevněné obědy. Co se týká dlouhodobě nepřítomných zaměstnanců, společnost se snaží vždy komunikovat a snaží se pak najít za ně zástup, pokud je to třeba. Co se týká dobrovolnických akcí, společnost nemá v tomto směru velkou zkušenost, nicméně dle ředitelky, by v případě potenciálního zájmu zaměstnanců, kteří by například vedli sportovní oddíl a potřebovali by uvolnit na soustředění, tak by asi snažili vyhovět. Po ukončení pracovního poměru společnost nepodporuje dobrovolnické aktivity bývalých zaměstnanců, ani neposkytuje zaměstnancům, případně, že by museli propouštět, přípravu na jiné povolání či profesi. Velmi pravděpodobně, dle názoru ředitelky, by si hledali novou práci opět ve školství.

Hodnocení ukazatelů

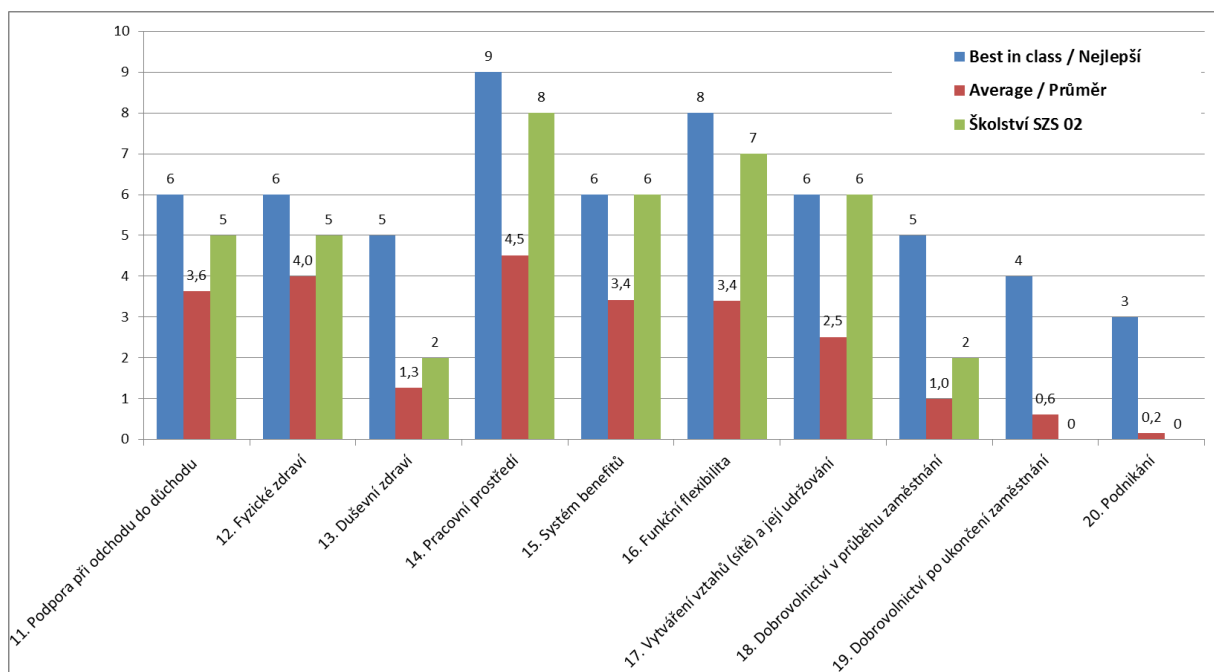
Společnost dosahuje ve 14 ukazatelích z 20 nadprůměrné výsledky, naopak u 6 ukazatelů dosahuje podprůměrných či nulových výsledků.

Graf 14 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Graf 15 Absolutní počet získaných bodů podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)

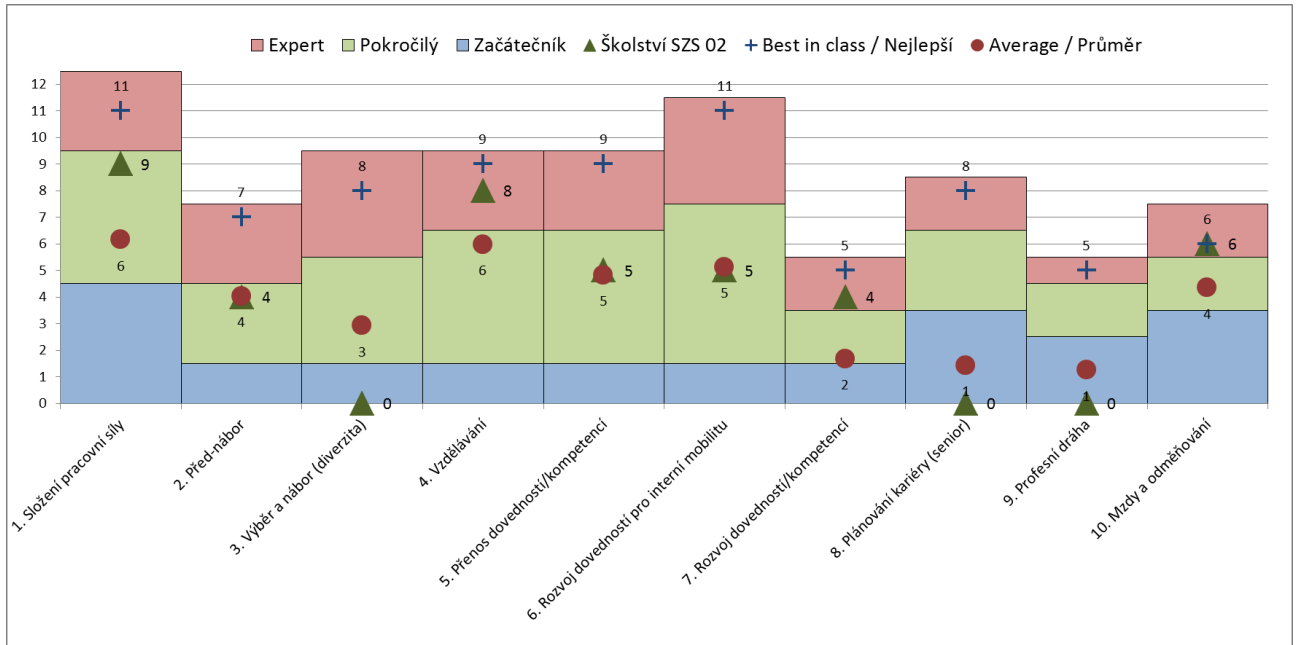


Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Společnost „Školství SZS 02“ dosahuje expertní úrovně v oblasti Age managementu v 9 ukazatelích, a to konkrétně u vzdělávání, rozvoje dovedností/kompetenci, u mezd a odměňování, u podpory při odchodu do důchodu, u fyzického zdraví, dále pracovního prostředí, systému

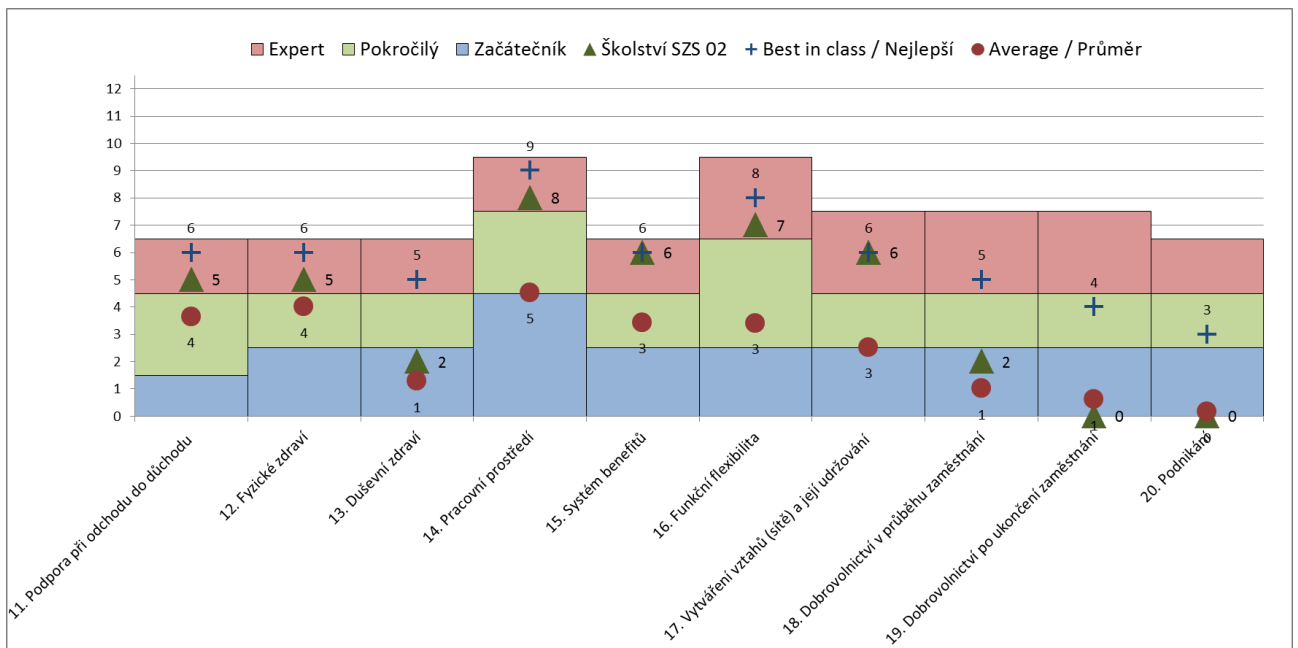
benefitů, funkční flexibility a vytváření vztahů (sítě) a jejich udržování. Úroveň Age managementu je pokročilá u 4 ukazatelů, naopak u 7 ukazatelů je na nulové úrovni či na úrovni začátečník.

Graf 16 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 1)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Graf 17 Úroveň Age Managementu podle jednotlivých ukazatelů (graf 2)



Zdroj: Byznys pro společnost, LEA – pilotní měření 2015, měření KZPS 2016, 2017, „Školství SZS 02“, vlastní zpracování

Závěr

Rámcová doporučení

Společnost Školství SZS 02, přestože se v rámci svých interních politik nevěnuje systematicky tématu age managementu a věkové diverzity dosáhla celkově velmi dobrého výsledku. Je to dáno zcela určitě výrazněji prosociálním nastavením společnosti a také charakterem její práce. Velkou roli na výsledek společnosti má prostředí a oblast školství, ve kterém působí. Oblast školství je objektivně vzato a jak často i uváděla ředitelka společnosti finančně podhodnocená. Povolání učitele na základní škole je společensky velice důležitá a záslužná profese. Nicméně na druhé straně je vysoce psychicky i fyzicky náročná. Úroveň mezd je dlouhodobě nízká, což má trvalý vliv na nedostatek učitelů, zejména mužů.

Oblast školství má nedostatečně nastavenou flexibilitu práce, ať už se to týká každodenního provozu, kdy učitelé v případě kratší, ale zejména delší nepřítomnosti jsou obtížně zastupitelní. Profesionální zejména vertikální rozvoj v rámci školství nenabízí dostatek příležitostí, pro věkově starší generace učitelů, jak by mohli měnit či upravit svoji dosavadní profesní kariéru. Co je dlouhodobým problémem, je pak celková pod-financovanost školství.

Z hlediska doporučení navrhuje, že systémově by se měla změnit flexibilita pracovního prostředí ve školství. Například učitelé na prvním stupni by nemuseli třídu vést sami celé 4 roky nebo 5 let. Mohli by se o to dělit s dalším či dalšími učiteli. Taková praxe již existuje.

Doporučujeme rovněž, aby nejen společnost, ale i zřizovatelé a střešový orgán Ministerstvo školství vážně přemýšleli, jak ve školství rozvíjet a rozšiřovat flexibilitu práce učitelů. Flexibilita práce je nezbytnou podmínkou pro další či odlišný profesní rozvoj učitelů ve vyšším věku. A nejen ve vyšším věku, učitelky na rodičovské dovolené by měly mít lepší možnosti pro návrat z rodičovské dovolené na zkrácené úvazky, což je při celkově špatné zastupitelnosti ve společnosti, ale obecně ve školství ne zcela běžné.

Velkým tématem je nepochybně, „využití“ či další profesní kariéra zkušených učitelů. „Využití“ jejich znalostí, dovedností pro oblast vzdělávání, když se dostanou do věku, kdy výuka na plný úvazek je pro ně již příliš náročná, ale v oboru by chtěli zůstat a chtějí pracovat i v důchodovém věku. Celkově nízké a nedostatečné mzdové ohodnocení práce učitelů nepochybně úzce souvisí i s výše popsanými problémy typu nedostatek učitelů mužů apod. Lepší mzdové podmínky a celkově větší investice do vzdělávání, by zcela pomohly určitě i rozvoji věkové diverzity a procesů age managementu.



**BYZNYS
PRO SPOLEČNOST**
BUSINESS FOR SOCIETY

Zpracovatel: Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

V Tůních 1357/11, 2. patro

Praha 2, 120 00

www.byznysprospolecnost.cz

IČ: 22 84 26 08

DIČ: CZ22842608

Tel: 240 201 195

Pavel Štern

Ředitel programů

stern@byznysprospolecnost.cz

+420 607 919 028

Základní škola

Útvar: pedagogický

Katalog prací:

Funkce: **Třídní učitel**

Platová třída:

Jméno:

1. Je přímo podřízen zástupkyni ředitelky.

V interních vztazích jedná jménem svým i jménem své třídy.

V externích vztazích jedná jménem školy s rodiči (zákonnými zástupci) ve věcech, které se týkají jejich dětí, žáků školy, na základě pověření ředitelem školy i ve věcech, které se týkají záležitostí školy jako celku.

2. Provádí komplexní výchovně vzdělávací činnost, tvoří vlastní učební dokumenty v rámci schválených učebních dokumentů pro všeobecně vzdělávací a odborné předměty, uplatňuje individuální přístup k žákům, aplikuje nové, netradiční způsoby výuky.

3. Řídí:

- výuku a výchovu v předmětech a třídách podle své aprobační a přiděleného pracovního úvazku
- všechny organizační záležitosti své třídy

4. Odpovídá:

- za plnění výchovně vzdělávacích úkolů v přidělených třídách
- za úroveň dosahovaných výsledků

Koordinuje práci všech vyučujících ve své třídě.

5. Samostatně zajišťuje:

- výchovně vzdělávací činnost, která vede k rozšiřování vědomostí, dovedností a návyků žáků
- úkoly plynoucí z právních norem (školský zákon, vyhláška o základní škole, organizační řád, pracovní řád) a plánu práce školy rozpracovaného do týdenních plánů práce
- vedení povinné dokumentace a dokumentace vedené školou
- organizaci výuky ve třídách přidělených úvazkem nebo plánem zastupování
- dozor nad žáky podle úvazku nebo plánu zastupování
- diagnostiku a hodnocení svých žáků
- bezpečnost žáků při všech činnostech organizovaných školou
- výchovná opatření spadající do jeho pravomoci

- organizaci třídních schůzek, pohovorů pro rodiče svých žáků
- organizaci ŠvP, LVVZ, sportovních akcí, olympiád, školních soutěží

6. Předkládá ředitelce školy:

- učební a tématické plány předmětů, které vyučuje
- podklady a návrhy k dlouhodobým plánům, výroční zprávě, rozpočtu školy, autoevaluaci školy
- návrhy krátkodobých i dlouhodobých koncepcí rozvoje školy
- návrh na přeřazení žáka do jiného typu školy
- návrh na odklad klasifikačních termínů
- návrh na opakování ročníku
- návrh na přeřazení do vyššího ročníku
- návrh na dodatečné odložení povinné školní docházky
- plán exkurzí, výletů, výchovných koncertů, divadelních představení a dalších výchovných akcí
- stanovisko ke stížnostem a podáním, která se týkají jeho žáků a práce s nimi

7. Předkládá pedagogické radě:

- výchovná opatření udělená jeho žákům
- výsledky vzdělávání své třídy
- zprávy o své třídě

8. Spolupracuje:

- s rodiči žáků
- s výchovným poradcem
- s metodikem prevence
- se svými kolegy
- s Policií ČR
- s pedagogicko psychologickými poradnami, psychology
- s pracovníky jiných škol a školských zařízení

Datum:

Ředitelka školy:

Zaměstnanec:

Pracovní doba výuka je od 8 hodin ráno, nástup učitelů je na 7:30 hodin, ti kdo mají i nemají ranní dozor. Na 1. stupni je výuka od 8 hodin do 12:30. Na druhém stupni trvá výuka od 8 hodin do 12:30 nebo do 13:30 + odpolední výuka, která začíná ve 14 hodin, která trvá do cca 15:30. Muže dojít k tomu, že se učitelé s dětmi domluví a odpolední výuku jedou bez přestávky a končí dříve, (15:20).



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

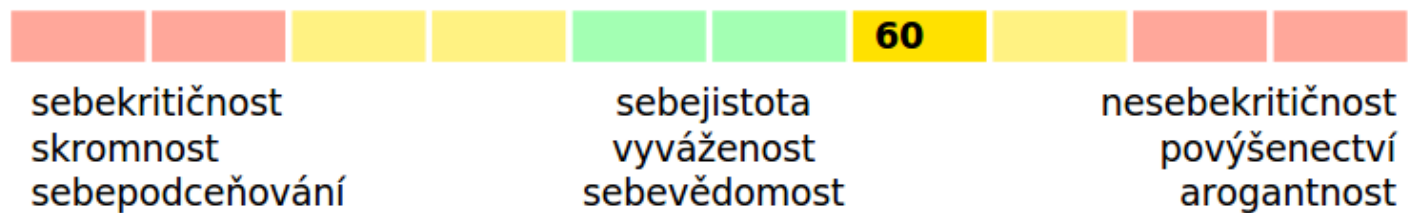
Základní školy

Souhrn

Máme
hodnotu

Sebehodnocení

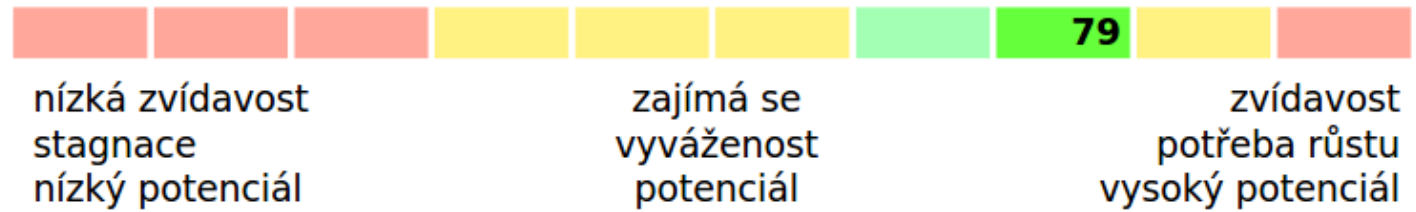
Přidělování si vlastní ceny.



Rozvoj je můj
cíl ...

Rozvojový potenciál

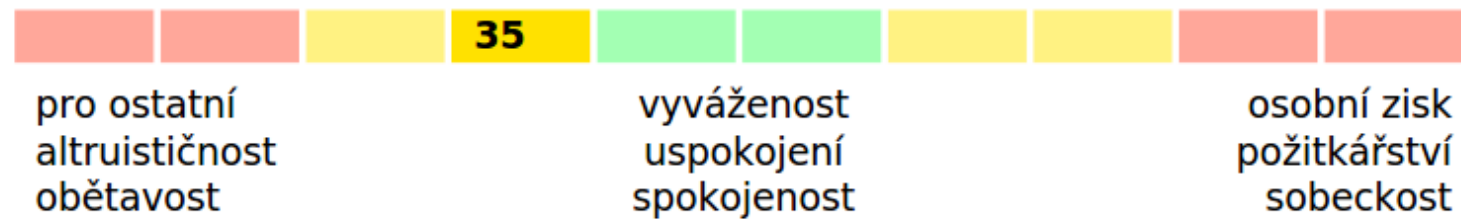
Touha rozvíjet se.



Není to úplně
to pravé

Spokojenost

Hodnocení přínosu oproti investované energii a času.



Co mě trápí

Benefity

Pomůcky

Plány

Finance

Komunikační klima

Klima, které vytváříte při práci s ostatními.

Proaktivita

Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.

Proaktivita (Stabilní proaktivita, iniciativa a podpora ostatních.)

Pracuji přesčas , Řídím , Povinnosti , Kontrola , Zákazníci , Mluvím s rodiči , Změna , Mluvím , Můj šéf/Moje šéfka

Podmínky (Tlak na změnu pracovních podmínek, které však nepovedou ke zvýšení výkonu, iluze.)

Vedení firmy

Dogma (Pravidla a podmínky jsou přísně dodržovány, moje/naše řešení je vnímáno jako jediné správné.)

Spolupráce , Školím se , Organizuji , Spolupracovníci , Rozhoduji , Samostatný/á/ , Moje zdraví , Moje práce , Poradce , Úspěch , Učím žáky , Jedu na prázdniny , Počítače , Tvořím , Rychlost , Informace , Peníze , Odpovědnost , Myslím , Smím , Chci , Vidím , Slyším , Cítím , Umím

Nespokojenost (Nespokojenost s pracovními podmínkami, vyžadování změny, nepřijímání kompromisů, obtížné a vyčerpávající klima.)

Hodnotící pohovory , Pomalost

Kontraproduktivita (Zvažování alternativ, nerozhodnost, nejednoznačnost, neudržitelné a nestabilní klima.)

Námaha

Rozzlobenost (Odmítání veškerých vstřícných aktivit, naštvanost, ukřivděnost.)

Obrana (Defenzivní a blokační klima, poukazování na chyby jiných, vyhýbání se otevřenému konfliktu.)

Moje mzda , Konkurence , Neúspěch , Moje chyby , Jsem agresivní , Porady , Neumím , MŠMT

Čbst u' .cc (Vyhraňování se a odmítání veškerých společných aktivit s ostatními.)

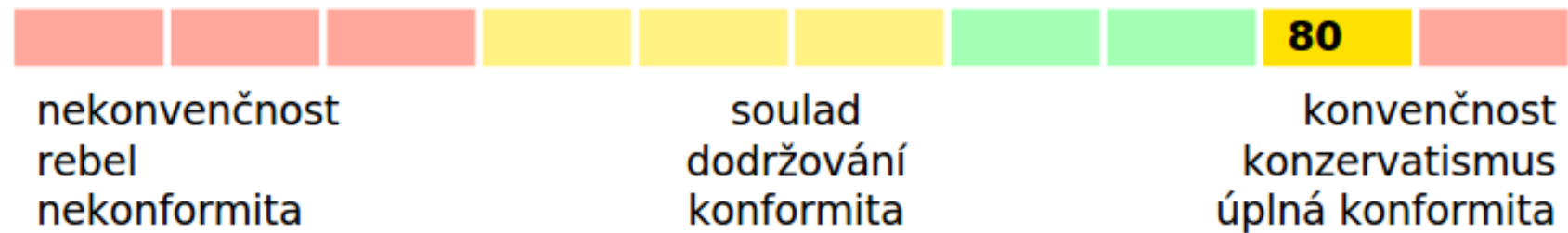
Riziko , Nesmím , Nechci

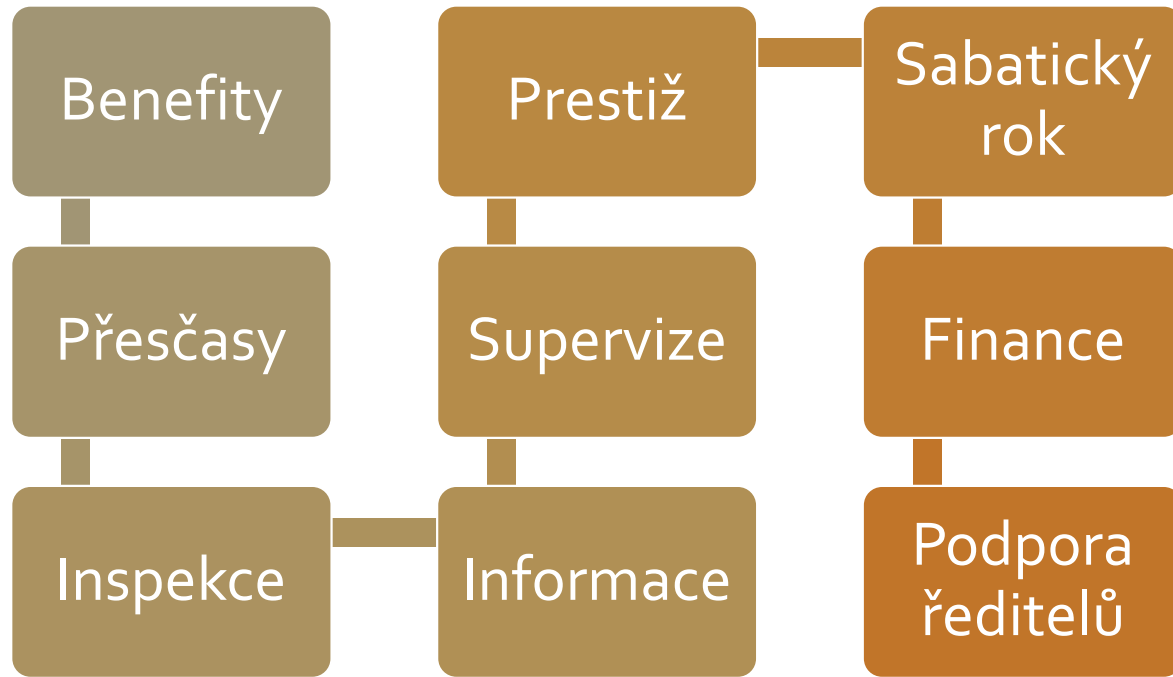
Klima

Pravidla

Konformita

Dodržování standardů, pravidel a norem.





Doporučení