

- Mezilidské vztahy ve škole mají zprostředkující efekt na některé náročné podmínky ve třídě, které ovlivňují pracovní spokojenost.

Analytický potenciál a indikátory

Kvůli důležitým důsledkům pro pracovní spokojenost učitelů zachovává TALIS 2018 dotazníkové položky z šetření TALIS 2013 týkající se pracovní spokojenosti. Tyto položky, které jsou v souladu s položkami PISA, hodnotí dvě dimenze pracovní spokojenosti – *školní* a *obecně profesní*. Přestože tyto indikátory fungovaly v TALIS 2013 dobře, významným opomenutím byla oblast spokojenosti s cílovou třídou. Řídící rada TALIS si vyžádala zahrnutí tohoto indikátoru do TALIS 2018, kde je operacionalizován jako spokojenost s autonomií třídy.

Řídící rada TALIS také na základě zjištění z TALIS 2013 usoudila, že spokojenost učitelů (stres) na pracovišti je ukazatel, který je potřeba před zařazením do TALIS 2018 vylepšit. Stres na pracovišti je někdy užíván jako indikátor jednoho aspektu spokojenosti a odráží negativní emoce spojené s prací (Kyriacou, 2001). Výzkumná literatura identifikuje mnoho aspektů spokojenosti učitele na pracovišti a stresu. Dva konkrétní zdroje stresu na pracovišti se jeví být chování žáků ve třídě a různé aspekty pracovního vytížení včetně přípravy hodiny a známkování, nutnost plnit povinnosti nad rámec přímé vyučovací povinnosti, administrativní úkoly a plnění manažerských povinností (Boyle et al., 1995; Collie et al., 2012; Klassen & Chiu, 2010). Tyto dva typy stresu učitelé běžně zažívají a ne překvapivě ovlivňují jejich pracovní spokojenost. Proto obsahuje učitelův dotazník TALIS 2018 otázky týkající se této záležitosti.

Další aspekty pracovní spokojenosti učitelů, jako jsou nespokojenost s nedostatkem možností ovlivňovat chod školy nebo špatné mezilidské vztahy s vedením školy, jsou také v centru pozornosti a zabývají se jimi jiné části učitelského dotazníku. Nicméně tyto aspekty mohou být konceptualizovány jako zprostředkující efekty na stresory na pracovišti ovlivňující pracovní spokojenost. Dotazník pro ředitele se rovněž zaměřuje na ukončování pracovního poměru učitelů a jejich fluktuaci (v otázce na frekvenci ukončování pracovního poměru učitelů, absence a jejich fluktuaci) a tato informace poskytuje základ pro zkoumání vztahů mezi školním klimatem a těmito výstupy.

Pracovní spokojenost učitelů a motivace tak může být navázána na školní klima, vedení školy, lidské zdroje, vnímanou profesní zdatnost učitelů a jiné faktory relevantní pro oddanost učitele své práci a jeho spokojenost. V návaznosti na požadavek Řídící rady TALIS věnovat důkladnou pozornost faktorům spojeným s celkovou pracovní spokojeností zahrne TALIS 2018 nové položky o vedení školy, příležitostech k vedení, podmínkách pracovních smluv, vlivu vzdělávací politiky na vyučování (autonomie) a ocenění učitelů a jejich práce jednotlivými aktéry. Zahrnutí položek informujících o fluktuaci učitelů a jejich opouštění profese na úrovni školy poskytne kontext pro porozumění okolnostem podmiňujícím pracovní spokojenost.

„Vliv na učitele“ je pojem, který zahrnuje široké množství atributů, včetně pracovní spokojenosti, motivace a stresu. Důležitost teacher affect je klíčová s ohledem na získávání a udržování kvalitních učitelů v profesi, a tedy pro kvalitu vyučování a učení. Navržené oblasti a položky nám umožní zodpovědět otázky týkající se následujících záležitostí:

- *Variace „vlivu na učitele“ v rámci jedné země a mezi zeměmi navzájem:*
 - Jak se liší míra pracovní spokojenosti učitelů, motivace a stres v jednotlivých školách, v jednotlivých zemích a napříč zeměmi?
 - Jaké jsou vztahy mezi pracovní spokojeností učitelů, motivací a stresem v jejich třídě, škole a profesi?
- *Vztah „vlivu na učitele“ k jiným emocionálním faktorům:*