

otevřenější k novým zkušenostem a byli také ochotnější implementovat inovace v porovnání s učiteli s nižší vnímanou profesní zdatností. Další charakteristiky vyplývají z výzkumné literatury, týkají se otevřenosti a extravertze a vztahují se k vyhledávání novinek, které hrají významnou roli v počátečních fázích zavádění nových produktů (Manning, Bearden & Madden, 1995; Schweizer, 2006), a vyhledávání rozmanitosti, aby došlo ke snížení nudy nebo změně tempa (Fishbach, Ratner & Zhang, 2011; Steenkamp & Baumgartner, 1992).

Obecná orientace učitelů na inovace chápána jako rys osobnosti daného jednotlivce tak hraje důležitou roli pro snazší zahrnutí inovací do jeho či jejího vyučování a vyučovacích postupů. Záměrem TALIS 2018 je zkombinovat psychologickou a sociologickou rovinu pohledu na inovativnost učitelů. Je potřeba mít na paměti, že zatímco má tato perspektiva individuální (kognitivní) komponentu, kterou lze zjišťovat pomocí škály učitelské inovativnosti, má také organizační komponentu, která odráží sdílené vnímání inovativnosti skupiny (Anderson & West, 1998), v případě TALIS jde o skupinu učitelů ve škole.

Ve školách tendují učitelé ke vzájemným interakcím relativně málo často, ačkoli jsou ve stejném školním prostředí, sdílejí stejný cíl (podporovat pokrok ve schopnostech žáků) a jsou vystaveni podobným socializačním procesům. Nicméně jak zjistili Anderson a West (1998), když učitelé ve škole vzájemně interagují a sdílejí své zkušenosti, s větší pravděpodobností než učitelé, kteří takto nejednají, si vytvoří sdílené přesvědčení například o tom, jak reagovat na změny. Nástroj nazvaný Inventář týmového klimatu zachycuje tuto stránku inovativnosti jako individuální spíše než jako kolektivní charakteristiku. Inventář zdůrazňuje povahu organizace jako otevřeného systému namísto klasické byrokracie (Patterson et al., 2005). Následně je škola charakterizovaná jako otevřený systém náchylnější k zaujetí flexibilního přístupu ke změnám a inovacím. Je také pravděpodobnější, že bude více motivovat, zavádět a podporovat implementaci nových myšlenek a inovativních přístupů.

Třetí na literatuře založený pohled na inovace se týká školních kontextů, které jsou otevřeny inovacím. Učitelé pracují v organizačním kontextu, který zprostředkovává nebo zmírňuje vliv jejich kognitivních a nekognitivních osobnostních vlastností na jejich výkonnost a spokojenost. Užitečný je v tomto případě model Job Demands-Resources neboli JD-R model vyvinutý Bakkerem a Demeroutiovou (2007). V kontextu porozumění nabízeného tímto modelem znamenají zdroje pro práci takové školní podmínky, které zmírňují potenciálně negativní efekty na výkon učitelů ve třídách a zdraví na jedné straně, na straně druhé pak posilují jejich pracovní motivaci a spokojenost (Bakker, 2011). Typické překážky, které zabraňují inovacím, jsou nedostatek času a potřeby infrastruktury (Andrews, 2007). Vedení školy realizované řediteli může hrát důležitou roli z hlediska vytváření kultury inovací ve školách, ale také z hlediska odstraňování překážek bránících inovacím.

Kromě k inovacím přátelskému školnímu klimatu jsou důležitými předpoklady pro inovace také určité systémové charakteristiky, protože jejich existence školám usnadňuje adaptovat se na rychlý rozvoj. Jedna z nich je dokumentována ve zprávě TALIS o pedagogických inovacích (Vieluf et al., 2012). Autoři zprávy poukazují na význam profesních učících se komunit, protože ty konstantně poskytují zpětnou vazbu učitelům, čímž podporují postupné změny a pozitivně ovlivňují kvalitu vyučování a výsledky žáků (Bolam et al., 2005; Louis & Marks, 1998).

Analytický potenciál a indikátory

Koncept inovací je v TALIS 2018 zahrnut v různých tématech. V důsledku toho obsahuje aktuální cyklus indikátory vztahující se k těmto tématům. Jako první pokus zachytit výše uvedené náhledy na inovace užívá TALIS 2018 dvě perspektivy, které zahrnují šest indikátorů.

- *Inovativní vyučovací postupy:*