

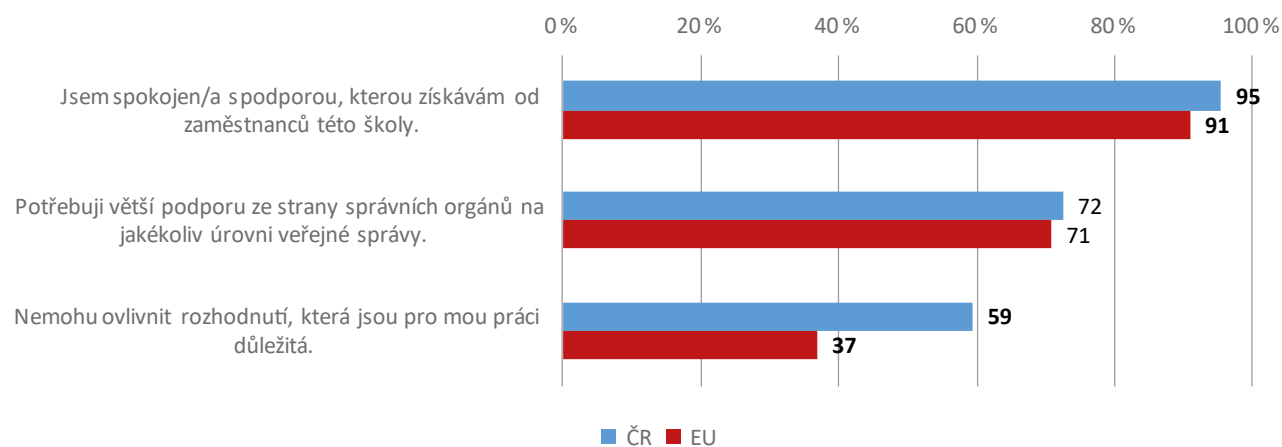
nižší podíl ředitelů časté nebo velmi časté zapojení do této aktivity jen v Buenos Aires (Argentina). Výše uvedená zjištění tedy naznačují, že na posilování vzájemné spolupráce škol by měl být kladen větší důraz.

Druhý sledovaný aspekt systémového vedení byl zaměřen na vztahy s rodičovskou komunitou. Více než polovina (55 %) českých ředitelů poskytuje často nebo velmi často rodičům nebo zákonným zástupcům informace o škole a o výkonech žáků (v EU 62 %, rozdíl není statisticky významně odlišný). Ukazuje se rovněž, že nejen čeští učitelé (viz kap. 3.7), ale i ředitelé tráví v průměru menší část své pracovní doby interakcemi s rodiči či zákonnými zástupci žáků (8,3 % celkové pracovní doby) v porovnání s řediteli v EU (10,9 %) (viz také kap. 5.1). A v neposlední řadě také v porovnání s průměrem EU mnohem menší podíl ředitelů (28 %) souhlasí s tím, že docela či do velké míry jsou rodiče nebo zákonní zástupci zapojováni do školních aktivit (v EU 50 %), přičemž ve větší míře jde o ředitele vesnických škol (do 3 000 obyvatel, 37 %) než o ředitele škol ve velkých městech (nad 100 000 obyvatel, 18 %).

## 5.4 Podpora ředitelů

Šetření TALIS 2018 rovněž mapovalo, do jaké míry ředitelé škol cítí podporu své práci ze strany svých podřízených i nadřízených a do jaké míry mohou dle svého názoru ovlivnit rozhodnutí důležitá pro jejich práci (graf 5.3).

**Graf 5.3 Podíl ředitelů, kteří souhlasí či rozhodně souhlasí s uvedenými výroky týkajícími se vnímané podpory**



*Pozn.: Statisticky významné rozdíly mezi ČR a EU jsou zvýrazněny tučně.*

Naprostá většina z nich (95 %) je spokojena s podporou, kterou získávají od zaměstnanců své školy. Naproti tomu téměř tři čtvrtiny z nich (72 %) vyjadřují potřebu větší podpory ze strany správních orgánů na jakékoliv úrovni veřejné správy (jinými slovy, s podporou poskytovanou těmito orgány je spokojena necelá čtvrtina ředitelů). Skutečnost, že téměř tři ředitelé z pěti (59 %, v EU 37 %) souhlasí nebo zcela souhlasí s tím, že nemohou ovlivnit rozhodnutí, která jsou pro jejich práci důležitá, může (s ohledem na vysokou míru školní autonomie, viz začátek kap. 5.1) u nadpoloviční většiny ředitelů svědčit o jistém pocitu rezignovanosti či marnosti ve vztahu k rozhodnutím na vyšších úrovních řízení vzdělávacího systému. Do určité míry to potvrzují i některé nálezy týkající se zdrojů stresu (viz kap. 5.6).