

# SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

## Klima učitelského sboru

- Spokojenější učitelé častěji uvádějí, že vnímají pozitivní dopad zpětné vazby ke své práci, mají vysokou míru sebedůvěry ve vlastní kompetence a účastní se profesních a dalších aktivit souvisejících s profesním rozvojem. Ředitelé škol a jejich zřizovatelé by tak měli podporovat celoživotní vzdělávání učitelů a jejich další profesní rozvoj.
- S celkovou spokojeností učitelů pozitivně souvisí míra participace mezi zúčastněnými stranami a možnost aktivně se zapojit do rozhodování o aktivitách a směřování školy. Jako vhodné opatření se jeví budování prostředí, v rámci kterého dostanou učitelé možnost vyjadřovat se k návrhům vedení školy či alespoň částečně budou moci rozhodnutí ovlivňovat.
- Pokud učitelé ve škole v průměru uváděli, že přicházejí s novými myšlenkami, jsou i tito učitelé v těchto školách v průměru celkově spokojenější. Zejména u mladších učitelů může být malá inovativnost týmu významnou překážkou začlenění se do pedagogického sboru a významně negativně ovlivňovat jejich spokojenost s pozicí na dané škole. Ředitelé škol by tak měli nastavit systém vhodných podmínek, pravidel a procesů, které budou upravovat podání inovativních návrhů a jejich vyhodnocení. Tímto způsobem může dojít ke stimulaci inovačního pracovního prostředí a podpoří vyšší motivaci a spokojenost učitelů.
- S vyšším věkem pedagogů klesá spokojenost s profesí učitele. To může být dáno syndromem vyhoření, ale i dalšími faktory. V případě nízké participace (škola neumožňuje participovat na rozhodnutích) starší učitelé vykazují vyšší nespokojenost s profesí než stejně staří učitelé, kteří působí na školách s vysokou mírou participace.
- V případě, že ředitel deklaruje vyšší míru spolupráce všech stran (zaměstnanců, rodičů a žáků), jsou starší učitelé více nespokojeni s profesí než mladší kolegové. Možné vysvětlení může být v tom, že ředitelé deklarující vyšší míru spolupráce všech stran přinášejí do pedagogického sboru vyšší míru nejistoty pramenící z nových postupů při práci s rodiči a dalšími aktéry ve vzdělávání. Tato nejistota se může projevit více u starších učitelů než u mladších. Ředitelé by si měli osvojit principy vedení a řízení lidí a tyto dovednosti pak využít pro motivující zpětnou vazbu, pomocí které mohou dosáhnout snížení nejistoty a nespokojenosti pedagogů.
- Celkově jsou pak s profesí učitele spokojenější ženy než muži.
- Přestože mladší učitelé vykazují vyšší stres z chování žáků, jsou celkově s profesí učitele spokojenější než starší učitelé. U starších učitelů pak v závislosti na vyšší míře stresu z žáků jejich spokojenost s profesí výrazně klesá. Tento vztah může být vysvětlitelný počáteční motivací mladších učitelů, kteří více vnímají pozitivně hodnoty pedagogické profese ve smyslu kariéry a společenského dopadu na rozvoj společnosti.
- Analýzy ukázaly na souvislosti mezi mírou spolupráce učitelů a vyšší mírou deklarace toho, že učitelé přicházejí s novými myšlenkami. Oboje souvisí s tím, že se učitelé mohou na sebe navzájem spolehnout. Kooperace a koordinace učitelů pak negativně souvisí se stresem z pracovní zátěže. Kooperace a koordinace je tedy klíčem k lepšímu klimatu v učitelském sboru, což se může projevit vyšší spokojeností učitelů. Vedení školy by mělo nastavit vhodné komunikační kanály a principy sdílení příkladů dobré praxe. Na jejich nastavení by vedení mělo spolupracovat přímo s pedagogy, čímž zvýší jejich motivaci a spokojenost.
- Menší vnímaný společenský přínos profese pedagoga (do jaké míry učitelé vnímají, že jejich práce může ovlivnit rozvoj mládeže a dětí, mohou pomoci sociálně slabším) je v obcích s vyšším podílem lidí v exekuci. Vysoký podíl exekucí se vyskytuje zejména ve vyloučených lokalitách Karlovarského, Ústeckého a Moravskoslezského kraje a v periferních oblastech krajů Olomouckého a Plzeňského a na vnitřních periferiích České republiky. Učitelé zde méně vnímají svoji roli v tom, že mohou ovlivnit pozitivně budoucí rozvoj dětí a mládeže.
- Učitelé, kteří vyjádřili spokojenost s profesí učitele, vnímají také vyšší osobní přínos pedagogické profese a vyšší hodnotový a politický vliv v oblasti vzdělávání. Obě oblasti jsou dobře ovlivnitelné vhodnými opatřeními (zlepšení finančních a materiálních podmínek učitelů, zlepšení pracovního prostředí aj.).
- Pro udržení stabilní spokojenosti učitelů se svou profesí a pozicí je nutné harmonicky rozvíjet jak vnímaný osobní přínos profese učitele (vnitřní očekávání učitele), tak společenský přínos profese učitele (vnější očekávání učitele) a vnímání hodnotového a politického vlivu profese učitele (zda je profese učitele vnímána jako ta, která ovlivňuje podstatné hodnotové a politické směřování země v oblasti vzdělávání).