

z hlediska pohlaví, délky praxe, velikosti školy dle počtu žáků a organizační úplnosti školy. Výsledné skóre jednotlivých skupin shrnujeme v tabulce 3. Přístup se v zásadě neliší u ředitelů z plně organizovaných škol a neúplných škol. Ani délka praxe nemá žádný vliv. Statisticky významně se respondenti odlišují jen podle pohlaví. Ředitelky svoji práci v oblasti spolupráce s rodiči hodnotí jako intenzivnější. Pohlaví ale není zásadní determinantou, vysvětluje jenom asi 1 % variability indexu. Velikost školy působí rovněž velmi slabě, se zvyšujícím se počtem žáků pocit intenzity práce v oblasti klesá zanedbatelně ($r = -0,04$; $p < 0,05$).

TABULKA Č. 3: SPOLUPRÁCE S RODIČI.

	N	Spolupráce s rodiči (průměr)	Směrodatná odchylka
všechny skupiny	918	3,09	0,53
muž	3,01	344	0,54
žena	3,14	563	0,52
plně organizovaná škola	3,05	570	0,53
neúplná škola	3,15	348	0,53
praxe do 5 let	3,08	263	0,52
praxe do 10 let	3,13	200	0,54
praxe nad 10 let	3,07	454	0,54

Z hlediska časové náročnosti jsou aktivity spojené se zapojováním rodičů přibližně ve středu všech dimenzí pedagogického vedení. V očích ředitelů základních škol jsou tak dimenze, kterým věnují pozornost častěji, stejně jako oblasti, kterými se zabývají s menší časovou intenzitou. V tomto hodnocení se respondenti z našeho vzorku poměrně shodují, což je ale příznačné pro většinu dimenzí pedagogického vedení. V přístupu k práci v této oblasti se neliší ředitelé z úplných a neúplných škol. Překvapivě nemá vliv ani velikost školy, kde bychom snad mohli předpokládat častější a těsnější vztah s rodiči v menších školách. V tomto se neliší ani zkušenější a méně zkušení ředitelé. Systematická odlišnost existuje pouze mezi ředitelkami a řediteli základních škol. Ženy hodnotí svoje pojetí práce jako aktivnější. Z hlediska celkových výsledků nejde o významný faktor, rozdíl z drtivě většiny vysvětlují jiné individuální charakteristiky.

1.4 Podpora profesního rozvoje

Kvalita škol je zásadním způsobem determinována profesními kvalitami učitelů. Je zřejmé, a četné studie to potvrzují, že se učitelé v průběhu své kariéry vyvíjejí takřka ve všech směrech své práce. K důležitým úkolům ředitelů škol patří vytváření adekvátních podmínek pro profesní růst učitelů. Lídři škol motivují učitele k profesnímu rozvoji, poskytují materiální podporu v podobě dalšího vzdělávání, vytvářejí platformy pro vzájemné učení ve škole. Dimenzi profesního růstu naplňují v předkládané analýze čtyři činnosti. Výsledky sebehodnocení ředitelů v této oblasti nabízí graf 3.