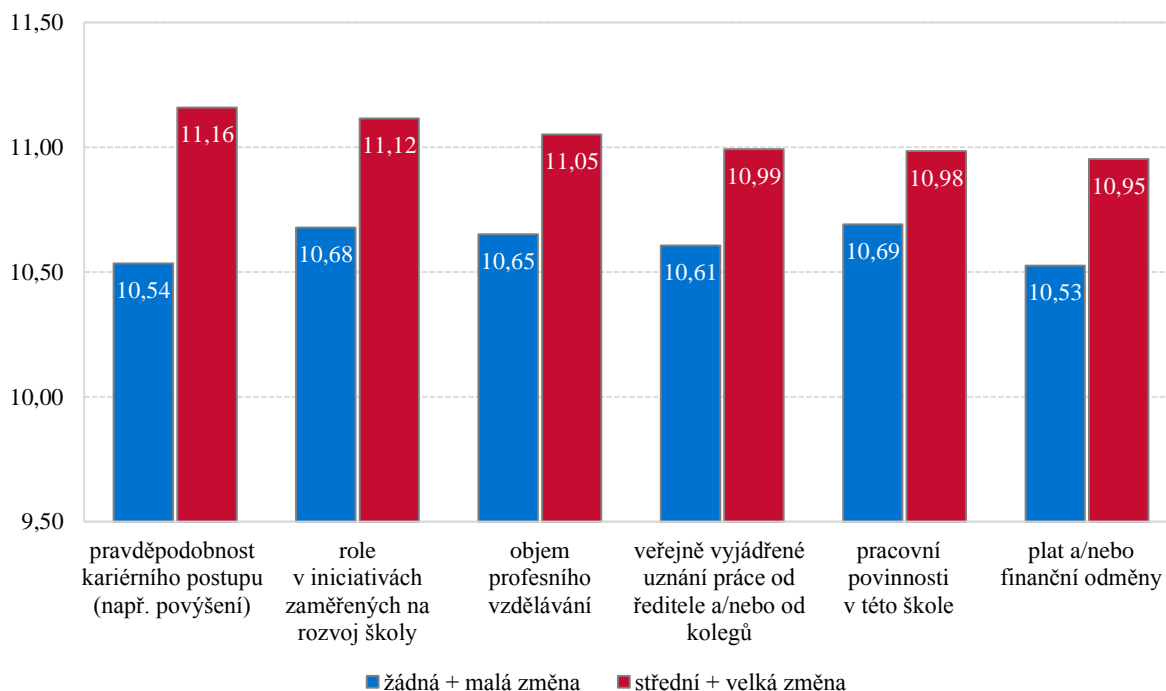


Souvislost pozitivních změn v postavení učitele byla prokázána také se subjektivně vnímanou zdatností učitelů⁵⁹. Učitelé, kteří uváděli střední nebo velké pozitivní změny ve svém postavení, se cítili zdatnější (viz [graf č. 5.3](#)).

Graf č. 5.3 Průměrné hodnoty indexu subjektivně vnímané zdatnosti učitele v zaměstnání podle změny postavení učitele na základě hodnocení a zpětné vazby



Zaškolování nových učitelů (indukce) a mentoring

V České republice mají systémy zaškolování (indukce) a mentoringu⁶⁰ poměrně nízké zastoupení (viz [Národní zprávu](#), s. 19, část 3.2). Toto relativně nízké zastoupení mechanismů podpory učitelů ve školském systému v České republice je dáno mj. absencí systémového přístupu k podpoře profesního rozvoje učitelů (např. v rámci kariérního systému), tzn., že není adekvátně řešen problém začínajících učitelů. Absence formálního zaškolovacího programu pro začínající učitele je často kompenzována neformálními aktivitami, které však nepředstavují systémové řešení.

Pro řešení daného problému jsou důležité informace o současném stavu. Nejprve se zaměříme na rozdíly v existenci systémů zaškolování a mentoringu podle různých charakteristik škol.

⁵⁹ Index subjektivně vnímané zdatnosti učitelů byl spočítán tak, aby hodnota 2,5 na čtyřstupňové škále odpovědí souhlasila s hodnotou indexu 10, který má směrodatnou odchylku 2. Vyšší hodnota indexu značí vyšší subjektivně vnímanou zdatnost.

⁶⁰ O roli, kterou indukce a mentoring v učitelství hrají, svědčí mj. pozornost, již mu věnují klíčové dokumenty, jakými jsou např. zprávy OECD *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers* (2007) a *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers* (2010) nebo dokument Evropské komise *Improving the Quality of Teacher Education* (2008).