

### Rámeček 3.9. Pobídky pro učitele ve znevýhodněných školách v Severní Karolině a v Koreji

**Severní Karolína:** V USA to byla Severní Karolína, která přijala plány na zlepšení kvality výuky, obsahující pět klíčových prvků: zvýšené požadavky na vzdělání učitelů, zvýšené platy navázané na plnění výkonnostních standardů, mentoring nových učitelů, průběžný odborný rozvoj všech učitelů a stipendia a program „prominutí“ půjček, který se zaměřoval na udržení vysoce kvalitních učitelů ve znevýhodněných školách. Stát rovněž nabízí pobídky, aby přilákal vysoce kvalitní kandidáty na učitele a zlepšil efektivnost nových i pokračujících učitelů pomocí pevně daného vzdělávání učitelů na vysokých školách, pomocí mentoringu i průběžného rozvoje. Pokud diplomování učitelé matematiky, přírodních věd a zvláštní výchovy zůstanou ve školách v místech s velkou chudobou a ve školách s nízkou kvalitou výuky, Severní Karolína jim nabídla bonus ve výši 1 800 USD. Celkově lze říci, že program těchto bonusů snížil fluktuaci učitelů o 17 % a přinesl úsporu 36 000 USD na každého učitele, který se rozhodne neodcházet ze školy, oddálí svůj odchod nebo upustí od změny školy. Před tím, než byl tento bonus využíván, jedna třetina učitelů, kteří učili uvedené předměty, neměla odpovídající diplomy, a mnoho z nich bylo soustředěno právě ve znevýhodněných školách.

**Korea:** V Koreji se od všech učitelů vyžaduje velmi vysoká úroveň, což následně přispívá k vysoké úrovni výkonnosti a k vyrovnanému rozložení učitelů. Další aspekty přispívající k profesionalitě pedagogických pracovníků jsou vysoce respektované postavení učitelů ve společnosti, stabilita zaměstnání, vysoké platy a pozitivní pracovní podmínky včetně vysokého stupně spolupráce mezi učiteli (Kang a Hong, 2008). V Koreji je mnohem pravděpodobnější, že žáci s nízkým sociálně-ekonomickým statutem budou vyučováni vysoce kvalitními matematiky, protože měřeno charakteristikami jako je úplné vzdělání nutné pro učitele, matematika byla hlavním (diplomním) předmětem a učitel má za sebou nejméně tři roky výuky. Kandidátům na práci ve školách, které mají větší potřeby než jiné, je nabídnuto více výhod. Mezi pobídky patří dodatečný plat, menší počty žáků ve třídách, kratší úvazky, dodatečný kredit pro budoucí povýšení do administrativní pozice ve škole a možnost vybrat si příští školu, kde chce kandidát pracovat.

*Zdroje:* Akiba, M., a kol. (2007), „Teacher Quality, Opportunity Gap, and National Achievement in 46 countries”, *Educational Researcher*, sv. 36, str. 369-387; Kang, N., Hong, M. (2008), „Achieving excellence in teacher workforce and equity in learning opportunities in South Korea”, *Educational Researcher*, č. 37, str. 200-207; OECD (2011b), *Lessons from PISA for the United States, Strong Performers and Successful Reformers in Education*, OECD, Paříž; Clotfelter, C., a kol. (2008), „Teacher Bonuses and Teacher Retention in Low Performing Schools: Evidence from the North Carolina USD1,800 Teacher Bonus Program”, *Public Finance Quarterly*, sv. 36, č. 1, str. 63-87.