

# Psychologické aspekty učitelství

## Kariéerní řád

### Zdroje:

R. Havlík, J. Koťa

J. Křivohlavý

K. Paulík

J. Průcha

E. Řehulka, O. Řehulková

# Nesnáze v profesi (teorie)

- „Nemožné povolání“
- Nemožnost zajistit, aby bylo dítě úspěšné
- Nižší sociální status, nízké ohodnocení
- Subjektivně vnímaná nízká prestiž profese (R. Havlík)
- Tzv. „semiprofese“ – nízký profesionalismus (S. Štech)
- Pracovní nejistota (subjektivní hodnocení, spravedlnost...)
- Kolísání mezi pomocí a mocí (kontrolou) – konfliktnost role (B. Vašina)
- Omezené možnosti zvládat nekázeň
- Relativní osamělost
- Tlak na inovování, nové požadavky

# Stresory a zdroje nespokojenosti učitelů (dle učitelů)

- Nedostatečné ohodnocení
- Administrativa
- Čas (příprava, ale i řada jiných úkolů)
- Rozdílná (a zhoršující se) úroveň žáků (problém inkluze)
- Nemotivovanost žáků a chování žáků
- Postoje rodičů
- Média, společnost – převažuje kritika na pozitivním hodnocením

# Stres v učitelství

- Fyzická zátěž (zvl. poruchy pohybového aparátu a oběhového systému)
- Smyslová zátěž, hlasová zátěž
- Psychická zátěž – emoční zátěž (stres)
- -----
- 72 % učitelů/učitelek - mírný stres (D. Fontana)
- 23 % vážný stres
- -----
- 40 % zvýšený neuroticismus (E. Řehulka) – nejvíce u učitelek základních a speciálních škol
- 10 % doporučeno raději nepracovat s mládeží

# Psychické zdraví učitelů a stárnutí v profesi

S dobou působení v profesi se zvyšuje zejména:

- Únava
- Bolesti hlavy
- Nervozita
- Poruchy spánku

(u mužů méně)

-----  
52 % učitelů/ek v předdůchodovém věku má **psychické problémy** (Hillert, Schmitz, 2004):

deprese, syndrom vyhoření, poruchy adaptability, somatizace, afektivní poruchy, alkoholismus, strach a úzkosti

# Zvládání stresu

- **coping strategie (plán)** – behaviorální, kognitivní a sociální odpovědi, kterými se jedinec snaží regulovat zátěž
- Tzv. **odolnost (hardiness)** – důležité je subjektivní hodnocení situace, sociální opora, naučené i spontánní strategie – životní styl

Strategie jsou obranné i útočné

- netečnost (apatie, bezmoc, beznaděj...)
- vyhnutí se stresoru
- napadení, agrese
- posilování vlastních zdrojů (vůle, posilování tělesné i psychické)

## Učitelky a zvládání stresu (E. Řehulka)

- sociální opora (75 %)
- režim odpočinku
- hobby
- léky (49 %)... někdy se uvádí až 80 %
- implicitní i explicitní psychologické metody
- lékař, psycholog
- sport
- kouření (30 %) – trend snížení
- alkohol (30 %) – trend zvýšení

# Pracovní spokojenost učitelů (K. Paulík)

Pracovní spokojenost učitelů je relativně vysoká, avšak nižší než celková životní spokojenost

Co podporuje spokojenost:

- Dobré vztahy v kolektivu
- Úspěchy žáků
- Charakter práce – tvůrčí práce, být s dětmi

Prázdniny, volný čas, smysluplnost práce, klid a pracovní podmínky až na posledních místech

Stoupá spokojenost s prostředím, relativně vysoká je spokojenost s nadřízenými, nespokojenost je s řízením školství

- Asi 10 % učitelů zcela nespokojeno, nevolili by profesi znovu



# Trendy

- Lepší materiální podmínky i platy, avšak velké rozdíly mezi školami
- Vyrůstají požadavky na učitele (ŠVP, portfolia, profesní růst, projekty, ICT...)
- Snaha o podporu **zevnitř** (kolegiální podpora, mentoring) i **zvnějšku** (vzdělávání, výcviky, sítě škol, poradci...)

# Kariérní růst a kariérní řád

<http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/karierni-rad>

## KARIÉRNÍ ŘÁD - PROFESNÍ ROZVOJ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

- **Cílem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy je zavést kariérní systém, který podpoří celoživotní profesní rozvoj učitelů a propojí ho se systémem odměňování. Podle Programového prohlášení vlády připravilo MŠMT návrh novely zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v platném znění, pro jednání vlády.**

### Logika kariérního řádu

- Návrh novely zákona doplňuje existující kariérní systém pedagogických pracovníků pro učitele o **novou kariérní cestu – cestu rozvoje profesních kompetencí**. Doposud mohou učitelé volit jen kariérní cestu k výkonu specializovaných činností ve škole (např. specializaci školního metodika prevence, výchovného poradce ad.) nebo směřovat k vedoucí pracovní pozici.
- Nedílnou součástí cesty rozvoje profesních kompetencí učitelů je podle návrhu novely **adaptační období začínajícího učitele**. Návrh počítá s dvouletým obdobím, v němž bude začínající učitel požívat zvýšené podpory ze strany svého zaměstnavatele. Zákon mimo jiné výslovně jmenuje roli **uvádějícího učitele** a počítá s tím, že za činnost uvádějícího učitele bude příslušet příspěvek ve výši 3000 Kč. Dalším zdrojem podpory poskytované začínajícímu učiteli mají být také školy připravující učitele.
- Základem nového kariérního systému pro učitele se stane **třístupňový standard učitele**, který je postaven na profesních kompetencích učitele a jejich gradaci směrem k rostoucí kvalitě práce učitele. Standard je navržen jako nástroj pro dosahování, udržování a zvyšování kvality práce učitele a postihuje i rozsah působení učitele ve škole.

### Navrhovaný standard má tři oblasti:

- oblast osobního profesního rozvoje (dříve Učitel a jeho profesní Já)
- oblast vlastní pedagogické činnosti (dříve Učitel a jeho žáci)
- oblast spolupráce a podílu na rozvoji školy (dříve Učitel a jeho okolí)

# KARIÉRNÍ ŘÁD - PROFESNÍ ROZVOJ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

## **První kariérní stupeň (KS1)**

- Každý začínající učitel, ať se jedná o čerstvého absolventa školy vzdělávající učitele, nebo učitele přicházejícího z odborné praxe, zahájí adaptační období, které trvá 2 roky, a je zařazen do prvního kariérního stupně.
- Cílem dvouletého období, v němž učitel setrvá na KS1, je adaptace učitele na podmínky praxe a přizpůsobení poznatků nabytých v pregraduální přípravě potřebám školy. V průběhu adaptačního období je začínajícímu učiteli poskytována vícezdrojová podpora pro rozvoj všech profesních kompetencí. Profesionální rozvoj v KS1 se řídí plánem profesního rozvoje učitele, je podporován ze strany uvádějícího učitele a vedení školy, popř. i ze strany škol připravujících učitele nebo učitele v třetím kariérním stupni z jiné školy.
- Adaptační období učitele je vyhodnocováno na konci dvouletého období. Hodnocení je zaměřeno na plnění plánu profesního rozvoje a je cíleno na konkrétní pokroky v práci učitele ve vztahu k výsledkům žáků. Východiskem pro hodnocení je mimo jiné hodnocení ředitele školy, uvádějícího učitele, popř. pedagoga ze školy vzdělávající učitele či jiného učitele, pokud se na podpoře začínajícího učitele v adaptačním období podílel, podkladem pro hodnocení je rovněž dokladové portfolio.

## **Druhý kariérní stupeň (KS2)**

### **KS2 je určen učitelům na KS1, kteří:**

- splňují požadavek absolvování adaptačního období v délce 2 let,
- podávají standardní výkon odpovídající popisu profesních kompetencí ve standardu učitele pro KS2,
- projdou úspěšně atestačním řízením pro KS2.

### **Atestační řízení pro KS2**

- Cílem atestačního řízení pro získání KS2 je prověřit a zhodnotit kvalitu práce učitele v oblasti jeho přímé práce s dětmi a žáky ve třídě, v oblasti rozvíjení jeho profesních znalostí a dovedností a v oblasti jeho působení ve škole i mimo ni. Ověření vychází z obhajoby dosavadní práce učitelem s využitím jeho dokladového portfolia. Dokladové portfolio obsahuje doklady, které podávají přehled o dosažených kompetencích a kvalitě výkonu profese učitele. Atestační řízení je ukončeno hodnotícím pohovorem před atestační komisí.

### **Atestační komise pro KS2 je tříčlenná a jsou v ní zastoupeni:**

- ředitel školy, v níž je učitel působí,
- učitel v nejméně druhém kariérním stupni ze stejné školy
- zástupce školy, která poskytuje vzdělávání nebo studium připravující k výkonu povolání učitele, který poskytoval učiteli podporu v průběhu jeho adaptačního období, popřípadě učitel v KS3, který vykonává činnost pedagogického pracovníka na stejném druhu školy, nebo zástupce z odborné praxe nebo školní inspektor.

## **Třetí kariérní stupeň (KS3)**

### **KS3 je určen učitelům na KS2, kteří:**

- splňují požadavek určité délky pedagogické praxe (navrženo celkem 10 let),
- podávají dlouhodobě nadstandardní výkon odpovídající popisu profesních kompetencí ve standardu učitele pro KS3 (zejména vyšší kvalita práce s dětmi, žáky a studenty) a odvádějí větší rozsah práce pro zaměstnavatele – jsou zejména oporou svým kolegům, metodicky je vedou atd.,
- projdou úspěšně atestačním řízením.

### **Atestační řízení pro KS3**

- Cílem atestačního řízení pro získání KS3 je prověřit a zhodnotit kvalitu práce učitele v oblasti jeho přímé práce s dětmi a žáky ve třídě, v oblasti rozvíjení jeho profesních znalostí a dovedností a v oblasti jeho působení ve škole i mimo ni. Atestační řízení na KS3 trvá 1 rok. Ověření vychází z obhajoby dosavadní práce učitelem s využitím jeho dokladového portfolia, zpráv ČŠI o provedených hospitacích v průběhu atestačního řízení a zprávy ředitele. Dokladové portfolio obsahuje doklady, které podávají přehled o dosažených kompetencích a kvalitě výkonu profese učitele. Atestační řízení je ukončeno hodnotícím pohovorem před atestační komisí.

### **Atestační komise pro KS3 je pětičlenná a jsou v ní zastoupeni:**

- ředitel školy, v níž je učitel působí,
- školní inspektor,
- zástupce školy připravující učitele (SŠ, VOŠ, VŠ),
- učitel v KS3 ze stejného druhu školy, popř. se stejnou aprobací,
- odborník z praxe, popř. odborník na vzdělávací oblast uchazeče o KS3.

- **Doplnit dle platné legislativy (zatím neschváleno)!**