

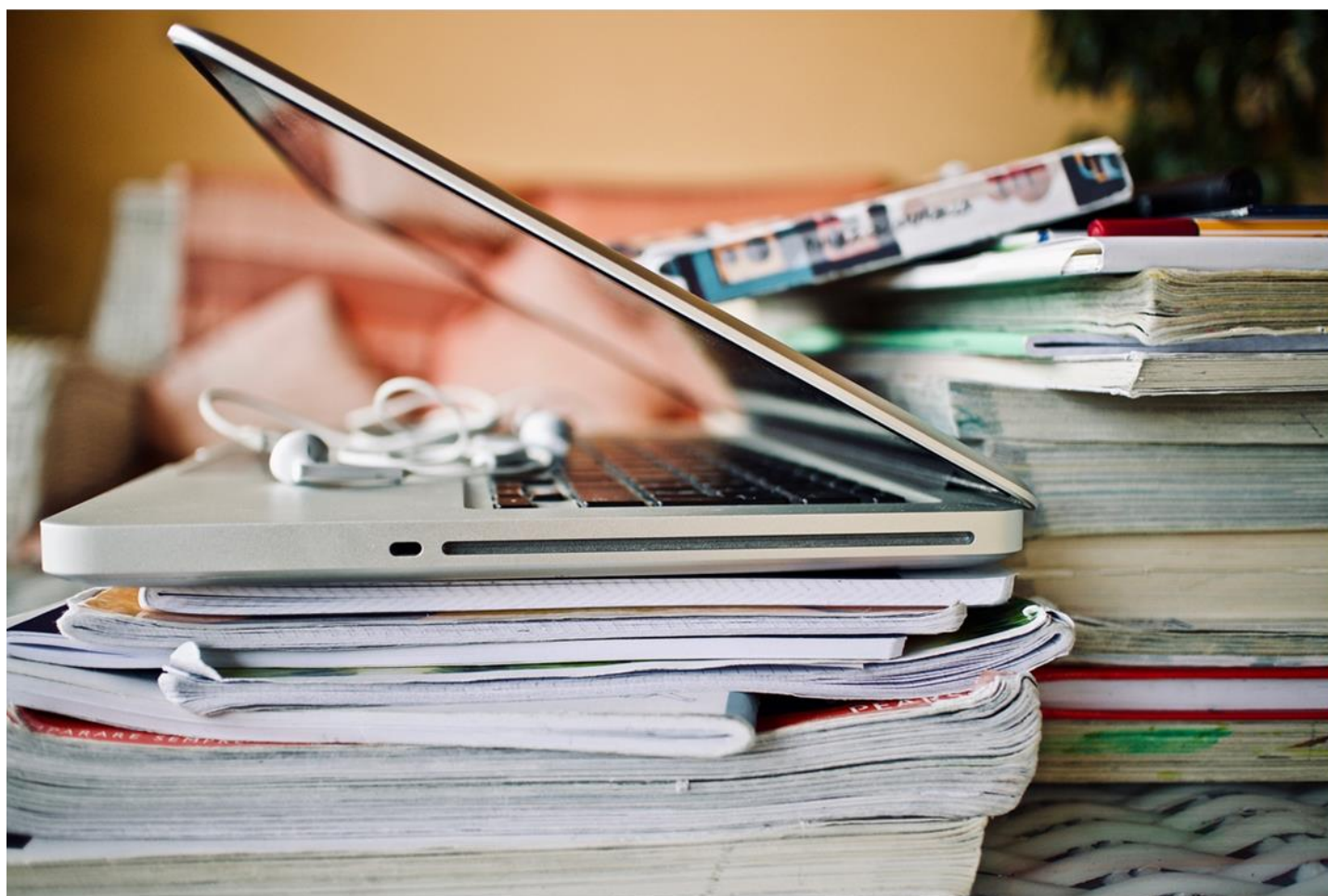
Vývoj systému podpory pro začínající učitele:

Intervence na legislativní úrovni

Martin Kaplán

Vydal ČMOS PŠ

2023





Co-funded by
the European Union

Tato zpráva byla sepsána v rámci projektu s názvem Vývoj systému podpory pro začínající učitele, projekt č. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 v rámci programu Erasmus+ KA220-SCH – Kooperativní partnerství ve školním vzdělávání (Development of Support System for Novice Teachers (SupportTeachers) No. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 under the Erasmus+ Programme KA220-SCH - Cooperation Partnerships in School Education).

Vyloučení odpovědnosti: Projekt je financován Evropskou unií, nicméně prezentované názory a postoje jsou pouze a výhradně názory autora (autorů) a nemusejí nutně odrážet názory Evropské unie nebo Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za ně nenesou odpovědnost.

Autor textu: © Mgr. Martin Kaplán
Jazyková korektura: Michal Hrubý
Fotografie na úvodní straně: Pixabay

Úvodní slovo

Problematika postavení a podmínky pro práci začínajících učitelů jsou významnou oblastí zájmu odborového svazu. Věkový průměr učitelek a učitelů v České republice překročil 47 let. Dlouhodobě se hovoří o generační výměně pedagogických pracovníků a nedostatku učitelů. Z různých šetření a dostupných dat lze dovést, že za krizový stav lze považovat takový stav, kdy začínající kolegyně a kolegové odcházejí ze školství po dvou třech letech praxe. Chtěl bych poděkovat Gabriele Tlapové, právniče a tajemnici pro mezinárodní vztahy, která zareagovala na nabídku spolupráce kolegů z odborového svazu LIZDA zapojit se do projektu Vývoj systému podpory pro začínající učitele, projekt č. 2021-1-LV01-KA220-SCH-000024284 v rámci programu Erasmus+ KA220-SCH – Kooperativní partnerství ve školním vzdělávání (Development of Support System for Novice Teachers /SupportTeachers/) Pod jejím vedením vznikl tým, který připravil materiály, jimiž chceme jako zástupci zaměstnanců přispět k debatě o podpoře začínajících učitelů a být nápomocni hledat řešení ke zlepšení jejich postavení a situace na trhu práce.

František Dobšík
předseda ČMOS PŠ

V Praze, 31. 7. 2022

Úvod

Demografický vývoj populace učitelů v ČR není povzbudivý. V porovnání s rokem 2011 došlo k výraznému navýšení podílu učitelů nad 50 let věku a poklesu podílu učitelů pod 30 let.¹ Zároveň došlo k mírnému nárůstu počtu dětí a žáků ve vzdělávacím systému.² Česká republika čelí nebo v blízké budoucnosti bude čelit personální krizi. I v souvislosti s novými výzvami a nároky, které jsou na učitele kladeny, by mělo být v zájmu ČR přilákat do vzdělávacího systému mladé, kvalifikované učitele.

Zejména v letech 2018 a 2020 rostla reálná mzda učitelů výrazněji než průměrná mzda ostatních zaměstnanců.³ V roce 2020 se učitelské platy dostaly na úroveň 112 % průměrné hrubé měsíční mzdy v národním hospodářství. Učitelé mateřských škol však vydělávali jen 95 % této mzdy.⁴ Navzdory zvýšení platové úrovně se trend stárnutí populace prozatím nepodařilo zvrátit. Kromě dosažení a udržení platu pedagogických pracovníků na úrovni 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy⁵ bude potřeba podniknout další kroky k tomu, aby mezi mladými vzrostl zájem o studium zaměřené na učitelství a následné uplatnění v regionálním školství. S postupným zvyšováním průměrného platu⁶ však lze pozorovat mírně zvýšený zájem o studium na pedagogických fakultách.⁷

V této práci poukážeme na problémy, kterým bude ČR čelit v souvislosti s omlazením učitelské populace, a budoucí kroky, které by mohly vést k jejich řešení. Nastíníme také možnou úpravu de lege ferenda a popíšeme roli stakeholderů v tomto procesu.

¹ MŠMT, Vývojová ročenka školství 2010/11 – 2020/21.

² Tamtéž.

³ Český statistický úřad, MZDY UČITELŮ V REGIONÁLNÍM ŠKOLSTVÍ, Praha, 2021, str. 10.

⁴ Tamtéž, str. 8.

⁵ Programové prohlášení vlády České republiky z ledna 2022, str. 18.

⁶ MŠMT, Genderová problematika zaměstnanců ve školství, Data za 1. pololetí 2022.

⁷ MŠMT, Data o studentech poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, tabulka f21.

Existující výzvy

Jako nejvýznamnější výzva se jeví potřeba zajistit dostatečný objem finančních prostředků pro regionální a vysoké školství, a to nejen k udržení mzdové úrovně pedagogických pracovníků na 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy, ale zejména k dalším krokům potřebným ke snížení administrativy a vytvoření nových pracovních pozic. V této souvislosti je projednáván návrh novely zákona o pedagogických pracovnících, který má zajistit rozpočtový nárok na určitý objem finančních prostředků na platy pedagogických pracovníků.⁸ Tento objem by po přepočtení na jednoho pedagoga měl odpovídat platu pedagogického pracovníka ve výši 130 % průměrné hrubé měsíční mzdy.

Atraktivita pracovního místa pedagogického pracovníka je vytvářena několika faktory:⁹

- a) vyšší platu;
- b) pracovními podmínkami –podporou při výkonu práce učitele, autonomií učitele při využívání různých vzdělávacích metod, velikostí tříd, přístupem k pracovním nástrojům (učebním pomůckám, IT vybavení atp.), poměrem administrativní a pedagogické práce;
- c) možností kariérního postupu;
- d) stabilitou pracovního místa;
- e) podporou dalšího odborného rozvoje;
- f) vztahem ke vzdělávaným osobám a jejich jednání vůči pedagogovi;
- g) možností spolupráce a pozitivními pracovními vztahy s kolegy na pracovišti;
- h) prestiží povolání ve společnosti.

Uvedené faktory jsou důležité i pro začínající učitele. Je potřebné zmínit, že například autonomie učitele při využívání vzdělávacích metod je výslovně ukotvena jako jeho právo ve školském zákoně.¹⁰ Existují ovšem limity, které představují zásady a cíle vzdělávání a také rámcové a školní vzdělávací programy. Uvedená omezení ovšem nelze považovat za nepřiměřená. Vzdělávání by mělo probíhat v souladu s hodnotami uznávanými společností a také v souladu s cíli a zaměřením jednotlivých škol.

V oblasti IT vybavení škol dlouhodobě docházelo ke zlepšení, zejména s dopady výzvy „Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání“ projektu Šablony.¹¹ Tento trend byl dále akcelerován epidemií COVID – 19, kdy i školy u kterých se s distančním způsobem vzdělávání nepočítalo, musely s ohledem na vládní opatření takovou výuku zajistit.

Důležitým faktorem při práci učitele je jeho pracovní zátěž. Ta je tvořena vysokou intenzitou práce v kombinaci s malou možností volby pracovních úkolů,¹² a to zejména v případě výkonu přímé pedagogické činnosti. Z tohoto důvodu je důležité ponechat učitelům větší volnost při výkonu prací

⁸ Čl. III bod 1. Sněmovní tisk 289/0 Novela z. o pedagogických pracovnících – EU.

⁹ Professor Howard Stevenson University of Nottingham, Dr Alison Milner Aalborg University. Policies and priorities on social dialogue and the future of education in the context of the attractiveness of the teaching profession, Riga, 14. září 2022, slide č. 10.

¹⁰ § 22a písm. c) školského zákona.

¹¹ Informace MŠMT pro ředitele škol k možnosti nákupu pomůcek a vybavení z výzev „Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání“ (OP VVV) přes tzv. šablony, Č. j.: MSMT-30952/2017-1 ze dne 8. listopadu 2017.

¹² Professor Howard Stevenson University of Nottingham, Dr Alison Milner Aalborg University. Policies and priorities on social dialogue and the future of education in the context of the attractiveness of the teaching profession, Riga, 14. září 2022, slide č. 11.

souvisejících a ponechat na jejich uvážení, kdy a kde je budou vykonávat.¹³ Ředitelé by tudíž neměli nadužívat možnost ukládat pedagogům povinnost výkonu prací souvisejících na pracovišti zaměstnavatele, není-li to s ohledem na povahu pracovního úkolu potřebné. A už vůbec by k takové možnosti neměli přistupovat jako k formě sankce.

¹³ § 22a odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících.

Budoucí kroky

Prvním krokem při vytvoření systémů podpory pro začínající učitele je nevyhnutelně analýza stávajícího stavu. Prioritní je predikce demografického vývoje, konkrétně počtu dětí, které do jednotlivých stupňů vzdělávacího systému vstoupí. Od toho se bude odvíjet potřeba počtu učitelů pro český vzdělávací systém. Bylo by také vhodné určit, jaké by měla „optimální“ učitelská populace mít složení s ohledem na její věk, průměrný věk a kvalifikovanost. Přílišné odchylení od optimálních hodnot může být signálem, aby stát podnikl další kroky ke zvrácení horšícího se stavu.

S ohledem na nutnost znát stávající populaci učitelů se jako nejvhodnější řešení tohoto problému jeví zavedení registru pedagogických pracovníků. Při jeho správném nastavení se omezí administrativa spojená s ad hoc šetřeními a stát bude mít k dispozici relevantní informace o stavu učitelské populace, kvalifikovanosti a jejím věkovém složení.

Optimální stav bude možné srovnat se stavem stávajícím a stanovit, kde jsou problémová místa, a na ta se zaměřit. Tedy zjistit, které faktory tvořící atraktivitu pracovního místa učitele je potřebné modifikovat, případně zlepšit, a jak toho nejjednodušeji a nejrychleji dosáhnout.

Po zjištění, v čem problém spočívá, definuje stát na základě diskuse s ostatními stakeholdery nejvhodnější řešení. Pak s ohledem na zvolená řešení vybere nejvhodnější formu jejich implementace.¹⁴

Je potřeba zmínit, že ne všechna řešení mohou mít výlučně legislativní formu. S ohledem na decentralizovanost vzdělávacího systému si lze například stěžít představit přímou úpravu stability pracovního místa tak, aby nedošlo k zhoršení možnosti zaměstnavatele rozvázat s učitelem pracovní poměr. Převážně nelegislativní povahu budou mít také opatření vztahující se ke spolupráci s kolegy na pracovišti, prestiže povolání ve společnosti a vztahu se vzdělávanými osobami.

Stabilizovat učitele v zaměstnání lze ze strany zaměstnavatele nepřímo zejména vytvořením vhodných pracovních podmínek, či podporou zaměstnance při udržování nebo zvyšování jeho odbornosti. Zaměstnanec by při volbě potenciálně stabilního pracovního místa měl vybírat zaměstnavatele – školu, s jehož vzdělávacími metodami a cíli se ztotožňuje, a zároveň vzdělávací instituci, která je obecně považována za kvalitní.

Prestiž povolání může být utvářena úlohou, kterou plní ve společnosti, výší finančního ohodnocení, podmínkami pro jeho výkon, způsobem jeho prezentace v médiích, ale také samotnými zaměstnanci. Lze se nepochybně shodnout na tom, že úloha učitelů ve společnosti jako nositelů znalostí je důležitá. Stát by se tudíž měl zaměřit na další faktory, které může ovlivnit. Těmi budou zejména finanční ohodnocení a úprava podmínek pro výkon povolání učitele.

Podmínky pro výkon práce učitele jsou upraveny v zákoně o pedagogických pracovnících. Od počátku jeho účinnosti až do současnosti v něm však jsou upraveny různé výjimky umožňující výkon práce učitele, aniž by zaměstnanec plnil předpoklady pro výkon přímé pedagogické činnosti. Výjimky jsou nepochybně pochopitelné, neboť na začátku šlo o právní předpis, který v podstatě nahradil několik jiných právních norem i nižší právní síly. Bylo tudíž potřebné zajistit kontinuitu vzdělávacího systému a umožnit výkon

¹⁴ Professor Howard Stevenson University of Nottingham, Dr Alison Milner Aalborg University. Policies and priorities on social dialogue and the future of education in the context of the attractiveness of the teaching profession, Riga, 14. září 2022, slide č. 13.

práce i pedagogům, kteří kvalifikační předpoklady podle nové právní úpravy nesplňovali.

Co ovšem pochopitelné není, je neustálé přidávání dalších a dalších výjimek, přestože zákon v původním znění nabyl účinnost již 1. ledna 2005. Jednou došlo k prodloužení výjimky určené k doplnění vzdělání z pěti na deset let,¹⁵ posléze byla přidána další výjimka pro pedagogy, kteří dosáhli určitého věku a potřebné praxe na daném stupni školy,¹⁶ dále možnost ředitele uznat za podmínek stanovených zákonem pedagogovi kvalifikaci¹⁷ a obecná výjimka umožňující výkon práce pedagogického pracovníka v krajních případech po nezbytnou dobu a v nezbytném rozsahu.¹⁸ V současnosti je v poslanecké sněmovně další novelizace, která má výjimky z kvalifikačních předpokladů ještě rozšířit.¹⁹

Snahou státu by přitom nemělo být uvést rčení „*Kdo nic neumí, jde učit*“ v praxi. Nelze vyloučit, že za určitých okolností mohou být výjimky ze vzdělání důvodné. Neměly by však být v podstatě neomezené a fakticky nekontrolovatelné. A měly by zcela jednoznačně být využitelné pouze po dobu, než si zaměstnanec doplní požadované vzdělání. Výjimky z kvalifikačních předpokladů nejsou vhodným nástrojem k řešení nízké atraktivity učitelského povolání, neboť jeho prestiž dále snižují.

Vztah vzdělávaných osob a jejich jednání k učiteli se bude odvíjet zejména od jeho autority a také způsobu, jakým s ním jedná například zákonní zástupci nebo vedoucí pedagogičtí pracovníci, případně samotní kolegové. Vliv na jednání vzdělávaných osob bude mít nepochybně také výchova v rodině. Je tudíž legitimní otázkou, jak legislativně vztah učitele a vzdělávaných osob upravit, tak aby to mělo pozitivní efekt. Pohrůžka sankcí nemusí být u mladistvých a dětí účinná pro jejich rozumovou a volní vyspělost. Některé sankce, například podmíněné vyloučení žáka, jsou navíc při plnění povinné školní docházky zakázané,²⁰ aby žák mohl získat alespoň základy vzdělání.²¹

Samostatnou kategorií, která ale nebude předmětem této práce, je perspektiva kariérního růstu nebo možnosti kariérního postupu. Právní normy v současnosti upravují pouze „kariérní postup“ vedoucích pedagogických pracovníků. I tak se jedná o úpravu velice skromnou, kdy další předpoklady pro výkon funkce jsou stanoveny pouze pro ředitele školy.²² Velice roztržitě je upraven postup pro výkon různých specializovaných činností,²³ případně dalších prací, které pedagogičtí pracovníci běžně konají.²⁴ I když úprava rozšiřování odborné kvalifikace existuje,²⁵ chybí její provázanost s dalšími právními normami, například nárokem zaměstnance na nějakou formu protiplnění formou příplatku nebo snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti či povinností nebo preferencí využívat tohoto zaměstnance k výuce předmětu v rámci jeho aprobační. Také nejsou rozlišovány hloubka získaných znalostí ani zvláštní didaktické kompetence, které pedagog studiem mohl získat. Za stávajícího stavu tato forma kariérního postupu není de facto regulovaná a je výlučně na uvážení zaměstnavatele, zda zaměstnanci v případě větší finanční nebo časové náročnosti toto vzdělávání umožní, nebo nikoliv.

¹⁵ Čl. I bod 1. zákona č. 422/2009 Sb.

¹⁶ Čl. I bod 13. zákona č. 197/2014 Sb.

¹⁷ Čl. I bod 3. až 8. tamtéž.

¹⁸ Čl. I bod 12. tamtéž.

¹⁹ Čl. I bod 45. Sněmovní tisk 289/0 Novela z. o pedagogických pracovnících – EU.

²⁰ § 31 odst. 2 školského zákona.

²¹ § 45 odst. 2 školského zákona.

²² § 5 zákona o pedagogických pracovnících.

²³ § 9 vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

²⁴ Např. činnost třídního učitele, výchovného poradce.

²⁵ § 6 vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

Navrhované změny v legislativě

Jak již bylo zmíněno výše, ne všechny problémy spojené s nedostatkem mladých učitelů a nízkou atraktivitou učitelského povolání lze řešit legislativně. V některých případech může být přímá úprava nevhodná, například v otázce stabilizace pracovního místa.

Dále bude potřebné zvolit vhodnou formu legislativní úpravy. Některé změny budou vyžadovat zákonnou formu, jiné mohou být provedeny jak zákonem, tak podzákonnou normou. Obecně lze říci, že zákonnou úpravu lze považovat za stabilnější a je k ní zpravidla potřeba širší politický konsenzus než k úpravě prostřednictvím nařízení vlády nebo vyhlášky. Výhodou i nevýhodou zákonné úpravy je tudíž její větší rigidita. Zároveň se však nemusí s ohledem na legislativní proces povést právní úpravu realizovat v podobě vládního návrhu. Podoba podzákonné normy zpravidla závisí jen na vůli vlády nebo ministerstva, a tyto právní předpisy jsou tudíž co se týče možných změn flexibilnější. Právní úprava by také ideálně měla být jednoduchá a srozumitelná.

Úprava registru pedagogických pracovníků

Již zmíněný registr pedagogických pracovníků by byl vhodným nástrojem k průběžnému vyhodnocování učitelské populace, její kvalifikovanosti a věkového složení. Dále by mohl pomoci evidovat výkon práce nekvalifikovanými zaměstnanci na základě různých výjimek zakotvených v zákoně o pedagogických pracovnících. Také by mohl usnadnit personální práci škol, kdy by bylo možné velice jednoduše dohledat pedagogickou praxi zaměstnance.

Registr pedagogických pracovníků by vyžadoval primárně zákonnou úpravu, neboť prozatím neexistuje oprávnění státu dané informace o učitelích systematizovaně vést a shromažďovat. Detaily registru pedagogických pracovníků mohou být rozpracovány v podzákonných normách, k jejichž vydání bude kompetentní Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Jako podklad pro právní úpravu může posloužit vládní návrh novely školského zákona.²⁶ Okruh shromažďovaných informací o pedagogických pracovnících by byl upraven v samotném zákoně, nikoliv ve vyhlášce. Vlastní návrh konkrétní úpravy je obsažen v příloze č. 1. Tomu, aby zavedením registru pedagogických pracovníků nevznikla školám další administrativní zátěž by mělo být zamezeno vytvořením pracovního místa administrativního pracovníka, do jehož působnosti by vedení registru pedagogických pracovníků spadalo.

Úprava podmínek pro výkon práce učitele a podpory začínajících učitelů

Půjde o úpravu takřka výlučně obsaženou v zákoně o pedagogických pracovnících.

Prvním krokem by měla být revize výjimek umožňujících konat práci pedagogického pracovníka bez plnění kvalifikačních předpokladů a možnosti ředitele uznat kvalifikaci za splněnou a jejich omezení. Výslovně by měla být upravena doba, po kterou může být práce pedagogického pracovníka na základě uznání kvalifikace ředitelem školy vykonávána, a to nejenom na jedné škole nebo školském zařízení, ale na všech, aby se zabránilo výkonu nekvalifikované práce po uplynutí doby na dalších školách nebo školských zařízeních. Z této úpravy by bylo možné vyjmout případ uznání kvalifikace ředitelem školy opravňujícího učitele k výkonu práce na polovinu stanovené týdenní pracovní doby.²⁷ Případně by za tímto účelem mohla být stanovena delší doba k doplnění kvalifikace. Možnost výkonu přímé pedagogické činnosti podle ustanovení § 30 až 32 zákona o pedagogických pracovnících by neměla být dotčena.

²⁶ Čl. I bod 18. Sněmovní tisk 288/0 Novela z. – školský zákon.

²⁷ Například § 8 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících.

Dále by bylo vhodné upravit prodloužení této doby, dojde-li mezi smluvními stranami pracovněprávního vztahu k dohodě o zvýšení kvalifikace k výkonu práce na stávajícím pracovním místě.

Dalším krokem je stanovení podmínek pro výkon práce provázejícího nebo uvádějícího učitele. Jako naprosté minimum pro výkon této činnosti by měl být stanoven požadavek praxe na příslušném druhu školy po určitou dobu a vyloučení možnosti výkonu této činnosti osobou vykonávající přímou pedagogickou činnost na výjimku nebo s kvalifikací uznanou ředitelem školy. V případě potřeby může být jako podmínka stanoveno i studium podle vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Pak by také bylo nutné upravit odpovídajícím způsobem i tuto vyhlášku.

Konkrétní úprava je obsahem přílohy č. 2.

Úprava odměňování pedagogických pracovníků a dalších plnění spojených s výkonem práce uvádějícího nebo provázejícího učitele.

V rámci úpravy příslušných ustanovení zákoníku práce²⁸ by měla být ukotvena možnost zaměstnavatele využít zvláštního způsobu určení platového tarifu. Zaměstnanci by ale měl být garantován platový tarif alespoň ve výši platového tarifu, na který by mu vznikl nárok při zařazení do platového stupně podle započitatelné praxe. V návaznosti na tuto úpravu by se doplnil i § 6 nařízení vlády o platech. Zaměstnavatel by tudíž měl možnost perspektivním učitelům určit vyšší platový tarif, než by odpovídalo jejich započitatelné praxi.

Výkon práce uvádějícího a provádějícího učitele by dále měl být spojen s nárokem na příplatek nebo snížení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti. Jelikož výkon těchto činností bude časově náročný, lze preferovat jak menší snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti, tak příplatek, který by měl být pro zaměstnance motivační.

Příplatek je možné upravit buď v samotném zákoníku práce, nebo jako zvláštní příplatek v příslušných ustanoveních nařízení vlády o platech.²⁹ Podřazením pod zvláštní příplatek ale vzniká problém s jeho možnou kumulací s dalšími pracemi, jež učitelé obvykle vykonávají, například prací třídního učitele, dohledem na žáky při praktickém vyučování nebo praktické přípravě, hrozí-li zvýšené riziko z důvodu užívání strojů, a výkonem práce s dětmi, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami za podmínek stanovených nařízením vlády o platech.

Zvláštní příplatek se přitom poskytuje zpravidla jen za jednu práci, za niž zaměstnanci náleží. Kumulovat dva zvláštní příplatky lze jen v případě, že zaměstnanec koná práci ve dvousměnném, vícesměnném nebo nepřetržitém provozním režimu. To by mohlo ředitele vést k tomu, aby práci uvádějícího nebo provázejícího učitele uložili pedagogovi, který již práci, za kterou nárok na zvláštní příplatek vzniká, vykonává. Jako příklad lze uvést kombinaci práce třídního a uvádějícího učitele. Motivační funkce příplatku by pak byla potlačena, neboť zaměstnanec by v takovém případě dostal příplatek pouze v rozpětí pro třídního učitele.

Proto bude vhodnější upravit tento příplatek ve zvláštním ustanovení zákoníku práce spolu s příplatkem za výkon specializovaných činností.

Snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti by vyžadovalo změnu nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti. Tuto změnu by bylo nutné promítnout i do částí upravujících rozsah přímé pedagogické činnosti ředitelů školy, zástupců ředitele a vedoucích učitelů praktického vyučování.³⁰

²⁸ § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce.

²⁹ § 8 nařízení vlády o platech.

³⁰ § 3 odst. 5 nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti.

Role stakeholderů

V celém procesu tvorby systému podpory pro začínající učitele sehrávají důležitou úlohu stakeholdeři. Obecně je můžeme rozdělit na stát, tedy veřejnoprávní právnické osoby, a soukromoprávní osoby.

Stát v oblasti školství reprezentují zejména Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Národní pedagogický institut a Česká školní inspekce. Stát má největší zájem na funkčním vzdělávacím systému, který poskytuje vzdělání vysoké kvality a umožňuje lidem uplatnit se ve společnosti. Jelikož je tvůrcem legislativy, má stát jako jediný možnost vytvořit vhodný legislativní rámec pro výkon práce ve školství a začínající i stávající učitele. S tím je spojená také velká míra odpovědnosti za výslednou kvalitu vzdělávacího systému.

Prostřednictvím svých organizačních složek, příspěvkových organizací a správních úřadů může stát shromažďovat data, která slouží jako podklad pro změny vzdělávacího systému nebo jeho částí.

Soukromoprávními stakeholdery jsou zejména sdružení osob s vazbami na školství, tedy zaměstnanců, ředitelů, zákonných zástupců, žáků nebo studentů, dále různé neziskové organizace se zaměřením na školství a v neposlední řadě fakulty vysokých škol připravujících učitele. Jejich pozice je nezastupitelná, neboť jsou to právě ony, které státu dávají podněty ke změnám vzdělávacího systému, přinášejí poznatky z praxe, spolupracují na připravovaných legislativních změnách a připomínají je. Častokrát také přinášejí nezastupitelnou, unikátní perspektivu a příklady dobré praxe, které jinak stát poměrně obtížně získává.

V konečném důsledku ovšem musí stát všechny podněty a data vyhodnotit a zvolit nejvhodnější úpravu odpovídající vytyčenému cíli. To není úkol jednoduchý, protože jednotliví stakeholdeři mohou mít, a zpravidla i mají, vzájemně si odporující požadavky. Stěžejní v tomto procesu je také správné určení cíle a volba správných nástrojů k jeho dosažení. Proto je potřebné znát stávající stav učitelské populace a budoucích požadavků na vzdělávací systém a učitele.

Závěr

Přilákat do školství mladé učitele je a bude v následujících letech stěžejní. Lze toho docílit zejména zvýšením atraktivity učitelské profese jako celku a úpravou institutů podporujících začínající učitele po nástupu do práce a při studiu.

Není přitom rozhodující, zda půjde o čerstvé absolventy, nebo odborníky z praxe. Pro jejich dlouhodobější setrvání ve školství je však důležité, aby si doplnili vzdělání a nevykonávali práci učitele na základě nekonečného cyklení různých výjimek.

K zatraktivnění učitelského povolání však bude potřeba využít i jiné než legislativní nástroje. V této oblasti může stát spolupracovat s ostatními stakeholdery a hledat vhodné způsoby, jak nejefektivněji zlepšit například prestiž povolání ve společnosti nebo vztah učitele a vzdělávaných osob.

Prameny

MŠMT, Vývojová ročenka školství 2010/11–2020/21:

- Vývoj českého školství jako celku
- Vývoj školství na regionální úrovni
- Předškolní vzdělávání, vývoj mateřských škol
- Základní vzdělávání, vývoj základních škol
- Střední školy celkem
- Střední školy vyučující obory gymnázií

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2010-11-2020-21>

MŠMT, Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol, tabulka f21.

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

MŠMT, Genderová problematika zaměstnanců ve školství, data za 1. pololetí 2022.

<https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/genderova-problematika-zamestnancu-ve-skolstvi>

ČSI, Kvalita vzdělávání v České republice, Výroční zpráva 2020/21, ISBN 978-80-88087-65-6 (online; pdf). Český statistický úřad, Mzdy učitelů v regionálním školství, Praha, 2021, Kód publikace: 230069-21, Č. j.: CSU-007645/2021-63.

Professor Howard Stevenson University of Nottingham, Dr Alison Milner Aalborg University. Policies and priorities on social dialogue and the future of education in the context of the attractiveness of the teaching profession, Riga, 14. září 2022.

Informace MŠMT pro ředitele škol k možnosti nákupu pomůcek a vybavení z výzev „Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) přes tzv. šablony, Č. j.: MSMT-30952/2017-1 ze dne 8. listopadu 2017.

https://www.msmt.cz/uploads/SDV2/Moz_nost_na_kupu_pomu_cek_v_s_ablona_ch_pro_r_editele_s_ko_l_na_web.pdf

Sněmovní tisk 289/0 Novela z. o pedagogických pracovnících – EU.

Sněmovní tisk 288/0 Novela z. – školský zákon.

Právní normy

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 422/2009 Sb.

Zákon č. 197/2014 Sb.

Nařízení vlády č.341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

Příloha č. 1: Návrh registru pedagogických pracovníků

Registr pedagogických pracovníků

- (1) *Ministerstvo vede registr pedagogických pracovníků, v němž shromažďuje údaje předávané právníckými osobami vykonávajícími činnost škol a školských zařízení. Registr pedagogických pracovníků je informačním systémem veřejné správy.*
- (2) *Údaje v registru pedagogických pracovníků ministerstvo zpracovává ke statistickým účelům, za účelem poskytování informací o pedagogickém pracovníkovi podle odst. 5) a dále jejich vzájemnou kombinací, včetně sestavování časových řad, vytváří podklady pro přípravu návrhů právních předpisů týkajících se pedagogických pracovníků, pro tvorbu koncepcí rozvoje povolání pedagogických pracovníků, koncepcí vzdělávání pro výkon činnosti pedagogického pracovníka a koncepcí kariéerního řádu pedagogických pracovníků, jakož i při vyhodnocování, jak jsou tyto koncepce naplňovány.*
- (3) *Právnícká osoba vykonávající činnost školy a školského zařízení předává ministerstvu k evidenci v registru pedagogických pracovníků ze své dokumentace údaje o každém pedagogickém pracovníkovi, který je k ní k rozhodnému dni stanovenému prováděcím právním předpisem v základním pracovněprávním vztahu. O pedagogickém pracovníkovi se předávají údaje o pohlaví, věku, dosaženém vzdělání a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení odborné kvalifikace, probíhajícím vzdělávání, rozsahu a obsahu činnosti pedagogického pracovníka a trvání základního pracovněprávního vztahu pedagogického pracovníka, délce výkonu přímé pedagogické činnosti bez odborné kvalifikace a na základě uznání kvalifikace ředitelem školy a délce trvání adaptačního období.*
- (4) *Právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení předává údaje do registru pedagogických pracovníků prostřednictvím elektronických formulářů integrovaných v systému kontaktních míst veřejné správy využívajících služeb základních registrů veřejné správy k přidělení agendového identifikátoru fyzické osoby registru pedagogických pracovníků. Pro účely předávání údajů do registru pedagogických pracovníků identifikuje právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení pedagogického pracovníka pouze tímto agendovým identifikátorem.*
- (5) *Právnícká osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení má právo na elektronický výpis z rejstříku pedagogických pracovníků týkající se pedagogického pracovníka, který je v pracovněprávním vztahu ke škole nebo školskému zařízení. Obsahem výpisu jsou údaje podle odstavce 3).*
- (6) *Ministerstvo stanoví vyhláškou:*
 - a) *strukturu údajů předávaných do registru pedagogických pracovníků o dosaženém vzdělání pedagogického pracovníka, dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení odborné kvalifikace, včetně vymezení těchto skutečností, a o probíhajícím vzdělávání pedagogického pracovníka,*

- b) *strukturu údajů předávaných do registru pedagogických pracovníků o rozsahu a obsahu činnosti pedagogického pracovníka a o trvání jeho základního pracovněprávního vztahu,*
- c) *termíny předávání údajů do registru pedagogických pracovníků a rozhodný den, ke kterému se předávané údaje vztahují,*
- d) *náležitosti žádosti právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení podle odstavce 5).*

Příloha č. 2: Návrh úpravy podmínek pro výkon práce učitele a podpory začínajících učitelů

Ze stávajícího účinného znění zákona o pedagogických pracovnících se vyškrtne omezení doby výkonu práce na základě uznání kvalifikace ředitelem školy.

- (1) Výkon práce pedagogického pracovníka na základě uznání splnění odborné kvalifikace ředitelem školy je možný jen po dobu 3 let ode dne, kdy zaměstnanec tuto pedagogickou činnost začal vykonávat.*
- (2) Při zvyšování kvalifikace zaměstnance podle zvláštního právního předpisu³¹ za účelem splnění kvalifikačního předpokladu k výkonu přímé pedagogické činnosti je výkon práce možný nejdéle po dobu 6 let ode dne, kdy zaměstnanec tuto pedagogickou činnost začal vykonávat.*
- (3) K uznání splnění odborné kvalifikace ředitelem školy po uplynutí doby podle odst. (1) a (2) se nepřihlíží.*

Uvádějící učitel

- (1) Uvádějící učitel zejména metodicky vede začínajícího učitele po dobu jeho adaptačního období, průběžně a pravidelně s ním hodnotí jeho přímou pedagogickou činnost a výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností a seznamuje ho s činností školy a s její dokumentací.*
- (2) Uvádějícím učitelem může být zaměstnanec školy nebo školského zařízení, který získal praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti v délce 5 let a splňuje předpoklady podle § 3.*
- (3) Za plnění předpokladů pro výkon přímé pedagogické činnosti se pro výkon práce uvádějícího učitele nepovažuje uznání splnění odborné kvalifikace ředitelem školy.*

Provázející učitel

- (1) Provázející učitel metodicky vede žáka nebo studenta jiné školy nebo vysoké školy připravujícího se v rámci praktického vyučování, praktické přípravy nebo praxe na výkon povolání učitele.*
- (2) Provázejícím učitelem může být zaměstnanec školy nebo školského zařízení, který získal praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti v délce 5 let a splňuje předpoklady podle § 3.*
- (3) Za plnění předpokladů pro výkon přímé pedagogické činnosti se pro výkon práce provázejícího učitele nepovažuje uznání splnění odborné kvalifikace ředitelem školy.*

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Příloha 3: Návrh úpravy odměňování pedagogických pracovníků a dalších plnění spojených s výkonem práce uvádějícího nebo provázejícího učitele

Zákoník práce

§ 123 odst. (6)

(e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb, **pro zaměstnance škol a školských zařízení** a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,

Nařízení vlády o platech

§ 6

- (4) Zaměstnavatel, který školou a školským zařízením podle školského zákona, může s předchozím souhlasem zřizovatele sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem způsob určení platového tarifu zaměstnancům v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě. Výše takto určeného platového tarifu musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do platového stupně podle § 4.

Zákoník práce

§ 133

Příplatek pedagogického pracovníka

- (1) Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje příplatek ve výši 1 000 až 2 000 Kč měsíčně.
- (2) Pedagogickému pracovníkovi za výkon činností uvádějícího učitele nebo provázejícího učitele náleží příplatek ve výši 500 až 1300 Kč měsíčně.