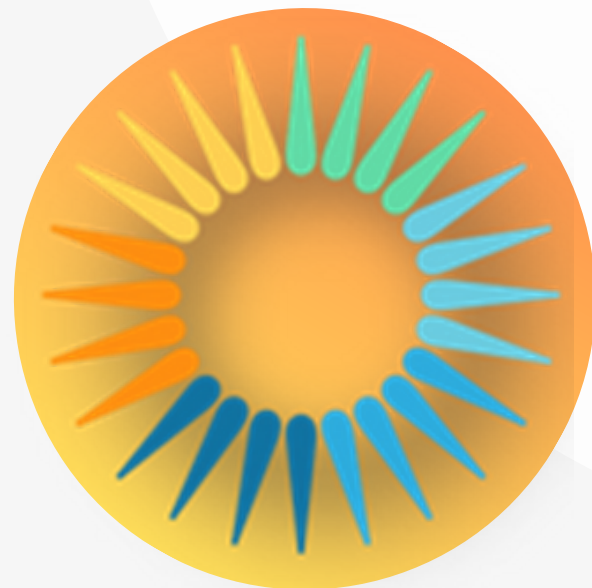


SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION SECTOR

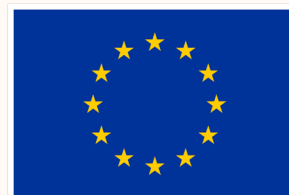
ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ SOUVISEJÍCÍCH S VĚKEM PRACOVNÍKŮ
ŠKOLY – ÚVODNÍ VZDĚLÁVACÍ PROGRAM





Solutions to
age related issues
in education sector

Tento materiál je licencován pod



**Spolufinancováno
Evropskou unií**

Tento materiál byl vytvořen v rámci projektu Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION SECTOR-SOLARIS, číslo projektu: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227

Partneři projektu:

ProEduca, z.s., Česká republika

ASIE, Rumunsko

Archivio della Memoria, Itálie

CESUR, Španělsko

Atlantica, Portugalsko

SBTC, Turecko

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

PŘEDMLUVA

Cílem projektu SOLARIS bylo vytvořit řadu praktických výstupů, které budou přínosem pro učitele, vedení škol a jiné zúčastněné strany. Jedním z hlavních výstupů projektu jsou komplexní vzdělávací materiály. Tyto materiály zahrnují návody na vůči věku vstřícné postupy ve školách, případové studie představující osvědčené postupy a inovativní metody pro podporu mezigeneračního učení. Vzdělávací materiály projektu SOLARIS se skládají z šesti hlavních modulů, které jsou uvedeny níže. Kromě toho existuje šest nástrojů pro sebehodnocení, které jsou začleněny do každého modulu v návaznosti na jeho obsah. Studující si mohou prověřit své znalosti prostřednictvím kvízů.

Moduly	Obsah
Modul 1 Úvod do age managementu ve školním vzdělávání	Modul 1 upozorňuje na význam komplexního řízení věku při řešení výzev a příležitostí v rámci vyvíjejícího se vzdělávacího prostředí a měnící se demografické struktury pracovní síly. Zdůrazňuje dopad zavedení age managementu na kvalitu výuky, pohodu učitelů i produktivitu a zkoumá opatření pro zlepšení výsledků pedagogů, čímž podporuje reflexi a přizpůsobení trvalému růstu v dynamické oblasti vzdělávání. Modul 1 připravil CESUR
Modul 2 Problémy související s věkem ve vzdělávacím sektoru	Modul 2 se zaměřuje na náročnost vzdělávacích problémů, kterým čelí starší učitelé, a zdůrazňuje význam zvládnutí pracovní zátěže a identifikace stresorů u starších pedagogů. Představuje nové metody, včetně technologií, které snižují stres, zabraňují vyhoření a zlepšují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Také nabízí pedagogům dovednosti a zdroje pro řešení problémů souvisejících s věkem a podporu pohody ve vzdělávacím kontextu. Modul 2 připravila asociace ADM.
Modul 3 Rozhodovací proces při hledání řešení problémů souvisejících s věkem ve školách	Modul 3 nabízí komplexní prostudování rozhodování ve vzdělávacích zařízeních, které se týká problémů souvisejících s věkem, a zdůrazňuje jeho význam při řešení problémů souvisejících se stárnutím zaměstnanců a vytvářením školního prostředí přátelského k věku. Účastníci si osvojí postupy řešení problémů souvisejících se stárnutím, včetně identifikace problémů, shromažďování informací, vypracování souhrnu možností, výběru opatření a hodnocení výsledků. Pro řešení problémů souvisejících se stárnutím nabízí praktické nástroje, jako je analýza SWOT a analýza nákladů a přínosů. Modul 3 připravila PROEDUCA.
Modul 4 Osvědčené postupy v oblasti age managementu	Modul 4 se zaměřuje na definice, koncepty a případové studie osvědčených postupů, které by učitelé z nejrůznějších vzdělávacích oblastí mohli využít ke zlepšení účinnosti postupů vstřícných k věku a jejich řešení na pracovišti. Zejména se zaměřuje na postupy, které je možné realizovat v krátkém časovém horizontu s dlouhodobými účinky. Modul 4 připravila společnost EIA.
Modul 5 Strategie age managementu ve školách	Modul 5 představuje účinné strategie pro zvládnutí problémů souvisejících s věkem, s nimiž se učitelé setkávají ve vzdělávacích zařízeních, a zdůrazňuje přístupy, jako je vzájemné školení, mentorské programy a poradenské služby, které pomáhají udržet nadšení a motivaci ve třídě. Modul vychází ze zkušeností a pohledů učitelů a osob s rozhodovací pravomocí na různých úrovních a nabízí vhled do akčního plánování při zavádění strategií zvládnutí věkových problémů. Modul 5 připravila organizace ASIE.
Modul 6 Zavádění nástrojů měření věkové vstřícnosti ve školách (poznatky a nástroje usnadňující přijetí age managementu ve školách)	Modul 6 se zaměřuje na zavádění měřících nástrojů vstřícných k věku ve školách a zahrnuje znalosti a nástroje pro zavedení age managementu. Skládá se ze dvou hlavních částí. První část se zabývá realizací age managementu ve školách a druhá část nabízí informace o řízení lidských zdrojů ve školním prostředí s cílem zvýšit informovanost a nabídnout pedagogům a vedoucím pracovníkům škol realizovatelné strategie pro vytváření inkluzivních, soudržných a podporujících vzdělávacích institucí v podmínkách dynamických demografických změn. Modul 6 byl připraven SBTC.

Modul 2

Problémy související s věkem ve vzdělávacím sektoru

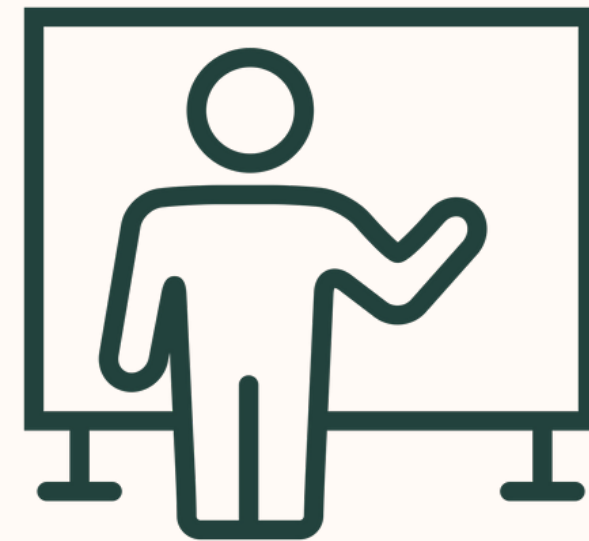
Obsah

- Úvod
- Výukové cíle
- Vzdělávací výstupy
- Popis kapitol
- Obsah kapitol
- Klíčové poznatky
- Závěr
- Sebehodnocení



Úvod

Modul 2 zkoumá náročné vzdělávací výzvy starších učitelů. Program upozorňuje na důležitost zvládnutí administrativní, pedagogické a nepedagogické zátěže. Identifikuje potenciální stresory, zejména u starších pedagogů. Zmiňuje využívání nových metod, jako jsou technologie, ke snížení stresu, prevenci vyhoření a zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pedagogů. Druhá kapitola zkoumá komplexní vztah mezi věkem pedagoga, jeho pracovním výkonem a každodenními povinnostmi, včetně péče, nad rámec pracovní zátěže. Program zkoumá, jak ztráta smyslu pro integritu (SOC) ovlivňuje riziko vyhoření u učitelů. Závěrem modul nabízí úkoly pro pedagogy a nástroj pro hodnocení. Tato cvičení podporují aktivní zapojení a umožňují pedagogům zhodnotit své znalosti a přímé využití modulu. Modul 2 poskytuje pedagogům dovednosti a zdroje pro řešení problémů souvisejících s věkem. Podporuje pohodu a spokojenost s prací v oblasti vzdělávání.



Výukové cíle

- Zjistit, jak může pracovní zátěž být stresovým faktorem pro stárnoucí učitele, vedoucí pracovníky škol, školitele dalšího profesního vzdělávání a školní poradce.
- Získat poznatky o tom, jak administrativní zátěž, výukové a mimovýukové povinnosti mohou negativně ovlivňovat a zvyšovat pracovní zátěž, což vede k vyhoření.
- Pochopit, jak může nižší smysl pro integritu (SOC) a rostoucí odpovědnost stárnoucích učitelů přispívat k vyhoření, a zjistit, jaké jsou strategie zvládnání těchto problémů.



Výsledky učení

- Stárnoucí učitelé, vedoucí pracovníci škol a poraden i školitelé dalšího profesního vzdělávání si uvědomí, jak administrativní zátěž, vyučovací a mimovýukové povinnosti přispívají ke zvyšování jejich pracovní zátěže a míry stresu, a osvojí si užitečné nástroje (včetně využití Edtech) k jejich zvládnutí a snižování.
- Školitelé dalšího profesního vzdělávání stárnoucích učitelů, manažerů škol a poradců se seznámí s tím, jak je důležité zlepšovat smysl pro integritu, aby se předešlo vyhoření u stárnoucích učitelů. Dozvědí se o užitečných strategiích, které napomáhají vyhnout se problémům souvisejícím s věkem a zejména vyhoření.

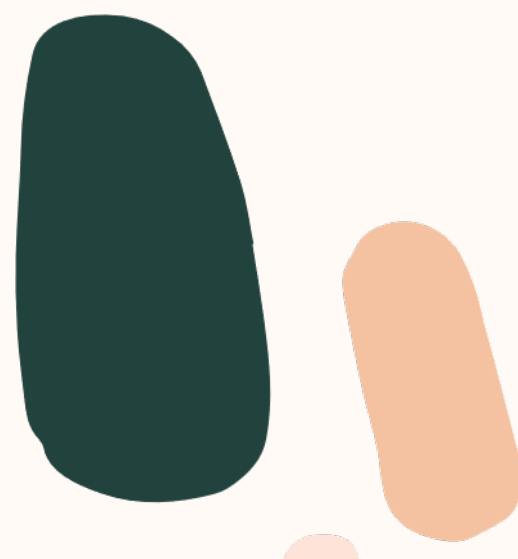


Popis kapitol

V **kapitole 1** se seznámíme s pojmem pracovní zátěž učitelů a s tím, jak ovlivňuje jejich pracovní výkonnost a pohodu s postupujícím stárnutím. Budeme analyzovat všechny složky a úkoly, které přispívají ke zvyšování pracovní zátěže učitelů, jako jsou administrativní úkoly, vyučovací a nevyučovací povinnosti, a také jejich možné negativní účinky na pohodu učitelů, zejména v souvislosti s jejich věkem. Nakonec navrhneme některé strategie, které pomohou vyhoření předcházet, snížit pracovní zátěž nebo se s ní vypořádat.

V **kapitole 2** si ukážeme, jak může nižší nebo klesající smysl pro inegritu přímo přispívat k vyhoření. Popíšeme si tři složky, které tvoří součást učitelova smyslu pro integritu (srozumitelnost, zvládnutelnost a smysluplnost). Nakonec objevíme některé strategie, z nichž mnohé zahrnují využití technologií a pomáhají udržet vysoký smysl pro integritu a pomáhají stárnoucím učitelům, ředitelům a vedoucím pracovníkům škol předcházet problémům souvisejícím s věkem a vyhořením.

2.1. Přehled běžných problémů souvisejících s věkem, s nimiž se potýkají učitelé a další zaměstnanci školy, včetně administrativní zátěže, pracovní zátěže a porozumění novým technologiím



Pracovní zátěž učitelů

Učitelé mají jednu z nejnáročnějších prací ve vzdělávacím systému. Očekávání zúčastněných stran se neustále zvyšují - administrativa, rodiče, žáci - každý z nich má své jedinečné požadavky.

Učitelé mohou být nuceni pracovat dlouhé hodiny, připravovat lekce pro různé třídy, provádět hodnocení a klasifikaci, účastnit se schůzek a seminářů a poskytovat studentům další podporu mimo běžné vyučovací hodiny. Všechny tyto povinnosti mohou vést k vysoké pracovní zátěži, která může mít vliv na **vyhoření**.

Co je pracovní zátěž? Pracovní zátěž obecně označuje množství práce nebo úkolů, které má jednotlivec nebo skupina vykonat v určitém období.

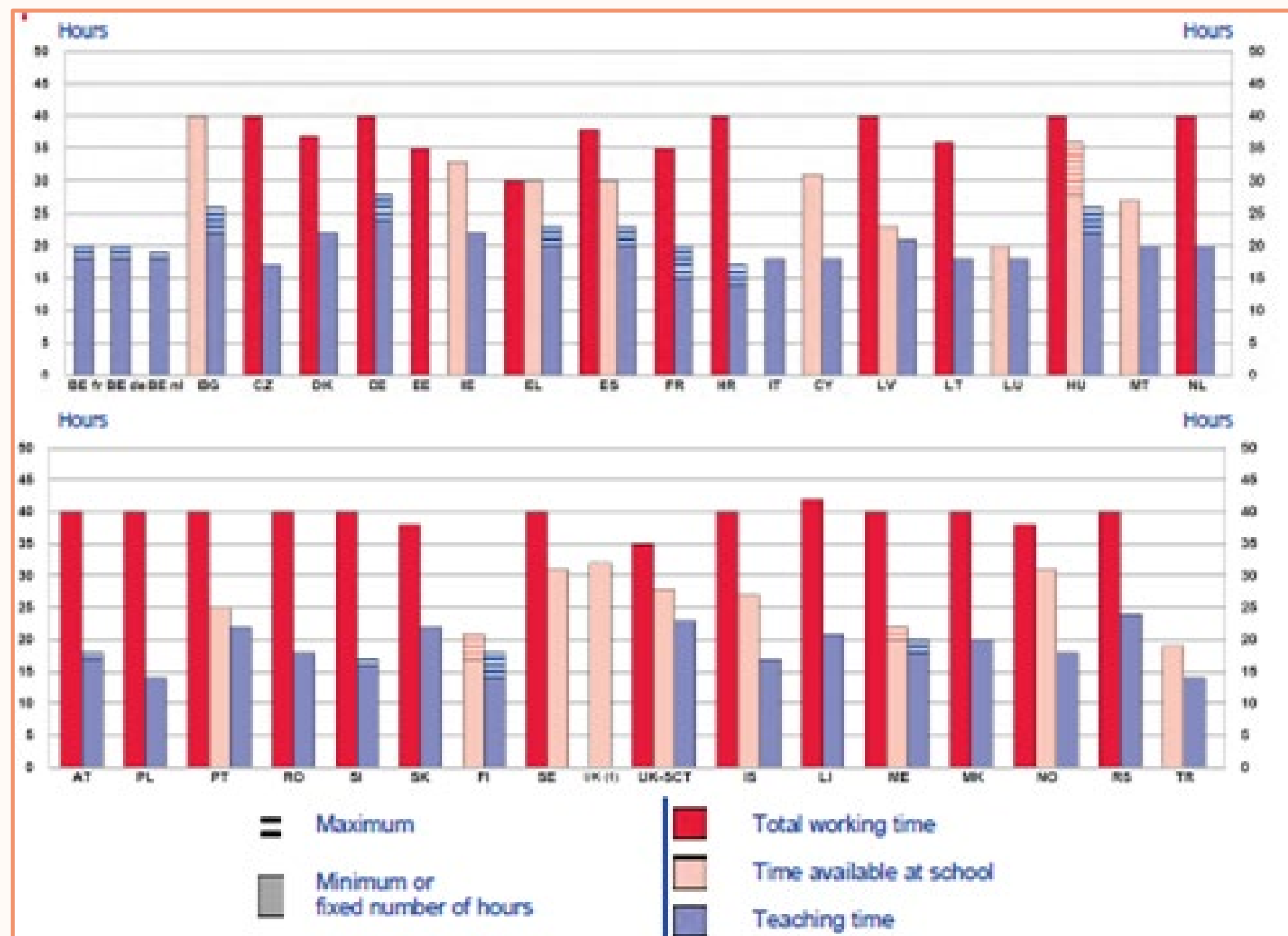
Co je to vyhoření? Vyhoření je stav, který nastává, když jsou nároky práce příliš intenzivní a člověk je nedokáže efektivně zvládat.

Učitelé, kteří zažívají vysokou pracovní zátěž, se mohou cítit emocionálně i fyzicky vyčerpaní. Mohou také zažívat pocity cynismu a odtažitosti vůči své práci, což může dále vést ke špatnému pracovnímu výkonu a nespokojenosti v zaměstnání. Tyto faktory mohou způsobit, že se budou cítit demotivovaní a rozčarování, v důsledku čehož opustí profesi dříve, než předpokládali.



Bylo uskutečněno několik studií zkoumajících souvislost mezi pracovní zátěží učitelů a jejich vyhořením. Výzkum provedený týmem Klassen a Chiu (2010) zjistil, že vysoká pracovní zátěž má jednoznačně vliv na vyhoření učitelů. Studie také zjistila, že případná nízká úroveň administrativní podpory, které se učitelům od škol dostává, může mít negativní vliv vyhoření. To naznačuje, že školy mohou snížit riziko vyhoření svých učitelů tím, že jim poskytnou větší podporu.

Oficiální přehled týdenní pracovní zátěže (v hodinách) učitelů na plný úvazek ve všeobecném nižším sekundárním vzdělávání podle ústředního nařízení 2013/14



Školy by měly přezkoumat svá zavedená pravidla a postupy, aby zajistily, že učitelé nebudou přetěžováni nadbytečnými povinnostmi. Měly by učitelům poskytnout podporu v podobě potřebných zdrojů a školení pro zvládnání jejich pracovní zátěže. Učitelé by také měli vyhledat podporu, například poradenství, mentoring nebo týmovou spolupráci, aby snížili pracovní zátěž a zabránili vyhoření.



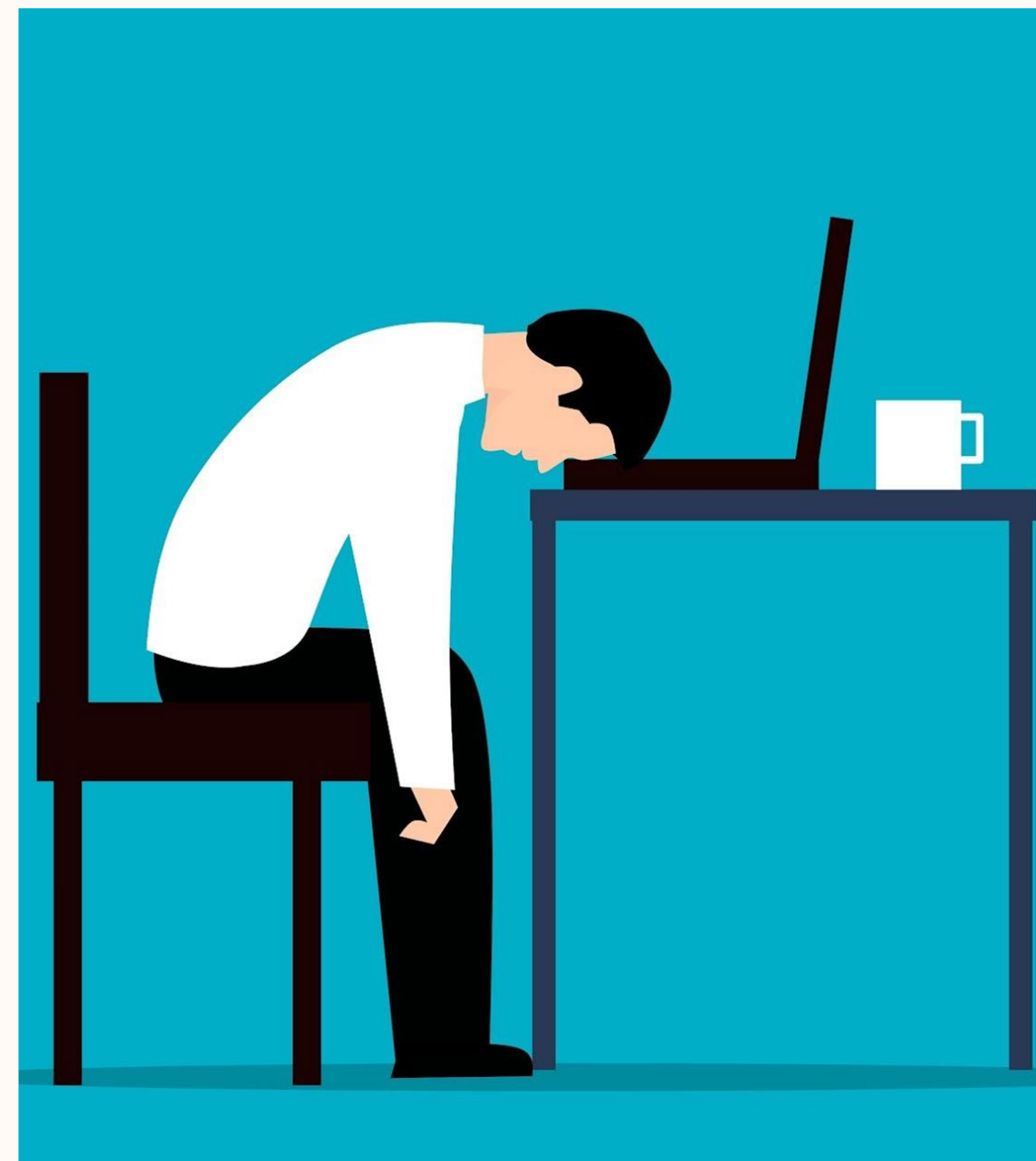
Vyhoření učitelů může mít přímý dopad na studenty, ovlivnit jejich studijní výsledky, emocionální pohodu a celkové zkušenosti s učením. Zde je několik způsobů, jak může vyhoření učitelů ovlivnit studenty:

- Vyhořelí učitelé mohou mít problémy s plánováním a vedením kvalitní výuky, což žákům ztěžuje pochopení a zapamatování informací.
- Pro učitele, kteří prožívají syndrom vyhoření, může být obtížné zapojit žáky do procesu učení.
- Vyhoření může ovlivnit schopnost učitele efektivně řídit třídu nebo poskytovat potřebnou podporu žákům s různými vzdělávacími potřebami.
- Pokud jsou učitelé emocionálně vyčerpaní, mohou mít potíže navázat osobní kontakt se studenty, což může bránit rozvoji pozitivního a podpůrného vzdělávacího prostředí.
- Žáci ve třídách postižených vyhořením učitelů mohou dosahovat horších studijních výsledků v důsledku méně příznivého prostředí pro učení a nižší efektivity výuky.

Administrativní zátěž stárnoucích učitelů

Jedná se o množství času a úsilí vynaložené na administrativní úkoly, které přímo nesouvisí s výukou, jako je papírování, zadávání údajů a vedení záznamů. Tato zátěž může mít negativní dopad na morálku, produktivitu a spokojenost učitelů s prací.

Administrativní zátěž učitelů může mít značný dopad na jejich schopnost efektivně vyučovat a může vést k vyhoření a nespokojenosti. Snížení této zátěže může zlepšit morálku učitelů a jejich spokojenost s prací, což následně může vést k lepším výsledkům žáků.



Mezi příklady administrativních úkolů, které mohou učitele zatěžovat, patří:

- 1. Testování a hodnocení:** Učitelé jsou zodpovědní za zadávání a vyhodnocování testů, sběr dat a vypracovávání zpráv o výsledcích a pokroku žáků.
- 2. Plánování a hodnocení výuky:** Učitelé musí vytvářet plány výuky, poskytovat zpětnou vazbu k práci žáků a hodnotit vlastní efektivitu výuky.
- 3. Zadávání dat a podávání zpráv:** Učitelé musí zadávat informace o žácích do elektronických systémů, vyplňovat administrativní formuláře a vytvářet zprávy o výsledcích a docházce žáků.
- 4. Komunikace:** Od učitelů se očekává, že budou komunikovat s rodiči, vedením školy a ostatními učiteli o záležitostech týkajících se výsledků žáků, jejich chování a dalších administrativních úkolů.

Snížení administrativní zátěže

Některé strategie pro snížení administrativní zátěže učitelů zahrnují poskytování administrativní podpory, zjednodušení papírování a využití technologií k automatizaci administrativních úkolů.

Plánování

- Efektivně plánujte
- Připravujte výuku zaměřenou na studenty
- Nevynalézejte znovu kolo
- Spolupracujte s ostatními učiteli

Zpětná vazba

- Automatizujte zpětné vazby
- Pořádejte konference se studenty
- Podporujte zpětnou vazbu od kolegů a od sebe samých
- Nehodnoťte všechno

Známkování

- Použijte testy, kdy se studenti vyhodnocují sami
- Využijte studentská portfolia
- Hodnoťte naživo
- Používejte předdefinované komentáře

Vyučovací povinnosti učitelů

Specifické učitelské povinnosti mohou mít významný dopad na pracovní zátěž učitelů a přispívat k jejich vyhoření, pokud nejsou efektivně řízeny. Zde jsou uvedeny některé aspekty výuky, které mohou ovlivnit pracovní zátěž:

- 1. Příprava plánů výuky:** Učitelé musí vypracovat a připravit plány výuky pro své žáky. Tyto plány by měly zajistit, aby vyučovací hodina byla poutavá, odpovídala *učebním osnovám* a byla přiměřená věku a studijní úrovni žáků.
- 2. Vedení výuky:** Učitelé by měli žákům předávat informace jasně a stručně a zajistit, aby jim všichni žáci rozuměli.
- 3. Známkování úkolů a testů:** Učitelé musí číst a opravovat práce a domácí úkoly žáků, aby si ověřili, zda žáci látce porozuměli.
- 4. Poskytování zpětné vazby studentům:** Učitelé by měli poskytovat žákům zpětnou vazbu k jejich práci a pokroku a zdůrazňovat oblasti, ve kterých si vedli dobře a ve kterých se musí zlepšit.
- 5. Vytváření hodnocení:** Učitelé by měli vytvářet a zadávat hodnocení, aby mohli měřit pokrok žáků v učení a porozumění látce.

Nevyučovací povinnosti učitelů

Nevyučovací povinnosti, jako jsou administrativní úkoly, úkoly v komisích a mimoškolní povinnosti, mohou významně přispívat k pracovnímu zatížení učitelů a mohou vést k vyhoření, pokud nejsou efektivně zvládnuty. Mezi nevyučovací povinnosti učitelů patří:

- 1. Řízení třídy:** Učitelé by měli pro své žáky vytvářet a udržovat pozitivní a příznivé prostředí pro učení.
- 2. Komunikace s rodiči a opatrovníky:** Učitelé musí komunikovat s rodiči nebo opatrovníky svých žáků a diskutovat s nimi o pokroku a očekáváních jejich dětí.
- 3. Profesní rozvoj:** Učitelé by se měli účastnit aktivit profesního rozvoje, aby si udrželi přehled o nových výukových strategiích a metodikách.
- 4. Mentoring studentů:** Učitelé musí poskytovat studentům poradenství i mimo třídu, aby jim pomohli s obtížemi, se kterými se mohou potýkat.
- 5. Administrativní povinnosti:** Učitelé rovněž vykonávají administrativní úkoly, jako je vedení záznamů, příprava zpráv a správa údajů o žácích.

Deset strategií pro ředitele škol, jak snížit pracovní zátěž učitelů ve školách

1. BUDOVÁNÍ ZDRAVÉ KULTURY NA PRACOVÍŠTI

Mnoho učitelů nemá pocit, že by mohli požádat o pomoc, pokud mají problémy. Ředitelé škol mohou pomoci změnit kulturu ve škole.

3. VYHODNOCENÍ ZÁTĚŽE ŠKOLY A POCITŮ UČITELŮ

Vedoucí pracovníci škol tak mohou získat podrobnější přehled o tom, jak se jejich zaměstnanci cítí, o případných stížnostech a vytvořit individuálnější plán opatření.

2. BÝT DOBRÝM PŘÍKLADEM

Podpora zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je jedna věc, ale prospěšné může být i modelování tohoto chování.

To může zahrnovat cokoli, od přiznání, že jste ve stresu, přes zranitelnost před členy týmu až po rozhovory o činnostech, které nesouvisejí s prací, ve sborovně.

4. VYTVÁŘENÍ "MĚKKÉ" HRANICE POMOCÍ KOMUNIKACE

Vytvoření "měkkých" hranic v komunikaci může zabránit tomu, aby se učitelé cítili zahlceni. Snažte se neposílat klíčové školní novinky večer a o víkendech. To pomůže učitelům pochopit, že nemusí být "na příjmu" 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

Deset strategií pro ředitele škol, jak snížit pracovní zátěž učitelů ve školách

5. OMEZENÍ MNOŽSTVÍ ZNÁMKOVÁNÍ

Známkování je jednou z hlavních časově náročných činností, které přispívají k vysoké pracovní zátěži učitelů. Lepší je spíše využívat sebehodnocení a vzájemné hodnocení nebo slovní zpětnou vazbu během výuky.

6. ZEFEKTIVNĚNÍ SCHŮZEK ZAMĚSTNANCŮ

Pokud už mají učitelé hodně práce, nemají zájem o dlouhá jednání, která je jen zdržují od jiných činností. Existuje mnoho způsobů, jak schůzky zefektivnit, například zvažte, zda schůzku skutečně potřebujete, stanovte program a hlídejte si čas.

7. STANOVENÍ JASNÝCH CÍLŮ

Stanovení jasných cílů pro sledování pokroku může učitelům umožnit pochopit, na co by se měli zaměřit a proč.

Deset strategií pro ředitele škol, jak snížit pracovní zátěž učitelů ve školách

8. EFEKTIVNÍ ŘÍZENÍ ZMĚN

Zapojením zaměstnanců do těchto rozhodnutí, pokud je to možné, plánováním dopředu a společnou prací na časovém plánu lze dosáhnout větší angažovanosti a zabránit tomu, aby se zaměstnanci cítili zahlceni.

9. KLÍČEM K ŘÍZENÍ CHOVÁNÍ JE DŮSLEDNOST

Pokud zaměstnanci přesně vědí, co mají dělat, kam se obrátit na podporu a kdy problémy eskalují, budou moci strávit méně času zvažováním různých možností.

10. INVESTICE DO SOFTWARE ODPOVÍDAJÍCÍHO VAŠIM POTŘEBÁM

Software, který automatizuje manuální procesy a sleduje pokroky žáků, může pomoci všem členům školy - ředitelům, učitelům, rodičům i žákům.

Využití technologií k prevenci nebo řešení problémů souvisejících s věkem a vyhořením v učitelských profesích

Jak jsme již zmínili na předchozí straně, jednou ze strategií, jak mohou ředitelé škol snížit pracovní zátěž učitelů, je využití technologií. Využívání technologií skutečně může pomoci snížit pracovní zátěž učitelů a může vést k několika výhodám, konkrétně zvýšit efektivitu a umožnit jim soustředit se na smysluplnější a interaktivnější činnosti.

Integrace technologií pro optimalizaci práce učitelů však není vždy snadná, jak ukazuje studie s názvem

"Get Ready To Be Techy: Struggles of Senior Citizen Teachers in the Utilization of Technology in the Classroom (Připravte se na techniku: Boj starších učitelů s využíváním technologií ve výuce)". Cílem

této studie bylo zjistit, s čím se potýkají starší učitelé ve školním roce 2021-2022. Pro výzkum byla použita deskriptivní kvalitativní metoda a při sběru dat byl využit hloubkový rozhovor.

Studie ukázala, že většina respondentů nemá jinou možnost než držet krok s využíváním technologií ve výuce, aby nezůstali pozadu. V dnešní době digitálního světa, ve kterém žijeme, je důležité využívat a integrovat technologie do výuky tak, abychom upoutali pozornost žáků, kteří jsou digitálními domorodci.

Výzkumy ukazují, že zapojení technologií do procesu výuky a učení je pro studenty přínosem, protože díky videím a další technické podpoře snáze pochopí učivo. Čím více smyslů budou používat, tím lépe porozumí učivu a lépe si ho zapamatují. Učitelům to také sníží čas a úsilí při tvorbě výukových materiálů, čímž se sníží jejich pracovní zátěž. [Zde je kompletní studie.](#)

Využití technologií k prevenci nebo řešení problémů souvisejících s věkem a vyhořením v učitelských profesích

Další zajímavý článek na toto téma je [„How to use technology to help teachers be better and to make life better for teachers](#)

(Jak využít technologie, aby se učitelé zlepšovali a aby se jim lépe žilo)“.

David Evans uvedl šest praktických příkladů, jak vzdělávací systémy využívají technologie, aby podpořily učitele v jejich práci a pomohly jim předcházet přílišné pracovní zátěži, vyhoření a dalším problémům souvisejícím s věkem. Technologie lze využít k:

- Koučování a mentorování učitelů - v USA má virtuální koučování učitelů podobné výsledky jako osobní koučování. V Jihoafrické republice pak má virtuální koučování učitelů podobné výsledky v krátkodobém horizontu, ačkoli osobní koučování mělo lepší výsledky v delším časovém horizontu (smíšený model může dávat největší smysl);
- Doplnění znalostí obsahu a pedagogických dovedností učitelů - tablety jsou účinným nástrojem, který učitelům nabízí využívání scénářových plánů hodin a dalších pomůcek, ovšem pouze v případě, že je učitelé budou používat dlouhodobě. Masivní otevřené online kurzy a mikrokreditace mohou pomoci zvýšit znalosti a pedagogické dovednosti učitelů a usnadnit jim tak práci.
- Vytvoření virtuálních komunit pro učitele - tyto skupiny mohou poskytnout pozitivní vzájemnou zodpovědnost. Učitelé mohou využívat stránky sociálních médií k pokládání otázek týkajících se obsahu, k procvičování výuky a k natáčení a sdílení videí, na nichž sami vyučují. [Více informací naleznete zde](#)

Využití technologií k prevenci nebo řešení problémů souvisejících s věkem a vyhořením v učitelských profesích

Stejný výzkum zdůrazňuje potenciál využití technologií jako proaktivního opatření k řešení a prevenci problémů souvisejících s věkem a vyhořením v učitelské profesi. To naznačuje, že technologie mohou hrát zásadní roli při zmírňování problémů spojených se stárnutím pracovní síly a při podpoře pohody pedagogů. Aby toho však školy dosáhly, je třeba dbát na následující

Přijetí technologií

- Akceptujte, že technologie hrají roli ve vzdělávání a podpoře zaměstnanců.
- Přístupujte k technologiím se stejným nadšením jako vaši žáci.
- Získejte digitální gramotnost, převezměte odpovědnost.
- Vybudujte technickou infrastrukturu, která umožní úspěšné využívání technologií.
- Budujte kulturu inovací na všech úrovních.

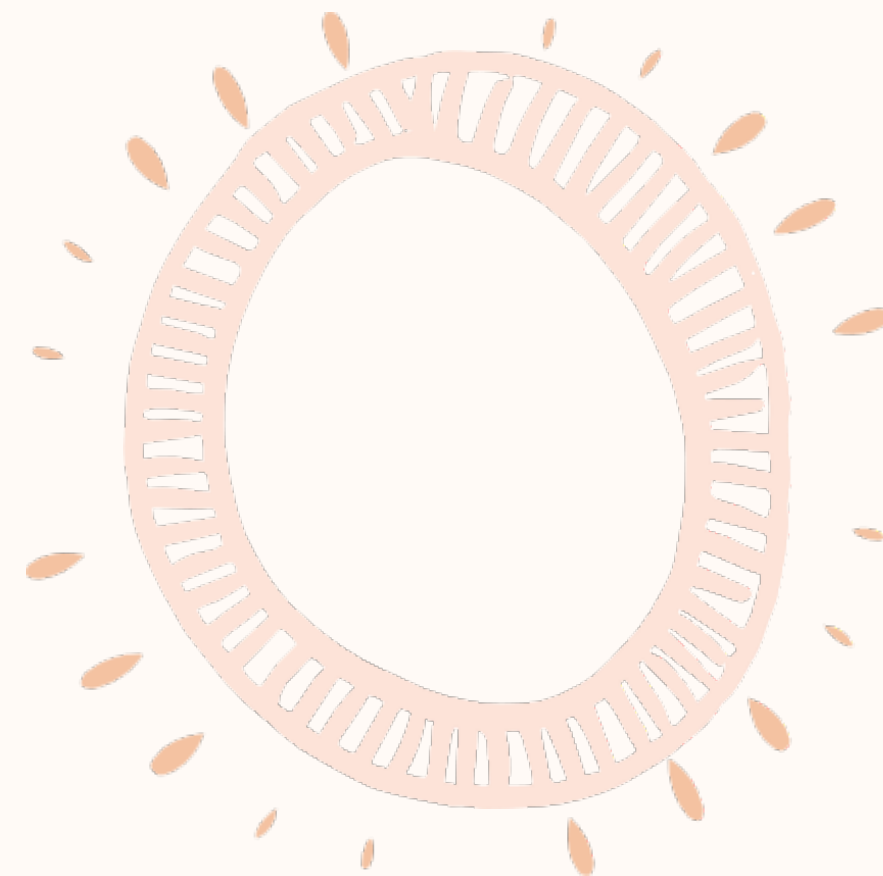
Nákup s důvtipem

- Nespokojte se s průměrností.
- Používali by zaměstnanci produkt z vlastní vůle, kdybyste jeho používání nevyžadovali?
- Jaký jasný provozní nebo pracovní problém řeší?
- Šetří to čas?
- Je integrován se stávajícím softwarem a hardwarem?
- Jaké jsou náklady ušlé příležitosti a požadavky na profesní rozvoj?

Minimalizace a optimalizace za účelem maximalizace

- Nikdy nezasílejte údaje dvakrát.
- Omezte ruční zadávání dat na minimum.
- Zajištěte sběr dat na základě rozhodnutí v případech, kdy je nutné ruční zadávání.
- Automatizujte veškeré výkazy, pokud je to možné.
- Zkoncentrujte komunikaci do konzistentních kanálů

2.2. Strategie pro identifikaci problémů souvisejících s věkem na pracovišti a jejich účinné řešení



Smysl pro integritu u stárnoucích učitelů, pracovní schopnost a vyhoření

"**Smysl pro integritu**" (**Sense of Coherence, SOC**) je pojem, který zavedl sociolog Antonovsky. Jedná se o ústřední součást jeho salutogenní teorie, která se zaměřuje na pochopení faktorů, které podporují zdraví a pohodu, spíše než aby se soustředila pouze na faktory, které způsobují onemocnění.

Smysl pro integritu učitelů se týká jejich vnímání pracovního prostředí jako **smysluplného, srozumitelného a zvládnutelného**. SOC je konstrukt, který je v oblasti pedagogické psychologie široce zkoumán, neboť se předpokládá, že je klíčovým prediktorem pracovní spokojenosti, vyhoření a celkové pohody.

Podle **teorie smyslu pro integritu** mají jedinci, kteří vnímají své okolí jako smysluplné, srozumitelné a zvládnutelné, silnější "smysl pro integritu", což jim následně pomáhá zvládat stres a udržovat si dobré duševní zdraví. Tato teorie byla použita v různých oblastech, včetně vzdělávání, přičemž výzkumy ukazují, že **učitelé, kteří mají silný pocit integrity, jsou lépe připraveni zvládat každodenní požadavky své práce**, jako je řízení chování ve třídě, plnění cílů učebních osnov a spolupráce s kolegy.

Smysl pro integritu u stárnoucích učitelů, pracovní schopnost a vyhoření

Teorie SOC může vysvětlit, jak se lidé vyrovnávají s fyzickým a duševním stárnutím. Podle této teorie je předpokladem úspěšného stárnutí selekce, optimalizace a kompenzace.

Selekce znamená, že hierarchie cílů je nově definována v důsledku fyzického a duševního úpadku a jsou vybrány takové cíle, které umožňují jedinci vyvážit osobní zdroje a požadavky.

Optimalizace je proces získávání, rozvíjení a koordinace využívání osobních zdrojů k dosažení zvolených cílů.

Kompenzace znamená použití alternativních prostředků nebo pomůcek ke kompenzaci ztrát souvisejících s věkem.

Vývojové změny, ke kterým dochází během stárnutí, mohou způsobit nesoulad mezi schopnostmi a pracovními nároky a adaptační strategie zahrnuté do teorie SOC mohou vysvětlit rozdíly v pracovních schopnostech.

Smysl pro integritu u stárnoucích učitelů, pracovní schopnost a vyhoření

Výzkum ukázal, že vyšší pocit integrity u učitelů pozitivně souvisí s hodnocením vlastních kompetencí, rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a vnímaným zdravím.

Stále více literatury potvrzuje přímý negativní vliv nízkého pocitu integrity na vyhoření; proto **jedinci s vyšším pocitem integrity zažívají méně profesního vyhoření.**

Stárnoucí učitelé se silným smyslem pro integritu, tedy věřící v sebe sama, mohou lépe rozpoznat povahu stresoru, kterému čelí, a zvolit vhodné zdroje pro konkrétní situaci.


Kromě toho bylo zjištěno, že pocit integrity zmírňuje vliv pracovních nároků na vyhoření a slouží jako **ochranná funkce.**



Smysl pro integritu u stárnoucích učitelů, pracovní schopnost a vyhoření

Pokud jde o souvislosti mezi smyslem pro integritu a pracovní schopností, ve **výzkumu "Pracovní schopnost učitelů středních škol: Zkoumání role syndromu vyhoření, smyslu pro integritu a faktorů souvisejících s prací a životním stylem (2020, Masarykova univerzita, Brno)** je **smysl pro integritu považován za osobní zdroj, který může pozitivně ovlivňovat vyhoření a pracovní schopnost u učitelů středních škol.**

Možným vysvětlením může být, že **smysl pro integritu se obecně aktivuje v různých typech obtížných situací spojených s učitelskou profesí a slouží jako mechanismus zvládání. Učitelé s vyšším smyslem pro integritu se proto mohou lépe vyrovnávat s nepříznivými pracovními okolnostmi a také identifikovat a mobilizovat vnitřní a vnější zdroje, aby zabránili profesnímu vyčerpání a následnému poklesu pracovní schopnosti.**



Faktory, které přispívají ke zlepšení smyslu učitelů pro integritu

Celkově výzkum ukázal, že smysl pro integritu je u učitelů důležitým faktorem jejich pracovní spokojenosti a celkové pohody a že úsilí o podporu a posílení tohoto smyslu pro integritu může mít pozitivní dopady jak na učitele, tak na zkušenosti jejich žáků s učením.

- Podpůrné pracovní prostředí
- Jasná očekávání a pokyny
- Příležitosti k profesnímu rozvoji a růstu
- Pozitivní vztahy se studenty a kolegy

Učitelé, kteří mají pocit, že mají ve své práci autonomii a kontrolu, mají také tendenci mít silnější pocit integrity.



Rozpoznání a účinné zvládání problémů souvisejících s věkem

Tři způsoby, jak překonat problémy se stárnutím pracovníků ve školách:

- 1. Podpoření (některých) stárnoucích učitelů v tom, aby zůstali:** vzdělávací systém ve stárnoucích zemích (jako je většina evropských zemí) čelí hroživé perspektivě "bleskových odchodů do důchodu", kdy najednou odchází velké množství učitelů. Řešením, jak tento příliv zastavit, by mohla být nabídka programů postupného odchodu do důchodu, které by u zaměstnanců, kteří mají nárok na odchod do důchodu, umožnily zkrátit pracovní dobu nebo je přeřadit na méně stresující pozice. Mnoho učitelů chce odejít kvůli pracovnímu vytížení; aby si je školy udržely, mělo by jim být nabídnuto snížení úvazku nebo přerozdělení práce.
- 2. Budování kultury mentoringu:** mentoring a koučování jsou dva nejúčinnější způsoby, jak mohou stárnoucí učitelé a školští odborníci/pracovníci předávat své znalosti a zkušenosti mladším, méně zkušeným učitelům a zaměstnancům. Statistiky ukazují, že mentoring může mít pro organizaci nesčetné výhody: snižuje fluktuaci a odchod ze zaměstnání, zvyšuje spokojenost s prací a rozvíjí schopnosti učitelů a zaměstnanců.
- 3. Investice do softwarového školení pro stárnoucí učitele, abyste snížili jejich pracovní zátěž, ulehčili jim od administrativní zátěže a zabránili jejich vyhoření. [Více informací zde.](#)**

Rozpoznání a účinné zvládnání problémů souvisejících s věkem

Kniha " **A Guide to Managing an Aging Workforce** (Průvodce řízením stárnoucích pracovníků)" je určena zaměstnavatelům, manažerům a vedoucím pracovníkům, kteří mají zájem dozvědět se více o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti při řízení starších pracovníků. Může být užitečná i pro ředitele škol, kteří se zabývají problematikou stárnutí odborníků a pracovníků ve školství. Pomůže jim:

- zvážit jednoduché změny v pracovním prostředí školy, aby učitelé a ostatní zaměstnanci školy byli v bezpečí, zdraví (i psychicky) a produktivní;
- dozvědět se, jak snížit nedostatek zkušených učitelů a pracovníků ve školství tím, že se udrží zaměstnanost stárnoucích pracovníků ve školství;
- pochopit, jak bezpečné a zdravé pracovní prostředí prospívá pracovníkům všech věkových kategorií;
- spojit se s dalšími zdroji a získat další informace.

[Více informací naleznete zde.](#)



Rozpoznání a účinné zvládnání problémů souvisejících s věkem

Účinné strategie pro řešení zvýšené pracovní zátěže učitelů

Existují důkazy, že vedoucí pracovníci škol a učitelé tráví více času administrativními úkoly než kdykoli předtím. Zvýšená pracovní zátěž ohrožuje řadu pracovníků škol rizikem vyhoření, protože nemají téměř žádný volný čas. Rostoucí povinnosti spojené s výukou navíc neovlivňují pouze ty, kteří ve školách v současné době pracují, ale mají dopad i na atraktivitu této profese pro ty, kteří se jí nevěnují. Pracovní zátěž a administrativní úkoly byly označeny za hlavní příčiny stresu ve většině škol, které provedly průzkum mezi svými zaměstnanci. Níže uvedený zdroj se zabývá tím, co ovlivňuje pracovní zátěž učitelů, šesti způsoby, jak řešit problém pracovní zátěže ve škole, a možnými řešeními běžných problémů s pracovní zátěží.

Podle autora je zde zejména několik způsobů, jak řešit problémy s pracovní zátěží ve škole a problémy související s věkem

- budeme budovat zdravé kultury na pracovišti.
- jako vedoucí a ředitelé půjdeme dobrým příkladem.
- zeptáme se zaměstnanců, v čem spočívají problémy s pracovní zátěží.
- budeme zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců v oblasti řízení času.
- zúžíme své zaměření (je velmi důležité snížit svůj záběr, místo abychom se snažili dělat všechno najednou);
- budeme řešit problémy - jakmile zjistíte, kde jsou hlavní problémy vaší školy s pracovní zátěží, je na vás a vašich zaměstnancích, abyste společně rozhodli o nejlepších strategiích řešení přetrvávajících problémů.

[Více informací naleznete zde](#)

Klíčové poznatky modulu 2



KLÍČOVÉ POZNATKY 1/2

- Učitelé mohou být nuceni pracovat dlouhé hodiny a všechny jejich povinnosti - vyučovací i nevyučovací povinnosti, administrativní úkoly - je mohou začít přetěžovat, zejména stárnoucí učitele, kteří jsou vystaveni novým metodikám digitálního vzdělávání.
- Vysoká a špatně zvládnutá pracovní zátěž stárnoucích učitelů může vést k vyhoření a nespokojenosti s prací a k předčasnému odchodu.
- Software pro řízení času (time management) může být užitečným nástrojem, který stárnoucím učitelům pomůže zvládnout jejich pracovní zátěž. Strategií, jak mohou vedoucí pracovníci škol podporovat své učitele, je tedy poskytování školení, koučování, poradenství a zpětné vazby.
- Způsobem, jak by učitelé mohli snížit zátěž při hodnocení a známkování, je přechod na strategii automatického hodnocení žáků.

KLÍČOVÉ POZNATKY 2/2

- Učitelův smysl pro integritu se skládá ze tří složek: srozumitelnosti, zvládnutelnosti a smysluplnosti.
- Existuje přímá souvislost mezi smyslem pro integritu stárnoucího učitele, jeho pracovní a osobní situací, jeho pracovní schopností, možným stresem a vyhořením.
- Existuje řada různých opatření a strategií, které mohou školy a vedoucí pracovníci škol přijmout, aby tyto problémy řešili a zlepšili pohodu stárnoucích učitelů a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a předešli tak vyhoření. Jednou z nich je například investování do softwarového školení stárnoucích učitelů v oblasti time managementu, které sníží jejich pracovní zátěž, ulehčí jim administrativní zátěž a zabrání vyhoření, nebo budování mentorské kultury ve škole.

ZÁVĚR

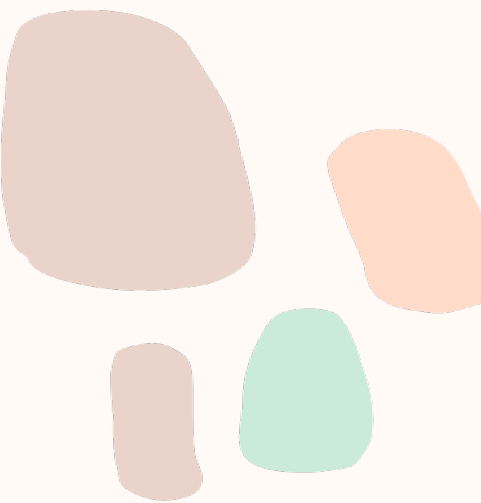
Lze shrnout, že **modul 2** osvětluje složité problémy stárnutí učitelů při zvládnání velké pracovní zátěže, která zahrnuje tradiční i digitální vzdělávací metody. Špatně zvládnutá pracovní zátěž může učitele, zejména ty starší, zahltit a vyčerpat, proto jsou účinné techniky klíčové. Software pro time management pomáhá stárnoucím učitelům zvládat jejich četné závazky. Modul poukazuje na to, že vedoucí pracovníci škol mohou podporovat učitele tím, že jim poskytují školení, koučování, poradenství a konstruktivní zpětnou vazbu. Nabízí se zde kreativní řešení, jako je automatické hodnocení, které snižuje množství hodnocení a známkování, a pomáhá tak učitelům zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a spokojenost s prací.

Modul 2 umožňuje pedagogům a vzdělávacím institucím orientovat se v problematice stárnutí učitelů a vytvářet příznivější a udržitelnější prostředí pro výuku.

Sebehodnocení – modul 2

Účelem tohoto kvízu je posoudit, zda jste porozuměli obsahu modulu 2 a zda jste získali příslušné odborné znalosti. Během tohoto kvízu vám budou předloženy otázky, které se týkají učebních materiálů modulu 2. Tyto materiály se týkají témat, jako je řešení problémů souvisejících s věkem, modely rozhodování, hodnocení dopadů různých řešení, řešení odporu ke změnám a vytváření školních pravidel vhodných pro všechny věkové skupiny. Každá otázka je navržena tak, aby prověřila vaše porozumění daným informacím.

Chcete-li spustit Sebehodnocení – modul 2, [klikněte na tento odkaz](#).

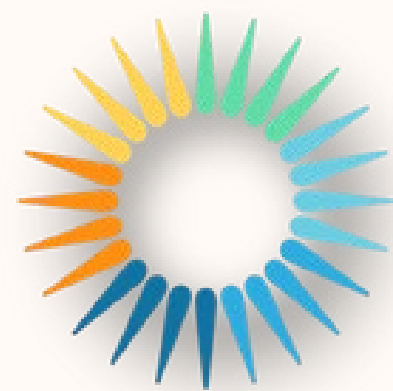


Odkazy

- “Reducing Workload in Your School: 10 Strategies” – <https://www.learningladders.info/blog/reducing-teacher-workload-schools/> (článek)
- Fordham, L. “The four key ways we’re supporting staff wellbeing” (2021) – <https://teaching.blog.gov.uk/2021/11/17/the-four-key-ways-were-supporting-staff-wellbeing/> (článek)
- Crawte, A.(2022) “Supporting wellbeing as part of a multi-academy trust”- <https://teaching.blog.gov.uk/2022/03/31/supporting-wellbeing-as-part-of-a-multi-academy-trust/> (článek)
- Levinson, B. (2019) “Five steps to reduce workload and improve wellbeing” –<https://teaching.blog.gov.uk/2019/07/17/5-steps-to-reduce-workload-and-improve-wellbeing/> (článek)
- Zydziunaite V., Kontrimiene S., Ponomarenko T., Kaminskiene L. (2020) “Challenges in Teacher Leadership: Workload, Time Allocation, and Self-Esteem”. European Journal of Contemporary Education . (výzkum)
- Antonovsky, A. (1979)“Health, stress and coping: New perspectives on mental and physical well-being” – Antonovsky, A. (1979) – San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) “Unraveling the mystery of health. How people manage and stay well” – San Francisco: Jossey-Bass.
- Di Fabio, A. (2014) “The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood”, *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168) – New York: Nova Science.

Odkazy

- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000) “Positive psychology: An introduction” DC: American Psychological Association.
- Tareke Zewude G., Demissew Beyene S., Taye B., Sadouki F. and Hercz M. (2022) “COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience” <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/1> (výzkum)
- Szczepanska-Klunder Z. and Lipowski M. (2014) “Sense of coherence as a moderator of health- -related behavior of physical education teachers” – *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, Volume 6 Issue 2, 2014 – Gdansk University of Physical Education and Sport in Gdansk, Polsko – <https://www.balticsportscience.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1474&context=journal>
- Hlad' P., Dosedlová J., Harvánková K., Novotný P., Gottfried J., Rečka K., Petrovová M., Pokorný B. and Štorová I. (2020) “Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors” - <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185> (Výzkum)



Solutions to
age related issues
in education sector



**Spolufinancováno
Evropskou unií**

Pro více informací nás prosím sledujte!

WEBOVÁ STRÁNKA

FACEBOOK

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy