



Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe

ZVÄZOK 3

UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE:
PROFIL, TRENDY A ZÁUJMY

SPRÁVA III

PRACOVNÉ PODMIENKY A PLATY

VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE





Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe

ZVÄZOK 3

UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE:

PROFIL, TRENDY A ZÁUJMY

SPRÁVA III

PRACOVNÉ PODMIENKY A PLATY

VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE

Túto publikáciu vydala Európska kancelária Eurydice s finančnou podporou Európskej komisie (Generálne riaditeľstvo pre vzdelávanie a kultúru).

Dostupná je v angličtine, francúzštine a nemčine.

D/2002/4008/8
ISBN 2-87116-355-3

Publikácia je dostupná na internete (<http://www.eurydice.org>).

Text bol spracovaný v júni 2003.

© Eurydice, 2003.

Obsah tejto publikácie môže byť reprodukováný v častiach okrem komerčných účelov s uvedením zdroja a s odkazom na Eurydice, informačnú sieť o vzdelávaní v Európe, s uvedením dátumu vydania publikácie.

Žiadosť o povolenie reprodukovat' celú publikáciu musí schváliť Európska kancelária Eurydice.

EURYDICE

European Unit
Avenue Louise 240
B-1050 Brussels

Tel. +32 2 600 53 53
Fax +32 2 600 53 63
E-mail: info@eurydice.org
Internet: <http://www.eurydice.org>



Pracovne motivovaná a vysokokvalifikovaná profesia učiteľa je dôležitá na zabezpečenie toho, aby mladí ľudia dostávali kvalitné vzdelanie. Nové očakávania a výzvy, s ktorými sú v súčasnosti konfrontovaní učitelia v celej Európe sú hlavnou témou diskusií o vzdelávacej politike. Zvýšenie kvality prípravy učiteľov je integrálnou súčasťou pracovného programu o budúcich cieľoch systémov vzdelávania a odbornej prípravy do roku 2010, ktorý bol schválený Európskou radou v Barcelone v roku 2002. V

programe sa konštatuje, že učitelia sú kľúčovými činiteľmi v každej stratégii zameranej na stimulovanie rozvoja spoločnosti a ekonomiky.

V tomto kontexte je štúdia Eurydice o profesii učiteľa, publikovaná v sérii štyroch správ v Key topics in education in Europe mimoriadne vítaným prínosom. Štúdia je zameraná na učiteľov nižšej stredoškolskej úrovne, analyzuje rozsah zručností, ktorý im poskytuje ich počiatočná príprava, a sú potrebné na to, aby úspešne plnili svoje povinnosti. Skúma prípady nedostatku učiteľov, s ktorým sú konfrontované európske štáty a kroky, ktoré sa podnikajú na riešenie tohto problému. Nakoniec porovnáva podmienky práce učiteľov v súvislosti s takými aspektmi ako sú pracovná istota a platový postup.

III

Táto tretia správa je venovaná pracovným podmienkam a platom učiteľov. Jej zistenia sú cenné, pretože nám umožňujú poskytnúť ďalšie názory na súbor podmienok spojených s prácou učiteľov, keď si plnia svoje pracovné povinnosti. Platový postup nie je jediným faktorom, ktorý by sa mal brať do úvahy pri skúmaní atraktívnosti učiteľskej profesie. Viac menej politika v tejto oblasti sa odlišuje v jednotlivých štátoch. Niektoré systémy poskytujú možnosti doplnkových finančných stimulov, ktoré sa musia zobrať do úvahy pri porovnávaní. Ako príklad môžeme uviesť príplatok k platu týkajúci sa zvýšenia kvalifikácie alebo geografickej dostupnosti škôl ako aj ďalšie finančné výhody, napr. príplatky na bývanie a pod. Správa tiež zdôrazňuje, že európski učitelia majú stále relatívne vysokú úroveň istoty zamestnania, bez ohľadu na ich status. Naopak, rozsah, ktorému by sa mali prispôbiť sa odlišuje v závislosti od typu zamestnávateľa. Ich pracovný čas sa stále presnejšie určuje a prispôsobuje ich novým úlohám. Príslušná podpora pre skúmanie týchto nových povinností nie je vždy k dispozícii. Čo sa týka ďalšieho vzdelávania učiteľov, stále častejšie sa dáva prioritou oboznámeniu sa

s informačnými a komunikačnými technológiami a so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. V každom prípade je uspokojivé, že ďalšie vzdelávanie sa vo zvýšenej miere uznáva ako povinné a plánuje sa v úzkej spolupráci s počiatočnou prípravou, tak aby celková odborná príprava bola viac konzistentná.

Túto štúdiu, ktorá má veľký význam pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania, bolo možné urobiť na základe príspevkov národných kancelárií v sieti Eurydice ako aj v spolupráci s expertami z jednotlivých štátov. Komparatívna analýza bola vypracovaná Európskou kanceláriou Eurydice v úzkej spolupráci so všetkými národnými partnermi. Tento metodologický prístup je ďalšou garanciou kvality a spoľahlivosti týchto informácií. Spracovatelia štúdie sú uvedení v závere publikácie.

Sme presvedčení, že prezentovaná správa obohatí diskusie o koncepcii vzdelávania ako na národnej, tak aj na úrovni Spoločenstva, poskytnutím hlbšieho pohľadu na rôzne faktory upozorňujúce na atraktivnosť učiteľskej úprofesie, a tým zvýši našu schopnosť zabezpečiť, aby sa vysoká kvalita vzdelávania poskytovala každému, teraz aj v budúcnosti.



Viviane Reding

Európska komisárka pre školstvo a kultúru

OBSAH

ÚVOD	III	
OBSAH	V	
VŠEOBECNÝ A METODICKÝ RÁMEC ŠTÚDIE	IX	
SLOVNÍK	XIX	
Kódy a skratky	XIX	
Terminológia	XX	
Iné termíny	XXIII	
ÚVOD	XXV	
1. KAPITOLA	1	
PRACOVNÝ STATUS A PRACOVNÁ ISTOTA		
ÚVOD	1	<u>V</u>
1. TRENDY V PRACOVNOM STATUSE UČITEĽOV	4	
1.1. Zmena podielu učiteľov so statusom verejných zamestnancov	7	
1.2. Zmeny podielu učiteľov zamestnaných na základe zmluvy na dobu určitú	9	
2. ADMINISTRATÍVNA ÚROVEŇ ZODPOVEDNÁ ZA ZAMESTNÁVANIE UČITEĽOV	10	
3. SKÚŠOBNÁ DOBA	13	
4. ZMLUVY NA DOBU URČITÚ	16	
5. ČIASTOČNÉ ÚVÄZKY	18	
6. ZMENA PRACOVISKA	20	
6.1. Príkaz na preloženie	20	
6.2. Dobrovoľné preloženie	22	
7. OCHRANA PRACOVNÝCH PRÁV UČITEĽA	22	

8. PRACOVNÁ ISTOTA	23
8.1. Prepúšťanie	24
8.2. Výpoveď daná učiteľovi	28
8.3. Výpovedná doba	29
2. KAPITOLA	33
PRACOVNÝ ČAS, POVINNOSTI A PROFESIONÁLNE ZÁSADY	
ÚVOD	33
1. DEFINÍCIE PRACOVNÉHO ČASU	33
1.1. Vyučovací čas, hodiny strávené v škole, celkový pracovný čas	33
1.2. Dĺžka dovolenky za rok	43
1.3. Porovnanie štandardných pracovných úväzkov	44
1.4. Štatutárne varianty v počte vyučovacích hodín	49
2. ÚLOHY, KTORÉ TREBA PLNIŤ	53
2.1. Úlohy požadované od učiteľov na základe zákona, alebo iných všeobecne záväzných predpisov	53
2.2. Miesto tímovej práce	55
2.3. Flexibilita požadovaná od učiteľov	57
3. KÓDY PRAXE A PROFESIONÁLNEJ ETIKY	59
3. KAPITOLA	63
PLATY	
ÚVOD	63
1. ZÁKLADNÝ PLAT A JEHO ZVYŠOVANIE	64
1.1. Minimálny a maximálny základný plat	64
1.2. Platová stupnica	67
1.3. Význam inej ako pedagogickej praxe	72
1.4. Činitele, ktoré ovplyvňujú zvýšenie platu	74
1.5. Prevoditeľnosť dosiahnutej platovej úrovne	83

2. PRÍPLATKY	84
2.1. Práca nadčas	84
2.2. Dodatočné povinnosti	86
2.3. Platová diferenciácia vyplývajúca z geografického rozmiestnenia učiteľov	88
2.4. Vyučovanie v zmiešaných triedach	89
3. FINANČNÉ VÝHODY	91
3.1. Výhody v oblasti zdravotnej starostlivosti	92
3.2. Výhody v oblasti bývania	92
3.3. Výhody týkajúce sa nákladov na dopravu	94
3.4. Iné výhody	95
4. STUPEŇ UNIFORMITY A CENTRALIZÁCIE PLATOVEJ POLITIKY	97
4. KAPITOLA ĎALŠIE VZDELÁVANIE	103
ÚVOD	103
1. ORGANIZÁCIA A DOSTUPNOSŤ	104
1.1. Ďalšie vzdelávanie – povinnosť alebo právo?	105
1.2. Organizácia a časová dotácia	106
1.3. Zodpovednosť za poskytovanie vzdelávacieho programu	109
1.4. Poskytovatelia	111
1.5. Kompenzácia za účasť v ďalšom vzdelávaní	112
1.6. Študijné voľno „ <i>Sabbatical leave</i> “	115
2. OBSAH	119
3. ŠTATISTIKA ÚČASTI	123

5. KAPITOLA	125
PODPORA UČITEĽOV V AKTÍVNEJ SLUŽBE	
ÚVOD	125
1. ROZSAH FORMALIZÁCIE PODPORY PRE UČITEĽOV	126
2. PODPORA UČITEĽOV S OSOBNÝMI PROBLÉMAMI, S PROBLÉMAMI VO VYUČOVANÍ A/ALEBO S KONFLIKTNÝMI SITUÁCIAMI	128
3. PODPORA UČITEĽOM V TRIEDACH SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV	131
3.1. Heterogénnosť v skupinách žiakov	131
3.2. Typy podpory poskytanej učiteľom	134
ZHRNUTIE A ZÁVERY	145
1. VÝVOJ ZÁKONNEJ DEFINÍCIE CELKOVÉHO PRACOVNÉHO ČASU UČITEĽOV	145
2. AUTONÓMIA RIADITEĽOV ŠKÔL V MANAŽMENTE ĽUDSKÝCH ZDROJOV: UČITELIA ČELIA TLAKU LEN S MALOU PODPOROU	146
3. RELATÍVNE VYSOKÁ ÚROVEŇ PRACOVNÉHO ZABEZPEČENIA, BEZ OHĽADU NA PROFESIONÁLNE POSTAVENIE	147
4. ŠIROKÁ ROZMANITOSŤ PRÍSTUPOV K PLATOM UČITEĽOV	149
5. ZAŤAŽENIE VÝKONU UČITEĽOV V KONEČNOM ŠTÁDIU SLUŽBY SA NEZNIŽUJE	152
6. PRIEBEŽNÉ ŠKOLENIA PRE UČITEĽOV SA STÁVAJÚ POVINNÝMI	153
PRÍLOHY	157
Obsah	157
ZOZNAM OBRÁZKOV	173
POĎAKOVANIE	177

VŠEOBECNÝ A METODICKÝ RÁMEC ŠTÚDIE

PREDSLOV

Dôležitosť úlohy učiteľa – činiteľa ovplyvňujúceho zmeny, podporujúceho pochopenie a toleranciu nebola nikdy taká významná ako dnes. Je pravdepodobné, že v dvadsiatom prvom storočí bude ešte významnejšia.

(Jacques Delors, 1996, str. 157) ⁽¹⁾

S nástupom učiacej sa spoločnosti v 21. storočí sa význam vzdelávania zdôrazňuje v mnohých správach a deklaráciách a vzdelávacie systémy v súčasnosti čelia mnohým problémom. Mládež musí spĺňať a prispôbiť sa požiadavkám ekonomického a sociálneho kontextu masových zmien. Zatiaľ čo potrebujú získať vedomosti v hlavných predmetoch, ako sú nová informačná a komunikačná technika a cudzie jazyky, musia si tiež uvedomiť potrebu ľudských hodnôt tolerancie a zdieľania. Učiteľia zohrávajú základnú úlohu v tomto informatívnom procese s tým, že spoločnosť ako celok má rôzne predstavy o pedagogickom povolaní. Učiteľia značne prispievajú tým, že mládeži poskytujú nástroje na integráciu do neustále sa meniaceho sveta.

Pre získanie väčšieho prehľadu o tejto problematike a pochopenie situácie a očakávaní, ktorými bude učiteľské povolanie konfrontované v európskych štátoch v nasledujúcich rokoch, Eurydice začalo pracovať na rozsiahlej komparatívnej štúdii o povolani ako existuje v Európe v súčasnosti. So zreteľom na stanovenie rozsahu tohto zložitého predmetu, kancelárie siete boli požiadané opísať tieto aspekty alebo hlavné prvky povolania, ktoré sú predmetom prebiehajúcej diskusie alebo reformy na národnej úrovni. Odpoveď jednotiek na túto krátku správu, na jar 2000 jasne demonštrovala, že učiteľské povolanie tvorí jadro myslenia a diskusii o politike a potvrdzuje, že štúdia je v plnej zhode so súčasným rozvojom v európskych štátoch.

Konkrétne z diskusie tvorcov politiky v ich štátoch vyplývajú dve hlavné otázky. Sú to predovšetkým zmeny v zručnostiach, ktoré sa očakávajú od učiteľov a po druhé, rozsah do akého sa ich povolanie stáva atraktívnym. Hoci tieto otázky sa nevyskytujú všade v rovnakom rozsahu, môžu sa považovať za dôležitý bod myslenia o vzdelávaní v Európe.

⁽¹⁾ Delors J. a kol.: Učenie je bohatstvom. Správa Medzinárodnej komisie UNESCO „Vzdelávanie pre dvadsiate prvé storočie“. Paríž: Unesco, 1996.

Vo väčšine štátov v súčasnosti sa už neočakáva, aby základnou úlohou poskytovania výučby sa učitelia prispôbovali vedomostiam získaným z výskumu vyučovacích metód a psychológie vzdelávania. Každodenný život škôl je podmienený technickým rozvojom informácií a zvyšujúcemu sa multikultúrnemu sociálnemu prostrediu a väčšou samosprávou miestnych komunít a škôl.

Všeobecne zhrnuté – učiteľské povolanie je ovplyvnené zvýšenou potrebou zapojiť sa do riadenia a spravovania škôl, využívania informačno komunikačnej techniky, podporovania ľudských práv a občianskej výchovy a podporuje žiakov získať vedomosti so zreteľom na celoživotné vzdelávanie.

V tomto kontexte učitelia majú pred sebou skupiny študentov rôznych kultúr. V závislosti od príslušnej krajiny musia čeliť dvom typom rozmanitosti, pre ktoré sa môžu cítiť nedostatočne pripravení, hlavne poskytovaniu vzdelávania pre deti prisťahovalcov a deti s osobitnými vzdelávacími potrebami. Na druhom stupni rozmach povinného vzdelávania a jeho reorganizácia na poskytnutie všeobecného vzdelávania pre každého sa prejavila v mnohých štátoch len nedávno. V takých prípadoch masové vzdelávanie a zvyšujúca sa rozmanitosť školskej populácie prehĺbili ťažkosti, ktorým učitelia čelia pri jednaní so žiakmi. Hoci tieto problémy sa nepociťujú v rovnakom rozsahu všade, odrážajú potrebu učiteľov získať medziludské a komunikačné zručnosti pri práci s etnickými a jazykovými menšinami a so žiakmi vyžadujúci osobitnú starostlivosť a pri riešení konfliktov, ktoré sa môžu v triede vyskytnúť.

V mnohých štátoch sa tvorcovia politiky zaoberajú nedostatkom učiteľov alebo sa musia s ním vyrovnáť (v určitých regiónoch alebo v predmetoch, alebo v určitých stupňoch vzdelávania). Takže musia vážne uvažovať o prostriedkoch pre získanie kompetentnej mládeže pre učiteľské povolanie. Mnohokrát však učiteľské povolanie nie je finančne docenené. Platy sú príliš nízke alebo nedostatočné v porovnaní s inými povolania. Neatraktívne pracovné podmienky (nedostatok flexibility a samostatnosti, náročný pracovný úväzok, slabá pedagogická podpora, zastaralé prostredie, ťažko vychovávateľní žiaci, atď.) sú pravou príčinou. Ďalším, častokrát, uvádzaným faktorom, je nedostatočná podpora pre mladých učiteľov pri vstupe a prispôbovaní sa na nové povolanie po prvýkrát. Tento nedostatok v príprave môže v niektorých štátoch viesť k zanechaniu učiteľského povolania už na začiatku kariéry.

Je to vo vzťahu k hlavným úzko spojeným úlohám, ktoré európske školstvo v súčasnosti rieši, ak má poskytnúť kvalitné vzdelanie pre každého, že Eurydice si vybralo práve otázku **atraktívnosti, charakteristických črt a odborného obsahu učiteľského povolania** za účelom uskutočnenia dôkladnej komparatívnej analýzy.

PREZENTÁCIA A CIELE ŠTÚDIE

Cieľom tejto štúdie je získať lepšiu predstavu o situácii, ktorá charakterizuje toto povolanie v jednotlivých štátoch, spôsob akým sa mení a spôsob, akým sa národní tvorcovia politiky snažia naplniť stanovené požiadavky. Analyzuje to, ako sú budúci učitelia pripravení na svoje povolanie a zručnosti, ktoré majú zvládnuť, preskúmať rovnováhu a nerovnováhu medzi ponukou a dopytom a nakoniec porovnať kľúčové aspekty pracovných podmienok učiteľov. Štúdia sa tiež snaží objasniť interakciu medzi týmito hlavnými otázkami a dopad, ktorý majú v rôznych európskych štátoch so zreteľom na stanovenie širokých vzorov a trendov, pričom ich skladajú do národných kontextov.

Štúdia je súčasťou publikácie kľúčových otázok v Európe, ktorej analytický záber je dvojaký ⁽²⁾.

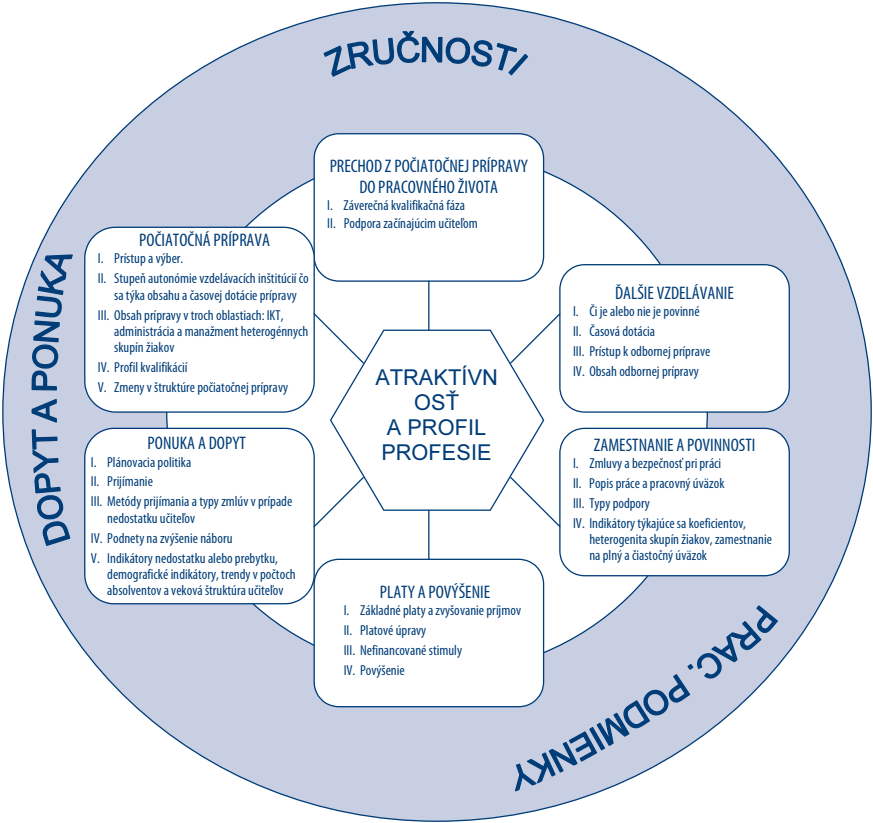
- **Dôkladné deskriptívne porovnanie súčasného stavu** za účelom preskúmania nakoľko sa príslušné aspekty navzájom zhodujú a sú vzájomne závislé a ak je to možné stanoviť hlavné operačné modely.
- **Kontextuálna a historická analýza o tom, nakoľko sa okolnosti zhodujú** za účelom pochopiť prebiehajúce zmeny alebo reformy a vysvetliť príčiny alebo ciele, ktoré ich podčiarkujú.

Dva hlavné ciele majú splniť požiadavku zo strany tvorcov politiky pre spoľahlivé informácie o medzinárodných trendov, ktoré sú deskriptívne, ilustratívne a ponúkajú kritickú analýzu.

⁽²⁾ Tento zväzok vydaný v roku 1999 sa venuje finančnej podpore študentov na vysokých školách. Druhý zväzok vydaný v roku 2000 sa zaoberá metódami odmeňovania a riadenia zdrojov určených pre školy. Bibliografické záznamy oboch zväzkov sa uvádzajú nižšie a sú sprístupnené na webovej stránke Eurydice.

- Európska komisia, Eurydice. Finančná podpora študentov v Európe, trendy a diskusie. Hlavné otázky vzdelávania. Publikácie Európskej komisie, 1999 prístupné na webovej stránke.
- Európska komisia, Eurydice. Finančné riadenie zdrojov povinnom vzdelávaní. Trendy v národných koncepciách. Kľúčové údaje vo vzdelávaní v Európe., druhý diel, Luxembursko: Office for Official Publications of the European Communities, 1999. Dostupné na webovej stránke [http://www.eurydice.org/Documents/Key topics2/en/FrameSet.htm](http://www.eurydice.org/Documents/Key%20topics2/en/FrameSet.htm).

TABUĽKA 1: ASPEKTY ŠTÚDIE O ATRAKTÍVNOSTI A PROFILE PROFESIE UČITEĽA



Všetky aspekty a parametre štúdie sú stanovené v tabuľke 1. Bolo stanovené zvoliť ich podľa spôsobu, akým sa priamo alebo nepriamo týkajú otázky atraktívnosti a charakteristických črt učiteľského povolania.

Existuje zhoda, že všetci učители by mali mať **zručnosti** potrebné na plnenie svojich úloh, a tak dosahovať ciele kvalitného vzdelávania na školách. Pre túto štúdiu boli vybrané tri hlavné oblasti: riadenie školskej činnosti a administrácia, využitie IKT a výučby, ktorá sa ich týka a výučba heterogénnych skupín žiakov. Úlohou tvorcov politiky je teda zabezpečenie, aby 1/ novoprijatí kandidáti učiteľského povolania boli patrične vzdelaní a 2/ aby učители z praxe boli schopní ďalej sa vzdelávať v rámci ďalšieho vzdelávania, ktoré by spĺňalo ich potreby. Medzi otázkami, ktoré vznikajú, sú nasledujúce:

Čo sa očakáva od učiteľského povolania (alebo by sa malo očakávať) v súčasnosti alebo dokonca vo väčšej miere v budúcnosti? Ako sa pripravujú samotní učители počas počiatočnej prípravy, aké kvalitatívne kritériá sa musia uspokojiť u učiteľov, aby sa mohli považovať za kvalifikovaných, aké úpravy sa vykonávajú, aby pomohli mladým učiteľom stať sa plnoprávnymi členmi ich povolania, z akých zariadení môžu učители profitovať, aby získali nové zručnosti, ktoré sa od nich očakávajú? Aké požiadavky sa očakávajú od učiteľov, ktoré majú splniť počas svojej kariéry?

Rovnováha medzi **ponukou** a **dopytom** u učiteľov, či už krátkodobá alebo dlhodobá, je nesporne centrom záujmu osôb, ktorí na národnej úrovni zodpovedajú za riadenie zdrojov pedagogických pracovníkov. Vo väčšine európskych štátov veková pyramída učiteľov odráža trend, ktorý je rušivý hlavne pri ich nedostatku. Podľa existujúcich údajov ⁽³⁾ jedna pätina učiteľskej populácie v priemere v Európe sa bude približovať alebo dosiahla dôchodkový vek v nasledujúcich desiatich rokoch. Takže, niektoré štáty čelia úlohe postupne alebo niekedy rýchlejšie nahradiť veľký podiel praktizujúcich učiteľov. Nedostatok kvalifikovaných pracovníkov a neatraktívnosť tohto povolania, ktorým sú niektoré vzdelávacie systémy v súčasnosti vystavené, predstavujú ďalšie indikácie, že je dôležité nájsť riešenie tohto problému čo najskôr. Preto sa osobitná pozornosť bude venovať potenciálu pre získanie nových kandidátov tohto povolania a zabezpečenie, aby sa našli prostriedky pre počiatočnú prípravu budúcich učiteľov.

Aké opatrenia boli zavedené na získanie mladých ľudí pre prípravu a získanie pre toto povolanie? Aké sú zámery pre zabezpečenie, aby kvalifikovaný personál neodchádzal, ako sa snažia zodpovední pracovníci kompenzovať eventuálne existenčné nedostatky? Aké typy plánovacej politiky boli prijaté vo vzťahu k otázke ponuky a dopytu?

⁽³⁾ Eurostat, UOE databáza.

Tieto dve hlavné skupiny otázok navzájom úzko súvisia, pokiaľ zručnosti získané do konca vzdelávania a úlohy, ktoré treba splniť v priebehu pracovného života sú integračnými aspektmi toho, čo robí profesiu atraktívnou a motivačnou. Existencia alebo iné špeciálne formy podpory pre mladých kandidátov, ako aj spôsob akým je táto podpora organizovaná, sa týkajú významu, aký sa prikladá praktickému obdobiu prípravy. Výberové konanie tam, kde existuje a obdobie, v ktorom sa koná, sú takisto faktory, ktoré ovplyvňujú počet učiteľov na trhu práce.

Tretia skupina otázok vychádza z predchádzajúcich dvoch. Je žiaduce zvážiť **podmienky služieb** (povinnosti v priebehu zamestnania a platy) potrebné na zabezpečenie, aby zodpovednosti požadované od učiteľského povolania boli patrične splnené a výučba predstavovala atraktívne povolanie. V skutočnosti zabezpečenie zamestnania, rozsah príležitosti získať lepšie platené zamestnanie na trhu práce a rozsah, akým sa zvyšuje riadny plat, nespomínajúc kvalitu pracovného života, má nesporne veľký význam pre jeho atraktívnosť.

Aké typy podpory a riadenia existujú, v prípade že sa učitelia v ďalšom vzdelávaní dostanú do ťažkostí? Ako je štruktúrovaný ich pracovný čas? Aké úlohy sa zverujú učiteľom, zodpovedajú ich kvalifikáciám a zručnostiam? Aké úpravy rozhodujú o zvyšovaní plátov? Je možný interný postup, atď.?

Všetky tieto otázky sú stredom záujmu našej štúdie. Okrem odpovedí, ktoré nájdeme v komparatívnej analýze, mimoriadna pozornosť sa zameria na faktory podporujúce opatrenia učiteľského povolania, ktoré boli v mnohých štátoch zavedené v ostatných desiatich rokoch. Preto je dôležité analyzovať aspekty presných informácií v každom štáte s patričným ohľadom na ekonomické, vzdelávacie, politické, sociálne a demokratické aspekty. To znamená identifikovať hlavné ciele zmien, týkajúce sa situácie učiteľov (z hľadiska postupu, zručnosti, kvalifikácií, nábory, atď.), ktoré boli zavedené.

ŠTRUKTÚRA PUBLIKÁCIÍ

Štúdia tohto zamerania je dlhodobá záležitosť. Ako už bolo zdôraznené čiastočne v metodickom prístupe, informácie boli zhromaždené v dvoch fázach za účelom rozdelenia práce. Podobne ako v prípade krížovky, každý aspekt komparatívnej analýzy bol zvážený osobitne tak, aby postupne vytvoril logicky celok z rôznych informácií. Inými slovami poriadok je možné urobiť hneď po zisteniach analýzy. Treba tiež zdôrazniť, že okrem vzťahu medzi jednotlivými aspektmi, každý aspekt zodpovedá špecifickému súboru problémov, a preto by bolo škoda keby tvorcovia politiky a iní aktéri v oblasti vzdelávania, ktorí sa zaoberajú týmito základnými otázkami nemali priamy prístup k tým informáciám, ku ktorým už existujú porovnania, hlavne za predpokladu, že tieto špecifické problémy sú v súčasnosti predmetom diskusie v mnohých štátoch. Bez ohľadu na to, že existuje dialektický

vzťah medzi všetkými aspektmi, táto štúdia vyjde vo forme 4 osobitných správ, pričom každá sa zaoberá nejakou špecifickou otázkou. V každej správe problémy, s ktorými sa stretávame ako aj národnými otázkami týkajúcimi sa týchto dôležitých otázok sa prejednávajú vo vzťahu k príslušným prvkom kontextu.

- Prvá správa je venovaná komparatívnej skúške **počiatočnej prípravy a prechodných opatrení** určených na uľahčenie novým kandidátom učiteľského povolania vstúpiť do pracovného života. Je venovaná hlavne vzdelávaciemu zabezpečeniu o rozvoji špecifických zručností spomínaných vyššie. Spôsoby vstupu do povolania, následný alebo súbežný model prípravy a relatívny význam odbornej prípravy v porovnaní so všeobecným vzdelaním sa prejednávajú vo vzťahu k opatreniam na splnenie prechodu medzi vzdelávaním/prípravou a plnou profesionálnou aktivitou. Historický súhrn hlavných zmien, ktoré ovplyvnili štruktúru počiatočnej prípravy (z hľadiska jej zmien a úrovne v posledných 25 rokoch) sa uvádza spolu s analýzou príčin a cieľov, ktoré ju zdôrazňujú. Časť venovaná opatreniam na uskutočnenie prechodu z počiatočnej prípravy do pracovného života prejednáva existenciu v záverečnej kvalifikačnej fáze odmeňovania a podporných opatrení na pomoc osobám, ktoré nastupujú do učiteľského povolania, tak aby sa integrovali. Prejednáva sa štruktúra a obsah takých opatrení, ako prebiehajúca diskusia a/alebo reformy týkajúce sa týchto otázok.
- Dôkladná analýza **ponuky a dopytu** pre učiteľov je predmetom druhej osobitnej správy. Zahrňuje demografické ukazovatele pre stanovenie projektov na požiadavky učiteľov v budúcich 10 rokoch. Existujúce štandardné metódy nábory sa porovnávajú s opatreniami zavedenými tam, kde je nedostatok plne kvalifikovaného personálu na príslušný post. Rôzny rozsah definícií a metód na výpočet nadbytku a nedostatku sa prejednáva spolu s nedostatkom hotových porovnávacích údajov. A konečne dlhodobé plánovacie politiky a prostriedky mobilizácie na získanie ľudí pre prípravu alebo sa tak isto prejednáva stimulácia nábory kvalifikovaných pracovníkov.
- Predmetom tretej správy je analýza **učiteľských podmienok práce**. Zahrňuje rôzne aspekty o odmeňovaní a materiálnych pracovných podmienkach, pracovných zmluvách a úloh očakávaných od učiteľov v súlade s týmito zmluvami.
- Posledný komplexný prehľad skúma modely, ktoré zodpovedajú za všetky otázky prejednávané v rôznych publikáciách a kladie ich do kontextu. Témy a otázky vyplývajúce z kontextovej analýzy v rámci celého prieskumu sa budú takisto prejednávať.

A konečne tabuľky so všetkými dôležitými reformami, ktoré ovplyvnili určitým spôsobom učiteľské povolania za ostatných 25 rokoch, budú uverejnené na

webovej stránke. Každá tabuľka uvádza obsah a zavedenie týchto reforiem a tiež činitele a ciele, ktoré ich zdôrazňujú. Národný (demografický, sociálny, politický a ekonomický) kontext, v ktorom každá krajina bola stanovená, sa tak isto zdôrazňuje.

STANOVENIE ROZSAHU ŠTÚDIE

Pre dodržanie príslušných limitov, štúdia analyzuje len situáciu učiteľov v **dennom povinnom všeobecnom stredoškolskom vzdelávaní**. Tento vzdelávací stupeň bol vybraný preto, že je povinný a je dôležitým medzníkom prechodu v školskom vzdelávaní. Zaoberá sa všetkými mladými ľuďmi vo veku od 10/12 do 15/16 rokov. Zahrňuje druhý stupeň ISCED ⁽⁴⁾ a v závislosti od príslušného štátu zodpovedá nižšiemu stredoškolskému vzdelávaniu (trvá 3 alebo 4 roky) alebo záverečným rokom jednotnej štruktúry.

Pre pochopenie a situovanie príslušného stupňa vzdelávania čitateľa môžu použiť tabuľku na konci prílohy, ktorá stanovuje všeobecný rámec za sebou nasledujúcich stupňov vzdelávania a presne ukazuje, kde sa nachádza nižšie stredoškolské vzdelávanie vo vzdelávacom systéme každého štátu.

V povinnom stredoškolskom vzdelávaní vo väčšine štátov sú učitelia špecializovaní alebo pološpecializovaní. Štúdia sa nezaobrá učiteľmi, ktorí sú kvalifikovaní učiť na iných stupňoch, ale ktorí môžu mať post na nižšom stredoškolskom stupni.

Malo by sa tiež uviesť, že ide o **všeobecnú situáciu učiteľov**, ktorí sa skúmajú. Len tam, kde situácia závisí od vyučovacieho predmetu (napr. z hľadiska obsahu počítačovej prípravy, pracovných podmienok, zodpovednosti alebo ukazovateľov týkajúcich sa nedostatku učiteľov) sa analýza špecificky zaoberá učiteľmi matematiky a materinského jazyka ⁽⁵⁾.

Štúdia sa zaoberá výlučne postavením učiteľa vo **verejnom rezorte**, t.j. tými, ktorí pracujú na školách priamoriadených a spravovaných verejnými orgánmi. Subvencovanými súkromnými školami sa zaoberá iba v prípade Belgicka, Írska a Holandska, v ktorých je toto školstvo na veľmi vysokej úrovni.

⁽⁴⁾ Medzinárodná klasifikácia štandardov vzdelávania.

⁽⁵⁾ Existujú tri hlavné zdôvodnenia pre tento návrh.

- 1) Problémy spojené s imidžom tejto profesie a nedostatkom učiteľov matematiky je značný v mnohých štátoch. Absolventi s touto kombináciou predmetu uprednostňujú lepšie platené profesie v súkromnom sektore.
- 2) Obe predmety sú povinné v každom minimalnom kurikulu v povinnom vzdelávaní, v ktorom zastávajú dominantné postavenie (viď European Commission; Eurydice; Eurostat. Key data on education in Europe 1999/2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000).
- 3) Spôsob využívania IKT v príprave učiteľov týchto dvoch predmetov je veľmi rozdielny. Preto sa aj IKT zručnosti týchto učiteľov značne líšia.

Referenčný rok štúdie je rok 2000/01. Historické informácie o reformách sa obmedzujú na posledných 25 rokov. Kontextuálna analýza berie do úvahy prebiehajúce diskusie o politike a plánovaných reformách.

Porovnanie pokrýva situáciu 30 členských štátov Európskej únie v rámci siete Eurydice.

METODIKA A PRACOVNÉ POSTUPY

Na prípravu tejto štúdie bola vytvorená pracovná skupina zložená zo zástupcov 16 národných kancelárií⁽⁶⁾ siete Eurydice. Skupina dostala za úlohu určiť predmet štúdie, stanovila jej rozsah a určila príslušné parametre.

Potrebné informácie boli zhromaždené vo dvoch základných fázach. Prvá fáza sa zaoberala aspektmi o počiatočnej príprave prechodu do zamestnania a ponuky a dopytu. Druhá fáza sa zaoberala aspektami ponuky služieb. Obe fázy zodpovedali roku 2001.

Informácie potrebné na deskriptívnu analýzu boli zhromaždené zo všetkých kancelárií siete Eurydice na základe 5 dotazníkov vypracovaných európskou jednotkou Eurydice a potom testovaných a upravených pracovnou skupinou. Tieto dotazníky obsahujú: presné definície a inštrukcie potrebné na logické zhromaždenie komparatívnych údajov. Bude možné sprístupniť ich na webovej stránke v časti venovanej mechanizmom zhromažďovania údajov pre štúdiu s postupným nárastom publikácií.

Členovia výboru Sokrates menovali národných expertov, aby prispeli k historickému a kontextuálnemu rámcu. Pre každú fázu boli vypracované indikácie so súborom otázok, riadiace príspevky expertov, ktorí boli tiež požiadaní, aby zahrnuli do svojich analýz všetky prvky, ktoré považovali za relevantné alebo významné na popísanie situácie v ich štáte.

Väčšina štatistických ukazovateľov bola pripravená pomocou databázy UOE poskytnutej Eurostatom.

Každú správu podrobne skontrolovali národné kancelárie a národní experti. Konštruktívna práca a spolupráca s rôznymi partnermi na národnej úrovni a EEU prispela k uľahčeniu prípravy tohto komplexného súboru správ. Všetci zapojení do prípravy štúdie sú uvedení na konci prvej publikácie.

⁽⁶⁾ Belgicko (Frankofónne a Germanofónne spoločenstvo), Nemecko (Länder), Grécko, Španielsko, Írsko, Taliansko, Luxembursko, Švédsko, Spojené kráľovstvo (E/W/Nl), Estónsko, Lotyšsko, Malta, Poľsko, Rumunsko a Slovinsko.

SLOVNÍK

KÓDY A SKRATKY

Kódy štátov

EU	Európska únia	EFTA/EEA štáty	Tri štáty <i>European Free Trade Association</i> , ktoré sú členmi Európskej hospodárskej oblasti
B	Belgicko	IS	Island
B fr	Belgicko – Frankofónne spoločenstvo	LI	Lichtenštajnsko
B de	Belgicko – Germanofónne spoločenstvo	NO	Nórsko
B nl	Belgicko – Flámske spoločenstvo		
DK	Dánsko	Kandidátske štáty	
D	Nemecko	BG	Bulharsko
EL	Grécko	CZ	Česká republika
E	Španielsko	EE	Estónsko
F	Francúzsko	CY	Cyprus
IRL	Írsko	LV	Lotyšsko
I	Taliansko	LT	Litva
L	Luxembursko	HU	Maďarsko
NL	Holandsko	MT	Malta
A	Rakúsko	PL	Poľsko
P	Portugalsko	RO	Rumunsko
FIN	Fínsko	SI	Slovinsko
S	Švédsko	SK	Slovensko
UK	Spojené kráľovstvo		
UK(E)	Anglicko		
UK(W)	Wales		
UK(NI)	Severné Írsko		
UK(S)	Škótsko		

XIX

Skratky týkajúce sa štatistických indikátorov a ďalšej klasifikácie

(*)	Odhad alebo možné variácie podľa authority, ktorej sa to týka
(:)	Údaje nie sú k dispozícii
(–)	Netýka sa
Eurostat	Štatistický úrad pre Európske spoločenstvo
GDP	Hrubý domáci produkt
ICT	Informačné a komunikačné technológie
ILO	Medzinárodná organizácia práce
ISCED	Medzinárodná štandardizácia vzdelávania
SEN	Špeciálne vzdelávacie potreby
Unesco	Organizácia pre vzdelávanie, vedu a kultúru spojených národov
UOE	Unesco/OECD/Eurostat

Národné skratky v originálnom jazyku

AHS	<i>Allgemeinbildende höhere Schule</i>	A
ARGO	<i>Autonome Raad voor het Gemeenschapsonderwijs</i>	B nI
ARBO-wet	<i>Arbeidsomstandighedenwet</i>	NL
AST	<i>Advanced Skills Teachers</i>	UK (E/W)
CSA	<i>Centro Servizi Amministrative</i>	I
ADPP	<i>Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento</i>	P
DPD	<i>Direction de la Programmation et du Développement</i>	F
GOK	<i>Decreet over het gelijke onderwijskansenbeleid</i>	B nI
GTC	<i>General Teaching Council</i>	UK
IUFM	<i>Institut Universitaire de Formation des Maîtres</i>	F
LEA	<i>Local Education Authority</i>	UK
LOCE	<i>Ley Orgánica de Calidad de la Educación</i>	E
TADD	<i>Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur</i>	B nI
VMBO	<i>Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs</i>	NL
ZEP	<i>Zone d'éducation prioritaire</i>	F

Použitie kurzívy v texte

Všetky termíny, ktoré sú používané v danom štáte alebo spoločenstve a ktoré by bežne nepochopil zahraničný čitateľ, sa uvádzajú v kurzíve bez ohľadu na jazykový variant štúdie.

TERMINOLÓGIA**Čas na personálnu prácu**

Počet hodín na činnosti ako je príprava, známkovanie alebo osobný rozvoj, kde sa nevyžaduje prítomnosť v školských priestoroch.

Celkový pracovný čas

Celkový počet pracovných hodín vrátane všetkých povinností učiteľa (výučba, iné činnosti na škole alebo na inom špecifickom mieste, príprava na vyučovanie a klasifikácia).

Stanovuje sa týždenne alebo ročne.

Ďalšie vzdelávanie učiteľov

Ďalšie vzdelávanie učiteľov má za úlohu aktualizovať, rozvíjať a rozširovať vedomosti, ktoré učitelia získali počas počiatočnej prípravy a/alebo umožniť im

získať nové zručnosti a odborné chápanie, ktoré nemusia mať na danom stupni svojej kariéry. Takéto vzdelávanie môže prebiehať na základe rôznych potrieb, od celoštátne určených priorít až po príslušné potreby škôl alebo jednotlivcov a môže mať rôzne formy. Treba rozlišovať ďalšie vzdelávanie od ďalšej kvalifikovanej prípravy, ktoré umožňuje učiteľom vyučovať ďalší predmet alebo na inom vzdelávacom stupni.

Lineárny platový tarif

Je to platový tarif charakterizovaný niekoľkými za sebou nasledujúcimi stupňami, medzi minimálnou a maximálnou výškou platu.

Maticová platová trieda (*Matrix-form salary scale*)

Tento druh platovej tarify sa zakladá na platovej stupnici, ktorá zohľadňuje niekoľko faktorov, napr. kvalifikáciu alebo dĺžku praxe. To znamená, že pracovný postup učiteľov závisí od jedného alebo niekoľko faktorov, ktoré pôsobia nezávisle, takže rozsah možných platových stupňov sa rozširuje.

Platové úpravy

Základný plat stanovený podľa platových taríf, ktoré môžu byť doplnené na základe určitých okolností rôznymi formami dodatočných príplatkov. Zahrňujú platby za nadčasy, odmeny za mimoriadne úlohy a zodpovednosti alebo za ťažké pracovné podmienky v oblasti, kde pracujú alebo charakteristiky svojich žiakov.

XXI

Pracovný čas, ktorý je k dispozícii

Počet hodín, ktorý je k dispozícii pre povinnosti vykonávané na škole alebo na inom špecifickom mieste (vyučovanie alebo iné činnosti).

Študijná dovolenka (*Sabbatical leave*)

Možno definovať ako študijné voľno, počas ktorého sú učitelia oslobodení od svojich povinností, bez toho, aby museli opustiť svoje zamestnanie. Takéto voľno na účely odborného rastu sú zvyčajne platené a pokrývajú dlhšie obdobie, od niekoľkých mesiacov až po rok alebo i viac. V niektorých štátoch je tak isto možné mať neplatené voľno s tým, že zachovanie učiteľského miesta je garantované.

Tímová práca

Všetky situácie, v ktorých učitelia pracujú spoločne na vypracovaní školského plánu učebných osnovách, prispievajú k internému hodnoteniu alebo sú poverené inými úlohami. Tímová výučba (keď pracuje niekoľko učiteľov spolu, aby si rozdelili povinnosti na jednu alebo niekoľko tried), ako aj koordinácia vykonávaná učiteľmi zodpovednými za predmetový odbor sa nepovažujú za tímovú prácu v rámci tejto štúdie.

Učítelia menovaní ako kariérni štátni zamestnanci (*career civil servant*)

Učítelia schválení v rámci verejného štátneho systému, napríklad orgánom najvyššieho stupňa vzdelávania, ktorý priamo zodpovedá za výber učiteľov a ich zamestnávanie. Ukončenie zamestnania môže byť iba vo veľmi výnimočných prípadoch.

Učítelia menovaní ako verejní zamestnanci

Sú učítelia, ktorí sú zamestnaní riadiacim orgánom na ústrednej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Učítelia s postavením verejného zamestnanca sú zamestnaní podľa predpisov, ktoré sa odlišujú od legislatívy určujúcej zmluvné vzťahy vo verejnom alebo súkromnom rezorte.

Učítelia zamestnaní na základe pracovnej zmluvy

Sú učítelia, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu podľa všeobecne platného pracovného práva (podobné zmluvy sa uzatvárajú v súkromnom rezorte).

Vyučovací čas

Počet vyučovacích hodín v triede. Vyučovací čas sa vypočíta vynásobením počtu hodín dĺžkou vyučovacej hodiny (v minútach) a delením 60-timi. Uvádza sa týždenný a ročný vyučovací čas.

Základný plat

Základný plat je definovaný ako odmena udelená učiteľovi s kvalifikáciou potrebnou na vykonávanie práce na všeobecnom nižšom stredoškolskom stupni vzdelávania. Základný plat sa bežne nachádza v platovej triede štruktúrovanej podľa jednotlivých stupňov alebo ročníkov medzi minimálnym a maximálnym platom.

Základný plat možno definovať presnejšie ako sumu vyplácanú zamestnávateľom ročne vrátane odmien, príspevkov a prídavkov ako sú zvýšenia na životné náklady, trinásty plat (kde to prichádza do úvahy) a dovolenky atď., sociálne zabezpečenie a dôchodok. Tento plat nezohľadňuje žiadne platové úpravy (týkajúce sa napr. ďalšej kvalifikácie, práce nadčas alebo dodatočných úloh, geografickej oblasti alebo povinnosti vyučovať zmiešané alebo problematické triedy) alebo iné finančné príspevky (ubytovanie, zdravotné poistenie alebo cestovné).

Zamestnávateľ

Zamestnávateľ je definovaný ako subjekt priamo zodpovedný za menovanie učiteľov a uzatváranie zmluvy alebo dĺžky funkčného obdobia. Finančné prostriedky na mzdové výdavky nemusia byť priamo z rozpočtu zamestnávateľa.

Zásluhovosť

Je to kvalita alebo hodnota práce učiteľa, ktorý môže byť odmenený zvýšením platu na základe ocenenia jeho práce.

Záverečná kvalifikačná fáza

Povinné obdobie prechodu (môže, ale nemusí byť súčasťou počiatočnej prípravy) medzi počiatočnou prípravou učiteľov a ich vstupom do profesionálneho života ako riadnych učiteľov. Všeobecne tvorí záverečnú fázu počiatočnej prípravy. Toto štádium zahrnuje dôležitú podpornú dimenziu ako aj formálne posudzovanie na certifikáciu učiteľských zručností uvedených osôb bez toho, že by umožňovali vstúpiť do povolania. Počas tohto obdobia učitelia ešte stále nie sú plne kvalifikovaní a zvyčajne sa považujú za kandidátov alebo vyškolených. Veľkú časť času strávia v pracovnom prostredí (v škole), v ktorej vykonávajú plne alebo čiastočne úlohy kvalifikovaných pracovníkov a sú platení za svoju činnosť.

Žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami

Táto kategória všeobecne zahŕňa žiakov s fyzickými alebo zmyslovými postihnutiami, psychickými alebo jazykovými ťažkosťami.

Zmiešané skupiny žiakov

Existujú skupiny žiakov, ktoré sa líšia v mnohých ohľadoch a ktoré sú integrované do hlavného prúdu vzdelávania. Podľa oficiálnych definícií jednotlivých štátov tieto cieľové skupiny môžu obsahovať jednu alebo niekoľko nasledovných kategórií: žiakov s osobitnými vzdelávacími potrebami, migrantov, žiakov, ktorí majú určité problémy v spoločenskom začlenení, žiaci so vzdelávacími ťažkosťami alebo žiaci s osobitnými vzdelávacími schopnosťami.

XXIII

INÉ TERMÍNY**Európska asociácia voľného obchodu**

Európska asociácia voľného obchodu bola založená v r. 1960 Rakúskom, Dánskom, Nórskom, Švédskom, Švajčiarskom a Spojeným kráľovstvom na základe Štokholmského dohovoru. Neskôr sa k nej pridali Fínsko, Island a Lichtenštajnsko. EFTA v súčasnosti pozostáva len zo 4 členských štátov: Island, Lichtenštajnsko, Nórsko a Švédsko. Ostatné štáty opustili EFTU, aby vstúpili do Európskej únie. Všetky štáty EFTA, okrem Švajčiarska, tvoria súčasť Európskeho hospodárskeho priestoru.

Európsky hospodársky priestor

Dohoda o európskom hospodárskom priestore bola podpísaná v máji 1992 a začala platiť začiatkom roku 1994. Týka sa 15 členských štátov Európskej únie,

troch štátov EFTA, ale nie Švajčiarska. Cieľom tejto dohody je vytvoriť jeden trh mimo štátov Európskej únie pre voľný pohyb tovaru, osôb, kapitálu a služieb.

Kandidátske štáty

Táto správa pokrýva tie kandidátske štáty, ktoré sa už zapojili do programu Sokrates v predvstupovej stratégii. Ide o tieto štáty: Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko.

Turecko je tak isto kandidátom na vstup do Únie a prípravy postupujú so zreteľom na jeho účasť v programe Sokrates v roku 2004, hlavne na základe jeho predchádzajúcej integrácie do siete Eurydice. Táto integrácia ešte nebola uskutočnená a preto nebolo možné zahrnúť údaje o tomto štáte v danej publikácii.

ÚVOD

Pracovné podmienky sú dnes kľúčom k pochopeniu učiteľského povolania v Európe. Zistenie, čo robí toto povolanie „atraktívnym“ je úzko späté s podmienkami, v ktorom učitelia realizujú svoje profesionálne povinnosti a s kvalitou ich pracovného života. Táto správa je pokusom vypracovať podrobnú analýzu podmienok zamestnávania učiteľov, skúmajúc postupne každý prvok so zreteľom na poskytnutie niečoho, čo sa približuje kompletnému obrazu na základe záverečnej kapitoly správy.

Analógia skladačky je v tomto prípade úplne opačná. Pracovné podmienky treba skúmať ako celok pre vytvorenie správneho pochopenia toho, čo učitelia robia, ako dlho sa očakáva, že to budú robiť a tiež koľko za to dostanú a akú podporu a vzdelanie získajú, aby mohli naďalej vykonávať túto prácu dobre. Päť kapitol tejto správy zhromažďujú tieto rôzne časti podmienok zamestnania: pracovná istota (záruka práce), stanovenie pracovného úväzku a úlohy, platy, ďalšie vzdelávanie a podpora učiteľov v práci. Na vytvorenie celého obrázku je potrebný každý kus skladačky. Vzorka je nesporne veľmi zložitá.

Táto zložitosť je však tým viac dôvodom k vypracovaniu kompletnej a podrobnej analýzy. Dôležitosť úlohy, ktorú učitelia zastávajú pri zabezpečení vysokokvalitného vzdelávania, je evidentná a znamená, že učiteľské povolanie je často predmetom verejného skúmania a diskusie. Potreba zabezpečiť dostatočný počet dobre pripravených a patrične kvalifikovaných učiteľov už bola predmetom analýzy v prvých dvoch správach tejto série (¹). Podmienky zamestnávania majú priamy vplyv na príliv učiteľov, ktorí nastupujú alebo opúšťajú toto zamestnanie, pretože rozhodujú o tom, nakoľko atraktívne je toto povolanie, hlavne v porovnaní s inými zamestnaniami. Diskusie o pracovných podmienkach učiteľov smerujú k tomu, že vymedzujú len jednu oblasť týchto podmienok, či ide o platy učiteľov alebo ich úväzok, prípadne ich možnosti vzdelania s cieľom získať nové zručnosti. Spojenie medzi týmito jednotlivými oblasťami musí byť jasne vymedzené. Jednotlivé časti skladačky musia zapadať.

V tejto správe sa prejednávajú len podmienky pre učiteľov **nižšieho stupňa všeobecného stredoškolského vzdelávania**. Učitelia, ktorí ešte nie sú plne kvalifikovaní alebo ešte len začínajú svoju kariéru sa neberú do úvahy, ak podliehajú špeciálnym podmienkam (tieto podmienky boli analyzované v prvej správe tejto štúdie).

Prvá kapitola stanovuje rámec diskusie analyzovaním **pracovného postavenia učiteľov a záruk práce**. Skúma základ učiteľského zamestnania a analyzuje

(¹) Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a záujmy. Prvá správa: Počiatočná príprava a prechod do pracovného života. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. *Key topics in education in Europe*, zväzok 3. Brusel, Eurydice, 2002.

stupeň pracovnej istoty, ktorú učitelia môžu očakávať. Učitelia v Európe sú buď verejnými zamestnancami (v niektorých štátoch štátnymi zamestnancami) alebo sú zamestnaní na základe všeobecnej legislatívy o zamestnanosti s podobnými podmienkami, ktoré prevládajú v súkromnom rezorte. Môžu byť tiež zamestnaní vo väčšine štátov na základe krátkodobých zmlúv, na dobu určitú ako aj zmlúv o čiastočnom úväzku. V kapitole sa definujú a rozoberajú tieto typy statusu a trendy v pomeroch učiteľov zamestnaných podľa statusu sa analyzujú iba ak k nim existujú údaje. Druhá časť kapitoly skúma pracovnú istotu učiteľov z hľadiska okolností, za ktorých učitelia môžu stratiť svoje zamestnanie alebo byť preložený na výkon inej práce. V tejto časti analýzy sú tiež zahrnuté možnosti dobrovoľného prestupu ako aj postupy v prípade prepustenia (napr. výpovedné lehoty).

Druhá časť skúma **pracovný čas, povinnosti a profesionálne kódy** pre učiteľov. Rozsah tejto kapitoly je široký, pokrýva nielen učiteľský úväzok, ale tiež plnenie úloh, ktoré sa očakávajú od učiteľov v priebehu ich povinností a či žiadané kompetencie sú formálne kodifikované pre toto povolanie. Pracovný čas učiteľov a niekoľko rôznych štatutárnych definícií v Európe. V súčasnosti v najbežnejšej definícii pracovného času, sú definované vyučovacie hodiny a čas venovaný jednotlivým špecifickým povinnostiam. Len niekoľko štátov definuje pracovný čas iba z hľadiska vyučovacích hodín, to znamená, času stráveného v triede. Druhá skupina štátov zahrnuje okrem vyučovacích hodín aj ďalší čas pre iné povinnosti a osobnú prácu bez špecifikácie času, ktorý sa má stráviť na tieto hodiny, v ďalších štátoch sa vyučovacie hodiny nešpecifikujú a pracovný čas je definovaný ako čas, počas ktorého je učiteľ zaneprázdnený. Táto podrobná analýza tiež umožňuje porovnanie štandardného pracovného úväzku, tak týždenného ako ročného, čo poukazuje na značné variácie medzi štátmi.

Analýza úloh požadovaných od učiteľov podľa zákona takisto ukazuje, že služby poskytnuté učiteľmi sa značne líšia medzi jednotlivými štátmi z hľadiska požiadaviek na prácu v tímoch a existujúcich zdrojoch pre tento typ práce. Stupeň adaptability požadovaný od učiteľov tak z hľadiska úloh, ktoré treba vykonať, a súhrn práce, ktoré treba uskutočniť, tvoria určitú časť tejto analýzy, pred záverečnou diskusiou o kódach praxe a profesionálnej etiky. Táto posledná časť ukazuje, že niekoľko štátov má špecifické kódy tohto charakteru, hoci posledné trendy ukazujú, že takéto kódy zaznamenávajú nárast.

Tretia kapitola sa zaoberá otázkou učiteľských **platov**. Je evidentné, že úroveň platov pre učiteľov sa násobuje s možnosťami dodatočných platov a neziskových aktivít, čo zohráva dôležitú úlohu pri určovaní celkovej atraktívnosti povolania. Kapitola začína definíciou o základnom plate pre učiteľov, analýzou o spôsoboch akým sa plat môže zvyšovať v priebehu učiteľskej kariéry v jednotlivých európskych štátoch. Takmer všetky štáty stanovujú platové tarify pre učiteľov, hoci tieto môžu byť lineárne alebo vo forme mriežky (jedna alebo viac podmienok sa

stanoví na dosiahnutie rôznych platových možností). Čo sa týka nástupných platov, zložky, ktoré sa berú do úvahy, zahrňujú stupeň profesionálnej kvalifikácie a v niektorých prípadoch profesionálne skúsenosti učiteľa v inom odbore ako vyučuje. Pre platový postup sú týmito zložkami dĺžka odpracovaných rokov a v menšom rozsahu ďalšie vzdelávanie a hodnotenie výkonu. Takisto sa analyzuje prenos platového postupu a ukazuje sa, že zvýšenie na základe dĺžky praxe alebo ďalšej kvalifikácie sú ľahšie prenosné než tie, ktoré vychádzajú z hodnotenia výkonu.

Príjmy učiteľa sa neobmedzujú na základný plat. Analýza ukazuje, že platové úpravy a finančné príplatky môžu zohrávať dôležitú úlohu v celkovom balíku odmien za učiteľské povolanie v niektorých štátoch v Európe. Môže zahŕňať nadčasy a dodatočné príjmy na odmeňovanie učiteľov za prácu v určitých podmienkach alebo vykonávanie povinností, ktoré sa líšia od úloh v špecifikovaných zmluvách alebo v pracovných poriadkoch. Finančné príplatky zahrňujú rozsah dávok, z ktorých najdôležitejšie sú na ubytovanie a cestovné. V záverečnej časti sa analyzuje stupeň, do akého sú platy učiteľov diverzifikované a úroveň rozhodovania alebo úroveň v akých sa stanovujú platy.

Štvrtá kapitola obsahuje diskusiu o **ďalšom vzdelávaní učiteľov**. Všetky štáty v Európe ponúkajú svojim učiteľom možnosti ďalšieho vzdelávania, hoci spôsob, akým sa táto príprava organizuje a prístup k tejto príprave sa značne líši. Ďalšie vzdelávanie učiteľov zďaleka nie je profesionálnou povinnosťou vo všetkých európskych štátoch, pretože vzdelávanie je povinné len v 16 štátoch. Väčšina učiteľov dostáva aspoň určitú kompenzáciu za účasť vo vzdelávaní, hoci malý rozdiel pozorovať medzi štátmi, kde je účasť povinná a kde nie je. Okrem toho analýza ukazuje, že niektoré štáty zvyknú ponúkať vzdelávanie mimo pracovného času, zatiaľ čo iné ho považujú za súčasť pracovného času. Minimálny počet hodín venovaný činnosti ďalšieho vzdelávania učiteľov sa medzi jednotlivými štátmi značne líši. Ďalším trendom je decentralizácia zodpovednosti za vypracovanie vzdelávacích programov a v niektorých štátoch za zabezpečenie prípravy. So zreteľom na obsah programov ďalšieho vzdelávania sa kapitola zameriava na 5 oblastí, ktoré sme už analyzovali vo vzťahu počiatočnej prípravy učiteľov ⁽²⁾, ako aj prípravy v metodike vyučovania. Ukazuje, že táto posledná, ako aj príprava v informačnej a komunikačnej technike, špeciálne vzdelávanie a vzdelávanie minorít sú bežné. Na druhej strane štúdium manažmentu a školského rozvoja ako aj riešenie konfliktov a usmerňovanie správania sú menej bežné. Nakoniec kapitoly je štatistika o pomere účasti, ktorá, ako sa zdá v mnohých európskych štátoch nie je k dispozícii.

(2) Podrobnejšie informácie pozri: Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a záujmy. Kapitola 3 Prvej správy: Počiatočná príprava a prechod do pracovného života. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Key Topics in education in Europe, zväzok 3. Brusel: Eurydice, 2002.

Záverečná kapitola sa zaoberá **typmi podpory učiteľom vo vyučovacom procese**, ako aj odborným poradenstvom, na ktoré sa učitelia môžu spoľahnúť počas svojej každodennej práce. Uvádzajú sa štyri situácie, ktoré vyžadujú podporu, vrátane stresu alebo medziľudských vzťahov, medzi žiakmi, učiteľmi, rodičmi, kolegami, problémy týkajúce sa samotnej učiteľskej činnosti a nakoniec práca so zmiešanými skupinami žiakov (žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, žiaci z rodín migrantov, žiaci so sociálnymi problémami, žiaci so vzdelávacími ťažkosťami). Analýza ukazuje, že učitelia, ktorí sa stretávajú s takýmito problémami, nie vždy využívajú pomoc, ktorú potrebujú. Niektoré štáty stanovujú formálne opatrenia na podporu všetkých týchto štyroch oblastí a tieto opatrenia nie sú vždy regulované. Okrem toho sa národné politiky líšia z hľadiska definícií týkajúcich sa zmiešaných skupín žiakov a podporných opatrení (formálnych i neformálnych) pre učiteľov pracujúcich s takými skupinami, takisto sa rozdeľujú podľa počtu ďalšieho personálu a ďalšieho vzdelávania za účelom zníženia veľkosti triedy a finančnej kompenzácie alebo zníženia vyučovacieho času.

1. KAPITOLA

PRACOVNÝ STATUS A PRACOVNÁ ISTOTA

ÚVOD

Na začiatku diskusie o pracovných podmienkach učiteľov je vhodné položiť niekoľko otázok týkajúcich sa základných charakteristík týchto podmienok, napríklad aký typ zamestnaneckého pomeru sa učiteľom ponúka? Majú rôzne druhy pracovného statusu skutočne zreteľne odlišný vplyv na to, ako sa učitelia vo svojom zamestnaní cítia? Inými slovami, čím sa práca učiteľa ako štátneho zamestnanca odlišuje od práce učiteľa zamestnaného podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov, a čím sa obidva tieto druhy pracovného statusu líšia od pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú? Aká je celková úroveň pracovnej istoty učiteľov v Európe bez ohľadu na ich pracovný status?

Táto štúdia sa zaoberá iba pracovnými podmienkami učiteľov pôsobiach vo **verejnom sektore** (učiteľov v školách financovaných, dotovaných a bezprostredne riadených orgánmi verejnej správy) s výnimkou Belgicka, Írska a Holandska, kde sa väčšina žiakov učí v školách, ktoré patria do sektoru závislom od štátu (t.j. školách dostávajúcich vyše polovicu svojich primárnych finančných zdrojov priamo z verejného sektoru).

Štúdia sa taktiež sústreďuje na rozbor dôsledkov zamestnaní vo verejnom sektore pre pracovné podmienky učiteľov v školských systémoch rôznych európskych štátov. V zásade možno rozlišovať dva modely pracovného statusu, aj keď v rámci týchto kategórií existujú značné národné špecifické rozdiely, ako to vyplýva z ďalšieho textu.

V **prvom** modeli učiteľ pôsobí ako **štátny zamestnanec**. V najširšom slova zmysle to znamená, že učiteľa zamestnáva verejný orgán, či už na ústrednej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Učitelia v postavení štátnych zamestnancov sa riadia predpismi odlišnými od pracovnoprávných predpisov upravujúcich pracovné pomery na základe zmluvy vo verejnom alebo súkromnom sektore.

Pri podrobnejšom rozbere európskych vzdelávacích systémov sa ukazuje, že v rámci modelu učiteľa ako verejného zamestnanca možno vyčleniť osobitnú subkategóriu učiteľov so statusom **kariérneho štátneho zamestnanca**. Vo vzdelávacích systémoch uplatňujúcich kariérny typ učiteľského personálu pôsobí zamestnávateľ na ústrednej úrovni, prípadne na regionálnej úrovni, ak táto úroveň predstavuje vrcholnú úroveň vzdelávacej sústavy⁽¹⁾; na tejto úrovni prebieha

⁽¹⁾ Platí to o Nemecku, kde sú týmito vrcholným orgánom spolkové krajiny (Länder), o Španielsku (autonómne komunity), o Belgicku (pokiaľ ide o učiteľov v školách riadenými tromi jazykovými spoločenstvami) a Rakúsku (pokiaľ ide o učiteľov na Hauptschulen, pre ktorých je vrcholným orgánom príslušná spolková krajina (Bundesland)).

výber učiteľov a pracovný status je striktné chápaný ako trvajúci po celú dobu ekonomicky aktívneho života (celoživotný).

K ukončeniu pracovného statusu dochádza len za veľmi výnimočných okolností. V Nemecku, Grécku, Španielsku, vo Francúzsku, v Luxembursku, Rakúsku, Portugalsku a na Malte sú jednoducho učitelia súčasťou systému kariérnej štátnej služby. To isté možno povedať o učiteľoch pôsobiach v Belgicku na školách riadenými tromi jazykovými spoločenstvami, zatiaľ čo o statuse učiteľov v súkromných školách, na štáte závislých, možno povedať, že je „podobný“.

Podľa **druhého modelu** učiteľ pôsobí ako **zamestnanec** na základe pracovnej zmluvy zodpovedajúcej všeobecným pracovnoprávnym predpisom. Špecifickým znakom tohto modelu je, že podmienky zamestnávania sú vymedzené všeobecnými pracovnoprávnymi predpismi; aj keď pritom ide o zamestnancov verejného sektoru, zamestnávateľom môže byť niektorá inštitúcia verejnej správy (zvyčajne na miestnej úrovni), častejšie však býva zamestnávateľom priamo samotná škola.

Obrázok 1.1. znázorňuje, ako sú v Európe obidva modely zastúpené a ako je zrejmé, vyskytujú sa viac menej rovnako často a v niekoľkých štátoch sa dokonca uplatňujú obidva modely súčasne. Podotýkame, že v tejto kapitole sa ako „zamestnávateľ“ označuje subjekt, ktorý priamo zodpovedá za prijímanie učiteľov a uzatvára s nimi pracovnú zmluvu alebo služobný pomer. Finančné prostriedky nevyhnutné na krytie mzdových nákladov však pritom nemusia pochádzať priamo z rozpočtu tohoto zamestnávateľa.

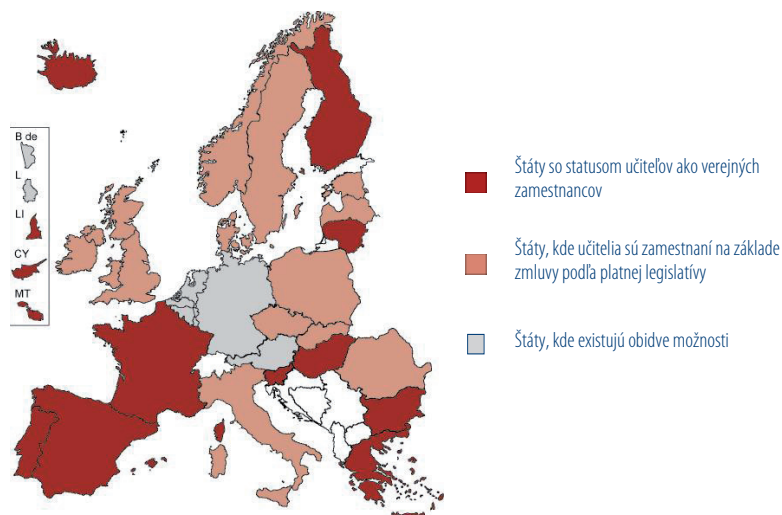
Rozdiel medzi učiteľmi v postavení verejných zamestnancov a učiteľmi ako zamestnancami podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov by sa nemal pripisovať nadmerný význam. Dôležitejšie je zrejme to, čo je spoločné všetkým učiteľom, o ktorých hovorí táto štúdia, tzn. ich príslušnosť k verejnému sektoru. Podmienky zamestnávania pracovníkov vo verejnom sektore sa v jednotlivých štátoch líšia. V niektorých štátoch pracovné zmluvy učiteľov vôbec nie sú predmetom kolektívneho vyjednávania (alebo iných rozhodovacích mechanizmov špecifických pre učiteľské povolania). V týchto štátoch sú teda podmienky, podľa ktorých sú učitelia zamestnávaní, vo väčšej alebo menšej miere vymedzené pracovným právom. V týchto štátoch majú učitelia *ex definitone* postavenie zamestnancov a možno povedať, že v týchto štátoch sú učitelia tiež v užšom kontakte s voľným pracovným trhom.

V mnohých štátoch majú učitelia možnosť zasahovať do týchto záležitostí formou kolektívneho vyjednávania (alebo iných rozhodovacích mechanizmov), pričom rámcové dohody sa niekedy uzatvárajú na celoštátnej úrovni a podrobnosti sú predmetom vyjednávania na nižšej (miestnej) úrovni. S takýmito opatreniami sa

možno stretnúť tak v štátoch, kde sú učitelia verejnými zamestnancami, ako v štátoch, kde sú učitelia zamestnaní na základe pracovnej zmluvy.

Na druhom konci spektra pracovného statusu sú kariérni verejní zamestnanci so silnou motiváciou profesijnej identity úradníkov v štátnej službe.

OBRÁZOK 1.1: TYPY TRVALÉHO PRACOVNÉHO STATUSU UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko: Učitelia pôsobiaci na školách riadených jednotlivými jazykovými spoločenstvami pracujú ako verejní zamestnanci. Postavenie učiteľov v štátom subvencovaných školách je možno chápať ako postavenie verejných zamestnancov, aj keď sú zamestnávaní podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov.

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Väčšina učiteľov patrí medzi kariérnych štátnych zamestnancov, v niektorých nových spolkových krajinách však učitelia pracujú na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú, uzatvorenej so štátom ako zamestnávateľom. V širšom ponímaní je ich však možné pokladať za pracovníkov v štátnej službe.

Holandsko: Učitelia pôsobiaci vo verejných školách sú oficiálnymi pracovníkmi verejného sektoru; ide o štátnych zamestnancov v zmysle zákona o pracovníkoch ústredných a miestnych orgánov. Učitelia v súkromných školách uzatvárajú zmluvy s predstaviteľmi právnickej osoby, ktorá sa stáva ich zamestnávateľom (a ktorá sa riadi súkromnoprávnymi predpismi). Učitelia v súkromných školách však môžu byť považovaní za zamestnancov verejného sektoru s prihliadnutím k pracovným podmienkam, ktoré stanoví vláda; aj kolektívne zmluvy sú platné v celom vzdelávacom systéme (v školách patriacich k verejnému aj súkromnému sektoru).

Nórsko: Na učiteľov sa vzťahujú niektoré predpisy o služobnom pomere.

Litva: Od júla 2002 sú učitelia zamestnávaní podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov.

Maďarsko: Len malá časť učiteľov (na čiastočný úväzok) nepatrí medzi verejných zamestnancov.

Slovensko: Od apríla 2002 majú učitelia postavenie verejných zamestnancov.

V štátoch s týmto typom pracovného statusu učiteľ vstupujúci do štátnej služby pracuje za služobných podmienok rovnakých pre všetkých štátnych zamestnancov a nezávislých od podmienok pracovného trhu.

Možno teda konštatovať, že pokiaľ ide o pracovnú istotu, hlavná deliaca čiara neprebíha medzi verejnými a ostatnými zamestnancami, ale medzi kariérnymi štátnymi zamestnancami a všetkými ostatnými. V tejto kapitole bude preto predmetom skúmania miera pracovnej istoty, aká vyplýva z postavenia učiteľa ako verejného zamestnanca a učiteľa zamestnaného v zmluvnom pracovnom pomere. Popri tom budú popísané jednotlivé typy pracovného statusu, ktoré majú učitelia k dispozícii, a to nielen v ich štandardných charakteristikách, ale aj z hľadiska ponuky pracovných pomerov na dobu určitú a práce na čiastočný úväzok.

Berú sa pritom do úvahy len učitelia s úplnou kvalifikáciou. O učiteľoch bez kvalifikácie alebo s neúplnou kvalifikáciou, alebo s kvalifikáciou odlišnou od kvalifikácie zodpovedajúcej pozícii, ktorú majú zastávať, pojednáva Správa II ⁽²⁾ tejto série, zaoberá sa ponukou a dopytom v učiteľskom povolání. Situáciou učiteľov, ktorí ešte nedokončili všetky fázy prípravy predpísanej

pre učiteľov vstupujúcich do zamestnania, sa zaoberala Správa I o počiatočnom vzdelávaní učiteľov a prechodom do zamestnania ⁽³⁾.

1. TRENDY V PRACOVNOM STATUSE UČITEĽOV

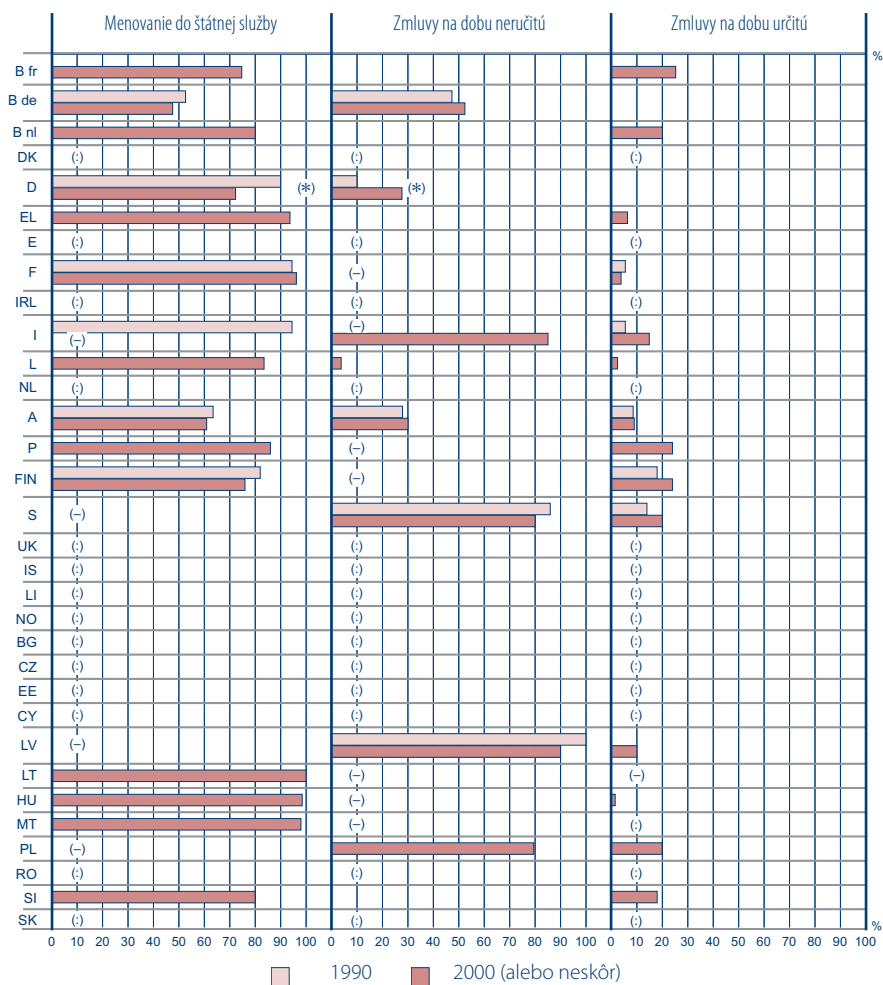
Diskusiu o danej téme je vhodné začať prehľadom vývoja pracovného statusu učiteľov za posledných desať rokov. Preto boli od jednotlivých národných oddelení siete Eurydice vyžiadané za príslušné štáty štatistické údaje o podiele učiteľov pracujúcich ako verejní zamestnanci, učiteľov v trvalom pracovnom pomere a zmluvných učiteľov na dobu určitú, a to na začiatku (v roku 1990, pokiaľ nie je uvedené inak) a na konci (v roku 2000, ak nie je uvedené inak) sledovaného obdobia.

Štatistické údaje uvedené na obr. 1.2 možno analyzovať z dvojakého pohľadu. Možno si jednak všimnúť zmien, ku ktorým za sledované desaťročné obdobie došlo v type trvalého pracovného postavenia učiteľov. S prihliadnutím k údajom o národnom kontexte zhromažďovanom pre účely tejto štúdie možno touto cestou získať užitočné informácie o štátoch, v ktorých bol status verejného zamestnanca učiteľom odobratý alebo obmedzený, či naopak, pre nich zavedený

⁽²⁾ Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. Správa II: Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3, Brusel, Eurydice 2002.

⁽³⁾ Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy: Správa I: Počiatočné vzdelávanie učiteľov a prechod do pracovného života. Všeobecné stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3, Brusel, Eurydice 2002.

OBRÁZOK 1.2: TYPY PRACOVNÉHO STATUSU UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 1990 A 2000 VYJADRENÉ V PERCENTÁCH



	Bfr	Bde	Bnl	D	EL	F	I	L	A	P	FIN	S	LV	LT	HU	MT	PL	SI
Menovanie do štátnej služby																		
1990		52,6	(:)	90 (*)	(:)	94,5	94,5	(:)	63,5	(:)	82	(-)	(-)	(:)	(:)	(:)	(-)	(:)
2000	74,7	47,6	80	72,3 (*)	93,7	96,2	(-)	83,5	60,9	86	76	(-)	(-)	100	99	98	(-)	80
Zmluvy na dobu neurčitú																		
1990		47,4		10 (*)	(-)	(-)	(-)	(:)	27,9	(-)	(-)	86	100	(-)	(-)	(-)	(:)	
2000		52,4		27,7 (*)	(-)	(-)	85,1	3,8	30,1	(-)	(-)	80	90	(-)	(-)	(-)	80	
Zmluvy na dobu určitú																		
1990					(:)	5,5	5,5	(:)	8,6	(:)	18	14	0	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
2000	25,3		20		6,3	3,8	14,9	2,4	9	24	24	20	10	(-)	1,5	(:)	20	18

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky (obrazok 12)

Belgicko (B fr): Uvedené percentuálne podiely sa týkajú učiteľov v prvých troch ročníkoch stredných škôl.

Belgicko (B de): Percentuálne údaje uvedené v stĺpcoch „Verejný zamestnanec“ a „Trvalý pracovný pomer“ sa vzťahuje na učiteľské miesta v školách verejného sektoru a v súkromných štátom subvencovaných školách na druhostupňovej úrovni ako celku. Percentuálne údaje zahŕňajú v tomto prípade aj pracovné pomery na dobu určitú, podiel ktorých sa na začiatok sledovaného obdobia odhaduje na 25 % a na koniec tohto obdobia na 30 %.

Belgicko (B nl): Údaje pochádzajú z publikácie Het Vlaams Onderwijs in cijfers, 1999-2000. Percentuálne údaje zodpovedajú prepočítaným úplným úväzkom a zahŕňajú učiteľov na úrovni ISCED 2-4. Údaje o prijatých do štátnej služby zahŕňajú aj Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD – učители prijatí na dočasné miesta na dobu neurčitú).

Nemecko: Vzhľadom k tomu, že jednotlivé spolkové krajiny používajú pri zhromažďovaní údajov o pracovnom postavení učiteľov odlišné postupy a kritériá, nie sú percentuálne podiely za jednotlivé typy pracovného pomeru presné.

Grécko: Údaje len za rok 1999.

Španielsko: Podiel učiteľov pracujúcich ako kariérni verejní zamestnanci a podiel zmluvných učiteľov na dobu určitú sa v jednotlivých autonómnych komunitách líšia.

Francúzsko: Údaje pochádzajú z dvoch vydaní publikácie *Reperes et Références Statistiques* (DPD, Ministère de l'éducation) - 2002 za školský rok 2000/01 a 1992 za školský rok 1990/91. Medzi prijatých do štátnej služby (verejní zamestnanci) sú zaradení aj *stagiaires*, t.j. novoprijatí učiteľskí čakatelia pred prijatím do trvalej služby.

Taliansko: K zvýšeniu podielu zmluvných učiteľov na dobu určitú na 14,9 % v roku 2000 došlo v súvislosti s práve prebiehajúcou náborovou fázou nasledujúcou po takmer sedemročnom období, počas ktorého sa nekonali žiadne konkurzné skúšky. 0,01 % učiteľov pracovalo na základe zmluvy s agentúrou.

Luxembursko: Údaje len za rok 1999. 10,3 % učiteľov pracovalo v tomto roku ako *stagiaires* (učiteľskí čakatelia).

Rakúsko: Údaje sa vzťahujú k 1. januáru 1991 a 1. januáru 2000 a týkajú sa len učiteľov v *allgemeinbildende höhere Schule*. Vzhľadom k odlišným metódam a kritériám používaným spolkovými krajinami pri zhromažďovaní údajov o pracovnom postavení učiteľov, nie sú údaje o zastúpení jednotlivých typov pracovného pomeru medzi učiteľmi *Hauptschule* dostatočne presné.

Portugalsko: Zdroj: DAPP. Údaje zahŕňajú učiteľov v školách nižšej a vyššej druhostupňovej úrovne.

Fínsko: Údaje za roky 1992 a 1999; zahŕňajú učiteľov v školách prvej a nižšej druhostupňovej úrovne.

Švédsko: Údaje za roky 1992/93 a 2000; zahŕňajú učiteľov v povinnom vzdelávaní (*grundskola*).

Česká republika: Úradná štatistika nesleduje údaje umožňujúce posúdiť zmenu v podiele učiteľov pracujúcich v jednotlivých typoch pracovného pomeru. Existuje len niekoľko miestne obmedzených štúdií. Zhruba možno konštatovať, že počet pracovných pomerov uzatvorených s plne kvalifikovanými učiteľmi na dobu určitú sa od roku 1990 do roku 2000 zvýšil.

Maďarsko: Údaje len za rok 1999. Zdroj: „Statistikai tájékoztató“, Budapešť, 2000.

Litva: V školskom roku 2000/01 boli všetci učители zaradení medzi verejných (štátnych) zamestnancov, bez ohľadu na to, či pracujú v trvalom alebo termínovanom pracovnom pomere.

Slovinsko: Údaje len za rok 2001. Dve percentá učiteľov pracovali na zastupovanie (študenti, zmluvní zamestnanci).

alebo rozšírený. V týchto prípadoch sa zodpovedajúcim spôsobom zmenil tiež podiel učiteľov zamestnaných v bežnom pracovnom pomere. Na druhej strane trendy vývoja pracovnej istoty však možno podchytiť tiež sledovaním zmien v podiele zmluvných učiteľov na dobu určitú.

Je však treba upozorniť, že iba niektoré štáty boli schopné dodať úplné štatistické údaje o podieloch učiteľov podľa jednotlivých typov pracovného statusu, a to buď preto, že údaje tohto druhu neboli v danom období zhromažďované, alebo z toho dôvodu, že pracovné postavenie učiteľov definujú inak ako podľa kategórií použitých na obrázku 1.2. Tento druhý dôvod sa uplatňuje v Spojenom kráľovstve (Anglicku), kde sa pri zbere údajov rozlišuje medzi kvalifikovanými učiteľmi sústavne pôsobiacimi (na úplný alebo čiastočný úväzok) a na druhej strane učiteľmi „príležitostnými“. Učitelia sústavne slúžiaci majú pracovnú zmluvu na dobu jedného mesiaca alebo dlhšiu. Patria k nim zmluvní učitelia na dobu neurčitú, tak aj učitelia na dobu určitú dlhšiu ako jeden mesiac. K učiteľom zamestnaným „príležitostne“ patria učitelia s pracovnou zmluvou na dobu kratšiu ako jeden mesiac. V Anglicku teda nie je možné zistiť podiely zmluvných učiteľov na dobu neurčitú a na dobu určitú.

1.1. Zmena podielu učiteľov so statusom verejných zamestnancov

Údaje na obrázku 1.2. naznačujú, že v súvislosti s reformou v roku 1993 došlo v Taliansku u verejných zamestnancov k privatizácii ich pracovných kontraktov ako verejných zamestnancov.

Rozsah štátnej služby bol v Taliansku výrazne obmedzený a pracovné zmluvy sa teraz s učiteľmi uzatvárajú podľa celoštátnych rámcových dohôd doplnených decentralizovaným vyjednávaním. Zmluva sa vyjednáva medzi správou školy a zastupujúcim orgánom učiteľských odborov na úrovni školy. Toto nové usporiadanie je dôsledkom autonómie poskytnutej školám v septembri roku 2000. Z údajov na obrázku vyplýva zaujímavá skutočnosť, že súčasne s privatizáciou pracovných vzťahov došlo ku zvýšeniu podielu zmluvných učiteľov na dobu určitú (z 5,5 % v roku 1990 na 14,9 % v roku 2000). Toto zvýšenie sa pripisuje na vrub okolnosti, že zvyčajné prijímanie učiteľov do trvalého pracovného pomeru bolo v Taliansku na dlhý čas zrušené. Následkom toho sa školstvo v Taliansku dostalo medzi odvetvia verejného sektoru poskytujúce zamestnancom najmenšiu pracovnú istotu, a v roku 1999 bolo preto nutné vydať zákon, ktorým sa uzatváranie termínovaných pracovných pomerov regulovalo a postavenie takto zamestnaných učiteľov sa zlepšilo.

Taktiež v Dánsku učitelia prišli o svoje postavenie verejných zamestnancov (hoci príslušné štatistické údaje nie sú k dispozícii), a to v dôsledku reformy *folkeskole* z roku 1990, ktorou sa zodpovednosť za školy preniesla z ústrednej vlády na obce a jednotlivé školy. Od roku 1993 sú platy učiteľov a podmienky ich zamestnávania predmetom vyjednávania na miestnej úrovni a noví učitelia nezískavajú postavenie verejného zamestnanca, ale sú zamestnaní na základe kolektívnych pracovných zmlúv. Podnetom tejto zmeny bola snaha vniesť do verejného

sektoru viac rozmanitosti, flexibility a súťaživosti, a zároveň aj snaha znížiť výdavky na vzdelávanie. Novo prijímaní učitelia sú zamestnávaní na základe kolektívnej pracovnej zmluvy; zmenila sa tiež mzdová sústava vrátane funkčných kategórií a kvalifikačných požiadaviek (podrobnosti obsahuje kapitola o platoch v tejto správe). Podobná reforma sa uskutočnila aj vo Švédsku, kde úplná zodpovednosť za zamestnávanie učiteľov prešla v roku 1991 z centrálnej úrovne na obce.

Naproti tomu niektoré z kandidátskych štátov v strednej a východnej Európe priznali nedávno učiteľom postavenie verejných zamestnancov. Potreba zmeniť štruktúru verejného sektoru a zlepšiť fungovanie verejnej správy prinútila mnohé z kandidátskych štátov k vydaniu zákonov o štátnej službe. V Maďarsku všetci učitelia v pracovnom pomere na dobu neurčitú získali po vydaní zákona o verejných zamestnancoch z roku 1992 postavenie verejných zamestnancov. Toto postavenie nebolo priznané len učiteľom, ktorých pracovný úväzok nedosahuje ani polovicu plného úväzku (ako ukazuje obrázok 1.2, v roku 1999 ich bolo 1,5 %). Učitelia v Slovinsku získali postavenie verejných zamestnancov v roku 1994, učitelia na Slovensku získali postavenie verejných zamestnancov nedávno (v apríli 2002) v Poľsku zmluvní učitelia na dobu neurčitú získavajú svoje miesto „menovaním“, z čoho vyplýva pracovná istota, ktorá je prakticky podobná ako u kariérnych verejných zamestnancov. Obrázok 1.2. ukazuje, že v roku 2000 bola v Poľsku podľa zmluvy tohto typu zamestnaná väčšina (79,5 %) učiteľov. V Litve sa učitelia stali verejnými zamestnancami po vydaní zákona o štátnej službe v roku 1998. Nový zákon o štátnej službe z roku 2002 to však opäť zmenil, takže začiatkom roku 2002 učitelia už nie sú verejnými zamestnancami, ale sú zamestnávaní podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov.

Ďalším podnetom k zmenám v pracovnom pomere učiteľov v kandidátskych štátoch bola ale potreba prispôbiť postavenie učiteľov postaveniu, aké v Európskej únii teraz prevláda. Aj keď táto problematika presahuje vlastné témy diskusie o zmenách v právnej základni zamestnávania učiteľov, ide o jeden z dôležitých činiteľov iniciujúcich uvedené zmeny.

Ako ukazujú zmeny na obrázku 1.1 v štyroch štátoch (v Nemecku, Luxembursku, Holandsku a v Rakúsku) môžu byť učitelia trvale zamestnávaní buď ako verejní zamestnanci, alebo na základe pracovnej zmluvy.

Z údajov na obrázku 1.2 vyplýva, že v troch z uvedených štátov (za Holandsko nie sú príslušné údaje k dispozícii) väčšina učiteľov pôsobí ako verejní zamestnanci. V Nemecku patrilo medzi kariérnych verejných zamestnancov na začiatku sledovaného obdobia 90 % a na konci 72,3 % učiteľov. Postavenie verejných zamestnancov má aj naďalej väčšina učiteľov v jedenástich spolkových krajinách tvoriacich už predtým súčasť Spolkovej republiky Nemecko (aj keď sa v poslednej dobe v niektorých krajinách stali predmetom verejnej diskusie aj iné spôsoby zamestnávania učiteľov). Na rozdiel od toho sú v niektorých východonemeckých

spolkových krajinách učitelia zamestnávajú na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú uzatvorenú s vládou. Je však potrebné uviesť, že pracovné podmienky učiteľov zamestnaných touto formou sa veľmi podobajú pracovným podmienkam kariérnych verejných zamestnancov, takže možno aj týchto učiteľov považovať za súčasť systému štátnej služby (rozdiel sa týka hlavne starobného dôchodku). V Rakúsku pracujú takmer dve tretiny učiteľov aj naďalej ako kariérni verejní zamestnanci; podiel učiteľov zamestnaných podľa pracovnej zmluvy na dobu neurčitú stúpa len nepatrne. V súčasnej dobe učitelia spočiatku pracujú na základe služobnej zmluvy súkromnoprávnej povahy, kým sú prijatí ako kariérni verejní zamestnanci. Predtým sa im obvyčajne status verejných zamestnancov priznával po niekoľkých rokoch úspešnej učiteľskej praxe. Prevala ponuky učiteľov nad dopytom však viedla k tomu, že status verejného zamestnanca získavajú teraz rakúski učitelia s väčšími problémami než predtým. Navyiac teraz prebiehajú verejné diskusie o tom, či sa má toto postavenie učiteľom (a iným zamestnancom vo verejnom sektore) vôbec priznávať. Pokiaľ ide o Luxembursko, z obrázku 1.2. je vidieť, že v roku 2000 tam na základe pracovnej zmluvy pôsobilo len 3,8 % učiteľov (takzvaní *chargés de cours* a *chargés d'éducation*), zatiaľ čo 83,5 % boli verejní zamestnanci.

V Holandsku sa pracovné postavenie učiteľov na školách verejného sektoru odlišuje od postavenia učiteľov v súkromných školách.

1.2. Zmeny podielu učiteľov zamestnaných na základe zmluvy na dobu určitú

Vzhľadom k značne neúplným štatistickým údajom sa síce nedá dôjsť k jednoznačným záverom, avšak stojí za zmienku, že takmer vo všetkých štátoch, za ktoré sú príslušné údaje k dispozícii, sa počas desaťročného obdobia, od roku 1990 do roku 2000, percentuálny podiel učiteľov zamestnaných na dobu určitú zvýšil.

Toto pozorovanie potvrdzuje do istej miery informácie o národnom kontexte, spracované pre účely tejto štúdie. Napríklad v Spojenom kráľovstve (Škótsko) zvýšenie počtu pracovných zmlúv na dobu určitú súvisí s finančnými problémami, ktoré majú obce. Zmluvy tohto typu sa takmer vždy uzatvárajú s novo kvalifikovanými učiteľmi. Ich neistá pracovná situácia v Škótsku vyvolávala veľké starosti. Pokiaľ ide o Českú republiku, úradné štatistické údaje nie sú síce k dispozícii, zo zmien v Zákonníku práce však vyplýva, že počet pracovných zmlúv na dobu určitú, ktoré možno s učiteľmi uzatvárať, už nepodlieha žiadnym obmedzeniam. Táto možnosť sa začínala zneužívať a mnohým učiteľom sa ponúkali len pracovné zmluvy na jeden školský rok (takže sa počas letných prázdnin obracajú na úrady práce). Predpisy vydané ministerstvom školstva v roku 2001 umožnili túto prax ukončiť a uzatváranie opakovaných pracovných zmlúv na dobu určitú s úplne kvalifikovanými učiteľmi bez závažného dôvodu zakázať.

Výnimku zo všeobecného trendu tvorí Francúzsko, kde počas desiatich rokov (1990-2000) počet učiteľov s pracovnými zmluvami na dobu určitú klesol. Ide o dôsledok politiky zameranej na stabilizáciu zamestnanosti vo verejnom sektore (*résorption de l'emploi précaire*), ktorú presadzujú príslušné odbory. Počet učiteľov zamestnaných na základe zmluvy na dobu určitú sa vo Francúzsku udržiava na minimálnej úrovni, ktorá zodpovedá potrebám škôl.

Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo (Anglicko), údaje o zamestnaných učiteľoch ukazujú, že v období r. 1998-2001 sa počet učiteľov zamestnaných len na prechodnú dobu („príležitostní učitelia“) zvýšil, v roku 2002 však nasledoval pokles. Ako už bolo spomenuté v úvode tejto časti, ako „príležitostní učitelia“ sú pre štatistické účely označovaní učitelia zamestnaní maximálne na dobu jedného mesiaca.

2. ADMINISTRATÍVNA ÚROVEŇ ZODPOVEDNÁ ZA ZAMESTNÁVANIE UČITEĽOV

Z analýzy vyplýva, že za zamestnávanie učiteľov môžu zodpovedať orgány na troch úrovniach. Termínom „zamestnávateľ“ sa označuje orgán priamo zodpovedný za prijímanie učiteľov, ktorý stanovuje (prípadne v spolupráci s inými partnermi) ich pracovné podmienky a tieto podmienky taktiež zabezpečuje. Týka sa to aj vyplácania učiteľských plátov, aj keď príslušné finančné zdroje nemusia byť čerpané priamo z rozpočtu daného orgánu⁽⁴⁾. Je to treba odlišovať od zodpovednosti za správu zdrojov vnútri samotnej školy, ktorú nesie (vo väčšej alebo menšej miere) riaditeľ alebo správna rada školy.

Dôležité je taktiež rozlišovať medzi učiteľmi, zamestnávateľom ktorých je štátny orgán na centrálnej, resp. regionálnej úrovni a učiteľmi so zamestnávateľom na miestnej úrovni, čím je obyčajne miestna školská správa alebo škola samotná. Z obrázku 1.3. je vidieť, že vo väčšine štátov, kde učitelia pôsobia ako verejní zamestnanci, je ich zamestnávateľom buď vláda alebo iný vrcholný orgán školskej správy v prípade, že školstvo spadá do kompetencie jednotlivých spolkových krajín alebo regionálnych orgánov⁽⁵⁾. Ako verejní zamestnanci obce pôsobia učitelia len v dvoch severských štátoch (vo Fínsku a na Islande), v Holandsku a v Litve. V dvoch štátoch – v Bulharsku a v Maďarsku – je prijímanie učiteľov priamo v kompetencii riaditeľa školy.

Oproti tomu pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy sa najčastejšie uzatvára medzi učiteľom a samotnou školou. Tak je to hlavne v kandidátskych

⁽⁴⁾ Podrobnejšie informácie o financovaní škôl obsahuje 1. kapitola publikácie *Key Data on Education in Europe 2002*. European Commission; Eurydice, Eurostat. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

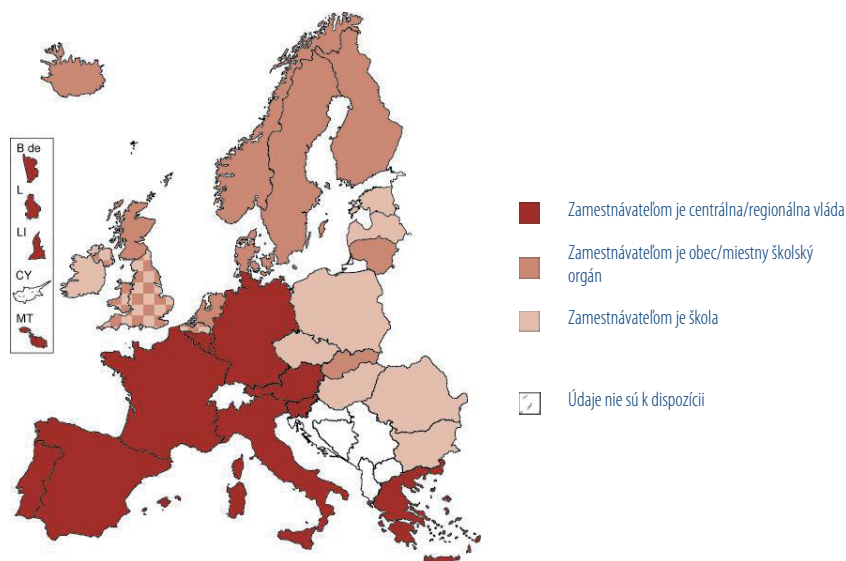
⁽⁵⁾ V Nemecku sú to spolkové krajiny, v Španielsku autonómne komunity, v Belgicku Frankofónne spoločenstvo a v germanofónnom spoločenstve u učiteľov škôl spravovaných týmito spoločenstvami a v Rakúsku spolkové krajiny u učiteľov *Hauptschulen*.

štátoch. K zmene v pracovnoprávnom vzťahu došlo v Českej republike. Od 1. januára 2003 sa všetky školy stali právnickými osobami priamo zodpovednými za uzatváranie zmlúv s učiteľmi. Praktickým dôsledkom tohto opatrenia je zníženie pracovnej istoty učiteľov, pretože vzhľadom k celkovej samostatnosti škôl ako právnických osôb už miestne alebo regionálne školské orgány nemajú možnosť učiteľovi, ktorý sa stal v určitej škole nadbytočným ponúknuť zodpovedajúce miesto na inej škole.

Druhým najčastejším typom je pracovný pomer uzatváraný medzi učiteľom a obcou, resp. miestnym orgánom školskej správy. Uplatňuje sa v severoeurópskych štátoch (v Dánsku, vo Švédsku a v Nórsku) a v Spojenom kráľovstve (Škótsko). V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) je zamestnávateľom učiteľa buď riadiaci orgán školy, alebo miestna školská správa (v Anglicku *Local Education Authority* – LEA, v Severnom Írsku *Education and Library Board*). Závisí to pritom od kategórie školy. Ak ide o školu, kde ako zamestnávateľ pôsobí obec (týka sa to *community schools* a *voluntary controlled schools*), väčšina správnych a riadiacich funkcií vrátane rozhodovania o veľkosti a skladbe učiteľského zboru je teraz zverená riadiacemu orgánu školy.

Pokiaľ ide o Taliansko, pracovné postavenie tunajších učiteľov sa po nedávnej reforme (viď oddiel 1.1.) nachádza v prechodnej fáze. Ako priamy zamestnávateľ pôsobia školy len voči učiteľom v pracovnom pomere na dobu určitú. Zamestnávateľom učiteľov v trvalom pracovnom pomere sú aj naďalej Centri Servizi Amministrativi (CSA – strediská správnej služby), čo sú správne orgány regionálneho školského úradu pôsobiaceho na úrovni tunajších provincií. Počíta sa však s tým, že od školského roku 2003/04 budú priamym zamestnávateľom všetkých učiteľov školy.

OBRÁZOK 1.3: SPRÁVNA ÚROVEŇ ORGÁNOV ZODPOVEDNÝCH ZA ZAMESTNÁVANIE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B fr, B de): Obrázok ukazuje postavenie učiteľov pôsobiach na školách spravovaných spoločenstvom. Vo frankofónnom spoločenstve je v školách spravovaných provinciami a obcami zamestnávateľom učiteľov orgán príslušnej úrovne, v súkromných školách subvencovaných štátom je v obidvoch uvedených spoločenstvách zamestnávateľom učiteľov správca danej školy.

Belgicko (B nl): Zamestnávateľom učiteľov na školách verejného sektoru bola *Autonome Raad voor het gemeenschapsonderwijs* (ARGO) – samosprávny verejný orgán. Dnes je zamestnávateľom 28 školských skupín pôsobiach na regionálnej úrovni. V školách spravovaných obcami je zamestnávateľom učiteľov obec, v súkromných školách subvencovaných štátom je zamestnávateľom zriaďovateľ školy.

Dánsko a Írsko: Informácie neboli na národnej úrovni overené.

Nemecko: S učiteľmi zamestnanými podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov uzatvára príslušnú zmluvu spolková krajina alebo obec.

Taliansko: Zamestnávateľom učiteľov sú CSA (*Centri Servizi Amministrativi*) správny orgán regionálneho školského úradu na úrovni provincií. Začiatkom školského roku 2003/04 sa však priamym zamestnávateľom učiteľov stáva škola.

Holandsko: Od roku 1995 už nie je priamym zamestnávateľom učiteľov stredných škôl škola, ale miestny orgán verejnej správy (*Bestuursaanstelling príslušného Bevoegd Gezag*).

Rakúsko: Obrázok ukazuje postavenie učiteľov pôsobiach na *Hauptschulen*, zamestnávateľom ktorých je príslušná spolková krajina. Zamestnávateľom učiteľov pôsobiach na *allgemeinbildenden höheren Schulen* je štát (ústredná vláda).

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): *Governing body* nadačných škôl (*foundation schools*) a súkromných škôl subvencovaných z dobrovoľných príspevkov (*voluntary aided schools*) pôsobí ako zamestnávateľ a má právomoc uzatvárať pracovné zmluvy s učiteľmi. Zamestnávateľom učiteľov v *community schools* a *voluntary controlled schools* je LEA (v Severnom Írsku: *Education and Library Board*), avšak za výber učiteľov zodpovedá *governing body* a osobu týmto orgánom vybranú musí LEA prijať (s výnimkou prípadov, kedy kandidát podľa názoru LEA nespĺňa kvalifikačné požiadavky).

Bulharsko: Podľa predpisov týkajúcich sa realizácie zákona o verejnom školstve uzatvára s učiteľmi pracovné zmluvy riaditeľ školy.

Česká republika: Ak je škola právnickou osobou, pôsobí ako zmluvný partner svojich učiteľov. Ak nie je právnickou osobou, pracovné zmluvy s učiteľmi uzatvára miestny školský úrad. V roku 1999 bola škola priamym zamestnávateľom 53 % učiteľov základných škôl. Od 1. januára 2003 majú všetky školy status právnických osôb.

Maďarsko: Zamestnávateľom učiteľov je škola pôsobiaca ako právnická osoba. Miestna správa môže zasahovať do vytvárania nových učiteľských miest, nemá však priamy vplyv na zamestnávanie.

Slovensko: Prijímacie riadenie prebieha pod vedením riaditeľa školy a so súhlasom ministerstva školstva.

Slovensko: Zmluvnou stranou je škola, ak má status právnickej osoby. Inak je zmluvnou stranou školský odbor miestnej správy, ktorý bol v školskom roku 2000/01 zamestnávateľom väčšiny učiteľov.

3. SKÚŠOBNÁ DOBA

Otázkou prípravy učiteľov k ich povolaniu a výberovými postupmi používanými pri náboře učiteľov sa zaoberali predchádzajúce dve správy tejto rady ⁽⁶⁾. V tejto časti tretej správy sa popisuje vstup učiteľov do pracovného pomeru, keď dochádza po úspešnom splnení všetkých požiadaviek týkajúcich sa prípravného vzdelávania (vrátane absolvovania záverečnej kvalifikačnej fáze „popri zamestnaní“) **k bezprostrednému prijatiu učiteľa do štátnej služby**, prípadne k uzatvoreniu **pracovného pomeru na dobu neurčitú**, alebo ak musí učiteľ pred prijatím do trvalého pracovného zamestnania absolvovať skúšobnú dobu, prípadne pracovať nejaký čas v pracovnom pomere na dobu určitú. Na obrázku 1.4. je prehľad o tom, v akom pracovnom postavení zahajujú plne kvalifikovaní učitelia v jednotlivých štátoch svoju pracovnú kariéru. Ukazuje sa, že v štátoch, kde majú učitelia postavenie štátnych (verejných) zamestnancov, sa síce skúšobná doba uplatňuje menej než inde, avšak tam, kde je zavedená, býva takmer vždy povinná a v niektorých štátoch môže trvať veľmi dlho.

Na rozdiel od toho sa od učiteľov zamestnaných podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov niekedy síce tiež požaduje absolvovanie skúšobnej doby za podmienok stanovených v pracovnej zmluve, uplatnenie tejto požiadavky však často býva ponechané na rozhodnutí zamestnávateľa, skúšobná doba býva obyčajne kratšia a niekedy sa odpúšťa úplne, hlavne ak ide o učiteľa už skúseného.

V niekoľkých štátoch sa za skúšobnú dobu považuje záverečná kvalifikačná fáza počiatočného vzdelávania, ktorá prebieha „popri zamestnaní“ ⁽⁷⁾. Tak je to vo Francúzsku a v Luxembursku, kde sa konkurzná skúška, ktorá vedie k vstupu do verejnej služby, skladá ešte pred dokončením počiatočného vzdelávania. Podobne i v Spojenom kráľovstve (Škótsko) je dvojročná skúšobná prax považovaná za záverečnú kvalifikačnú fázu prípravy, prebiehajúca „popri zamestnaní“.

⁽⁶⁾ Podrobnosti možno nájsť v predchádzajúcich zväzkoch série Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy; v 5. kapitole Správy I; Prípravné vzdelávanie učiteľov a prechod do zamestnania a v 3. kapitole II správy: Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe, Zväzok 3.

⁽⁷⁾ Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy, 5. kapitola Správy I; Prípravné vzdelávanie učiteľov a prechod do zamestnania. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3.

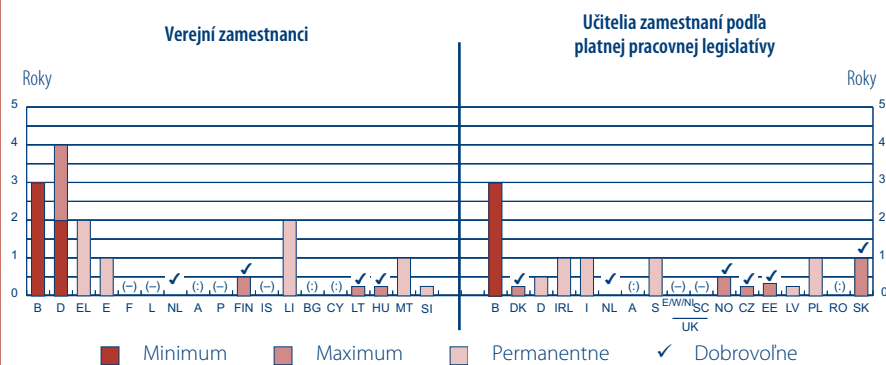
V niektorých štátoch sú učitelia pred prijatím do trvalého zamestnania prijatí do dočasného pracovného pomeru. V Belgicku musí učiteľ pred prijatím do trvalého zamestnania odpracovať v škole najmenej tri roky; v Španielsku je učiteľ, ktorý úspešne absolvoval konkurznú skúšku prijatý do štátnej služby, umiestnený dočasne, o prijatie do trvalého zamestnania musí až potom požiadať (*convocatoria de concurso de traslados*).

V Rakúsku záleží od momentálnej situácie v pomere medzi ponukou a dopytom v učiteľskom povolaní, či sú novokvalifikovaní učitelia okamžite zaradení medzi kariérnych štátnych zamestnancov alebo prijatí do zamestnania v trvalom alebo dočasnom pracovnom pomere podľa súkromnoprávných predpisov. Učitelia prijatí na zmluvu na dobu určitú sú však zaradení do zoznamu čakaťelov na trvalé umiestnenie.

V niektorých štátoch je stanovená presná dĺžka skúšobnej doby, ktorú musia absolvovať učitelia na začiatku pracovnej kariéry. Ako je vidieť z obrázku 1.4. týka sa to obidvoch typov pracovného postavenia. V Nemecku je skúšobná doba pre učiteľov pred vstupom do štátnej služby mimoriadne dlhá a môže trvať dva až štyri roky v závislosti od posúdenia riaditeľa školy a miestneho školského úradu (Schulamt). U učiteľov zamestnaných v zmluvnom pracovnom pomere je skúšobná doba len šesťmesačná. V Grécku, Španielsku a v Taliansku, kde nie je záverečná kvalifikačná fáza prípravy prebiehajúcej „popri zamestnaní“, musia začínajúci učitelia absolvovať jeden skúšobný rok, počas ktorého sa povinne zúčastňujú rôznych školení⁽⁸⁾. V Írsku a na Malte trvá povinná skúšobná doba jeden rok, v Lichtenštajnsku je dvojročná. V Poľsku slúži učiteľ najprv jeden rok ako praktikant a potom tri roky ako zmluvný učiteľ, až potom získa trvalé zamestnanie označované ako „zmluvné pridelenie“.

⁽⁸⁾ Ďalšie informácie možno nájsť v 6. kapitole Správy I: Prípravné vzdelávanie učiteľov a prechod do zamestnania. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3. Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy.

OBRÁZOK 1.4: SKÚŠOBNÁ DOBA PLNE KVALIFIKOVANÝCH UČITEĽOV NA ZAČIATKU KARIÉRY VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Verejní zamestnanci (dĺžka skúšobnej doby v rokoch)

	B	D	EL	E	F	L	NL	A	P	FIN	IS	LI	BG	CY	LT	HU	MT	SI
Minimum	3	2			(-)	(-)		(:)	(-)		(-)		(:)	(:)				
Maximum		4								0,5					0,25	0,25		
Permanentne			2	1								2					1	0,25

Učiteľia zamestnaní podľa platnej pracovnej legislatívy (dĺžka skúšobnej doby v rokoch)

	B	DK	D	IRL	I	NL	A	S	UK		SC	NO	CZ	EE	LV	PL	RO	SK
									E/W/NI									
Minimum	3						(:)		(-)	(-)							(:)	
Maximum		0,25										0,5	0,25	0,33				1
Permanentne			0,5	1	1			1							0,25	1		

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Holandsko: Dĺžka skúšobnej doby nie je centrálne určená; je súčasťou mnohých decentralizovane uzatváraných kolektívnych zmlúv.

Portugalsko: *Estatuto da Carreira Docente* z apríla 1990 počítal so zavedením jednoročnej skúšobnej doby, k realizácii však nikdy nedošlo.

Vysvetlivka

Do skúšobnej doby sa nezahrňuje záverečná kvalifikačná fáza prebiehajúca „popri zamestnaní“, pretože je považovaná za súčasť počiatočného vzdelávania učiteľov.

4. ZMLUVY NA DOBU URČITÚ

Táto časť štúdie sa bude zaoberať pracovným pomerom učiteľov formou zmluvy na dobu určitú v rôznych európskych štátoch, a to s ohľadom na typy pracovnej zmluvy a ich dôsledky z hľadiska pracovnej istoty. V II. správe tejto štúdie už boli podrobne popísané pracovné pomery na dobu určitú uzatvárané na zastupovanie učiteľov prechodne v práci neprítomných⁽⁹⁾. Z analýz zreteľne vyplýva, že zastupovanie neprítomných učiteľov je hlavným dôvodom uzatvárania pracovných pomerov tohto typu. Druhým dôvodom na uzatvorenie pracovnej zmluvy na dobu určitú býva prijatie učiteľa, ktorý nie je úplne kvalifikovaný pre výučbu, ktorá mu má byť zverená. Hovorilo sa o tom v tej istej správe v súvislosti s núdzovými opatreniami, ku ktorým sa siahla pri nedostatku učiteľov⁽¹⁰⁾.

Pri povolaniach, ktoré tvoria súčasť štátnej služby, sa pracovné pomery na dobu určitú uzatvárajú v európskych štátoch len zriedkavo, aj keď i tu sa krátkodobá potreba učiteľov vyskytuje. Štáty, kde majú učitelia postavenie kariérnych verejných zamestnancov, musia mať pre také prípady pohotovo určitý typ pracovnej zmluvy, ktorá sa uzatvára s učiteľmi prijatými na prechodnú dobu. Vo Francúzsku sa problematika zastupovania občas rieši využitím učiteľov v postavení štátnych zamestnancov, prijatých špeciálne na tento účel. V iných štátoch pôsobia ako zastupujúci učitelia tí, ktorým sa ešte nepodarilo získať postavenie kariérneho štátneho zamestnanca (v Španielsku sú to tzv. *interinos*). V Luxembursku bol určitému počtu učiteľov – *chargés de cours* priznaný status trvalého zamestnanca po úspešnom súdnom prejednávaní jedného sporu v roku 1997.

Je len veľmi málo štátov, ktoré uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú s učiteľmi neobmedzujú ničím, okrem obmedzení vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov. Patrí k nim Holandsko a Spojené kráľovstvo, aj keď v druhom prípade podľa nových predpisov, ktoré vstúpili do platnosti v októbri 2002 (*Fixed-Employees/Prevention of Less Favourable Treatment Regulations 2002*), vyplývajú z novej zmluvy na dobu určitú uzatvorenej medzi zamestnancom, ktoré až do tej doby pracoval nepretržite po dobu štyroch rokov v pracovnej zmluve na dobu určitú, až na niektoré výnimky právnej záruky zodpovedajúcej pracovnému pomeru na dobu neurčitú.

V Belgicku, Luxembursku a v Litve nie je opakované uzatváranie pracovných zmlúv s učiteľmi nijako obmedzené. Vo Fínsku možno s učiteľom opakovane uzatvoriť zmluvu na dobu určitú len vtedy, ak ide o zastupovanie iného učiteľa alebo z iného oprávneného dôvodu; takým dôvodom býva veľmi často neistota v počte

⁽⁹⁾ Pozri kapitolu 4, oddiel 2.1. v štúdií: Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3. Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. II. správa: Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie.

⁽¹⁰⁾ Podrobne sa touto problematikou zaoberá 5. kapitola v štúdií: Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3. Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. II. správa: Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie.

vyučovacích hodín, ktoré budú k dispozícii, týka sa to hlavne voliteľných predmetov. Vo Fínsku majú tiež zamestnanci nárok na náhradu vo výške zodpovedajúcej šesť až 24-mesačnému platu v prípade, že zamestnávateľ bez oprávneného dôvodu pracovný pomer na dobu určitú ukončí.

V iných štátoch je opakovanie zmluvy na dobu určitú (tzn. s podobnými výučbovými povinnosťami) buď zakázané, alebo je ich trvanie obmedzené na stanovenú dobu, po ktorej musí zamestnávateľ ponúknuť trvalú pracovnú zmluvu. Tak je to v Dánsku (po dvoch rokoch nepretržitého zamestnávania musí byť učiteľovi ponúknutý pracovný pomer na dobu neurčitú), v Nemecku (povoľujú sa len tri po sebe nasledujúce zmluvy na dobu určitú), v Rakúsku (po šesťročnej práci má učiteľ zabezpečené trvalé zamestnanie), v Českej republike (opakované uzavretie zmluvy na dobu určitú s úplne kvalifikovaným učiteľom sa povoľuje len v zdôvodnených prípadoch), v Maďarsku (po päťročnom trvaní pomeru na dobu určitú sa stáva trvalým) a na Slovensku (pracovnú zmluvu na dobu určitú možno uzatvoriť maximálne na tri roky a potom sa pracovný pomer mení na dobu neurčitú). V Slovinsku možno pracovnú zmluvu na dobu určitú uzatvoriť s učiteľom len dvakrát; potom už musí byť pracovný pomer trvalý.

V niektorých štátoch je možné s učiteľmi uzatvárať pracovnú zmluvu na veľmi krátku dobu. V Dánsku môžu učelia dostávať hodinovú mzdu, pracovný pomer na dobu určitú však musí byť v takom prípade kratší než tri mesiace a učiteľ musí v príslušnej škole odpracovať najmenej tri vyučovacie hodiny denne. Pracovný pomer tohto druhu je možné však ukončiť zo dňa na deň. Tiež vo Švédsku môžu byť učelia platení podľa odpracovaných hodín a trvanie zmluvy na dobu určitú nie je nijako obmedzené. V Grécku môžu učelia za hodinovú mzdu odpracovať maximálne 11 vyučovacích hodín týždenne. Vo Fínsku je učiteľ platený podľa odpracovaných hodín v prípade, keď pracovný pomer netrvá dlhšie než päť pracovných dní; k úväzkom tohto druhu sa neprihliada pri vypočítavaní nároku na platové zvýšenie. V Českej republike, Estónsku, Litve, Maďarsku a v Slovinsku nie je tiež stanovené minimálne trvanie zmlúv na dobu určitú.

V Českej republike existuje ešte jeden druh pracovnej zmluvy, ktorý je možné krátkodobo uzavierať s učiteľom. Ide o takzvanú dohodu o pracovnej činnosti, ktorou sa nezakladá pracovný pomer. Ide o špecifickú formu krátkodobej pracovnej zmluvy, ktorá sa používa hlavne pri krátkodobej výučbe špeciálnych predmetov. Dohodu o pracovnej činnosti je možné zrušiť bez udania dôvodu po predbežnom ohlásení vo veľmi krátkej lehote (stačí 15 dní).

Aj keď je zrejmé, že zmluvní učelia na dobu určitú nemajú taký stupeň pracovnej istoty ako učelia v trvalom pracovnom pomere, z rozboru situácie vyplýva, že ich pracovné podmienky sú inak rovnaké alebo veľmi podobné. V Rakúsku sú dokonca učelia pôsobiaci v pracovnom pomere na dobu určitú na *Hauptschulen* platení podľa nového služobného poriadku o niečo lepšie než kolegovia v trvalom

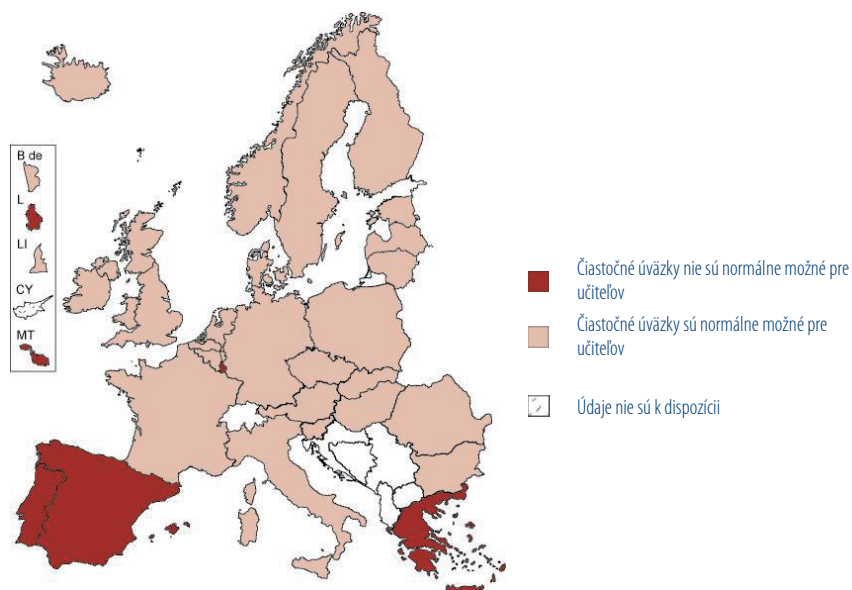
služobnom pomere, čo je akási kompenzácia za nevýhody pracovného pomeru na dobu určitú.

5. ČIASTOČNÉ ÚVÄZKY

Obrázok 1.5. znázorňuje, že v Európe sa často využívajú tiež pracovné pomery na čiastočné úväzky. Štátov, ktoré prácu na čiastočný úväzok povoľujú len ako výnimku, je veľmi málo; ide o tie štáty, kde učitelia majú postavenie kariérnych štátnych zamestnancov a čiastočný pracovný úväzok je vnímaný ako nezlučiteľný s morálnymi záväzkami štátnej služby. V ostatných štátoch sa, naopak, práca na čiastočný úväzok skôr aktívne podporuje. Tak je to napríklad v Rakúsku, kde sa zvýšenie počtu čiastočných učiteľských úväzkov oficiálne komentuje ako opatrenie na riešenie problémov s prebytkom učiteľov. Počet zmluvných učiteľov na čiastočný úväzok sa zvýšil tiež v Českej republike, príčinou je však niečo iné. Po úprave pracovných podmienok učiteľov z roku 1996, ktorá viedla hlavne k zvýšeniu počtu ich pracovných hodín, mnohí zamestnávateľia v rezorte školstva radšej zamestnávajú učiteľov na skrátenej úväzok, aby ich nemuseli prepustiť úplne.

Pre niektoré kandidátske štáty je charakteristické, že tamojší učitelia vyučujú z finančného dôvodu na viac než jednu pracovnú zmluvu. Na Slovensku napríklad učitelia vyučujú súčasne v niekoľkých pracovných pomeroch na čiastočný úväzok, hlavne ak majú aprobáciu pre atraktívne predmety; napríklad pre cudzie jazyky. Trend na uzatváranie niekoľkých pracovných pomerov súčasne viedol v Estónsku nedávno k vydaniu predpisu zakazujúceho učiteľom od 1. septembra 2003 vyučovať súčasne v dvoch pracovných pomeroch. V Českej republike môžu učitelia vedľa normálneho pracovného pomeru uzatvárať aj takzvané dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, dohoda o pracovnej činnosti nesmie týždenne presahovať polovicu zákonom stanovenej týždennej pracovnej doby; v prípade dohody o vykonaní práce nesmie celkový rozsah pracovného úväzku tohto druhu byť vyšší než 100 pracovných hodín za rok – viď časť 4. Pri prekročení tejto hranice musí zamestnávateľ uzatvoriť s pracovníkom štandardnú pracovnú zmluvu.

OBR. 1.5: MOŽNOSŤ PRÁCE NA ČIASTOČNÝ ÚVÄZOK – UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky:

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie neboli overené na národnej úrovni.

Nemecko: Práca na čiastočný úväzok sa povoľuje, úväzok však nesmie byť kratší než polovica úplného pracovného úväzku učiteľa. Učiteľia v preddôchodkovom veku môžu požiadať o skrátenie pracovného úväzku (Altersteilzeit).

Grécko: Zmluvu na čiastočný úväzok môžu uzatvárať len učiteľia platení v hodinovej mzde.

Španielsko: Učiteľia pôsobiaci ako kariérni štátni zamestnanci (t.j. ako štátni zamestnanci s definitívou) na skrátený úväzok obvyčajne pracovať nemôžu. Za určitých okolností však môžu požiadať nadriadený orgán o prechodné zníženie počtu vyučovacích hodín. Na čiastočný úväzok je možné tiež uzatvárať pracovné zmluvy na dobu určitú s učiteľmi prijímanými na prechodnú dobu.

Francúzsko: Práca na čiastočný úväzok sa kariérnym štátnym zamestnancom povoľuje len pod podmienkou, že nie je v rozpore so „služobnými záujmami“.

Taliansko: Správa školy síce môže formálne učiteľov prijímať na čiastočný úväzok, v praxi to však až doposiaľ žiadna neurobila.

Luxembursko: Učiteľia zaradení ako kariérni štátni zamestnanci pracujú zásadne na plný úväzok. Zmluvní učiteľia však môžu byť zamestnaní aj na čiastočný úväzok.

Portugalsko: Učiteľia zaradení ako štátni zamestnanci pracujú zásadne na plný úväzok. Učiteľia prijatí na základe pracovnej zmluvy však musia pracovať na čiastočný úväzok, ak chcú získať prístup k trvalému zamestnaniu. V takom prípade sa prihlásia k účasti na každoročnom *concurso* na učiteľské miesta s čiastočným úväzkom. Ich mzda potom zodpovedá rozsahu ich úväzku.

Fínsko: Učiteľovi môže byť povolené zníženie pracovného úväzku najdlhšie na dobu 12 mesiacov pod podmienkou, že jeho miesto je možné obsadiť (dovtedy) nezamestnaným učiteľom; učiteľ ktorý dosiahol vek 58 rokov, môže taktiež pracovať na čiastočný dôchodok. V oboch prípadoch potom výška platu zodpovedá počtu odpracovaných hodín, a zostávajúcu platovú stratu štát, zhruba z polovice, učiteľovi uhradí.

Malta: Na čiastočný úväzok môžu pracovať len učiteľia platení podľa počtu odpracovaných hodín (suplujúci učiteľia). Učiteľia, ktorí za rok odpracovali počet hodín zodpovedajúci plnému úväzku, sú potom preradení na ročnú mzdu.

Rumunsko: Čiastočný pracovný úväzok sa učiteľom povoľuje pod podmienkou, že dosahujú aspoň polovicu plného učebného úväzku a pre jeho povolenie sú riadne dôvody, o čom rozhoduje župný školský inšpektorát.

6. ZMENA PRACOVISKA

Táto časť sa zaoberá okolnosťami, za ktorých dochádza k prevedeniu či preloženiu učiteľa z jednej školy na inú v rámci toho istého vzdelávacieho systému. Dochádza k tomu buď na základe potrieb zamestnávateľa, alebo na žiadosť samotného učiteľa. Zmenu pracoviska môže teda učiteľ vnímať ako z jeho strany dobrovoľnú alebo nedobrovoľnú. Je možné samozrejme tvrdiť, že za určitých okolností, napríklad ak pri nadbytku učiteľov hrozí, že doterajšie pracovné miesto bude zrušené, je preloženie učiteľa na podobné miesto na inej škole jednou z ciest, ako učiteľovi zabezpečiť pracovnú istotu. Ak je ale učiteľ preložený proti svojej vôli, môže to vnímať ako akt narušujúci jeho vzťah s profesijným prostredím a tým aj pocit pracovnej istoty. Predmetom rozborov v prvej časti tejto podkapitoly budú preto okolnosti, za ktorých sú učelia nútení prejsť na inú školu, spôsob, akým sú prechody tohto druhu organizované, a medze povinností podriaďiť sa tomuto opatreniu. V druhej časti budú predmetom pozornosti zmeny pracoviska požadované samotnými učiteľmi.

V niektorých štátoch k prekladaniu učiteľov z jednej školy na inú bežne nedochádza. Ide o štáty, kde škola, na ktorej učiteľ pôsobí, je súčasne jeho priamym zamestnávateľom; a kde nábor učiteľov organizuje decentralizovane samotná škola. K týmto štátom patrí Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko), Estónsko a Litva.

6.1. Príkaz na preloženie

Zamestnávateľ môže učiteľa preložiť na iné pracovisko, ak je to potrebné zo služobných dôvodov. Preloženie tohto typu je vymedzené rozsahom kompetencií učiteľovho zamestnávateľa; podľa toho môže byť teda učiteľ preložený na inú školu na tej istej miestnej, regionálnej alebo celoštátnej úrovni.

Tam, kde je zamestnávateľom miestny školský úrad, obvyčajne možno učiteľa preložiť len v rámci tej istej obce (viď obr. 1.3.). V školstve organizovanom týmto spôsobom sú učiteľské pracovné sily riadené na miestnej úrovni a učelia teda nie sú viazaní na určitú školu. Či už učelia pôsobia ako verejní zamestnanci (vo Fínsku a na Islande) alebo majú zmluvu podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov (v Dánsku, vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve, Nórsku a v Českej republike), je možné od nich požadovať, aby pracovali v niekoľkých školách, alebo, aby prechádzali z jednej školy na inú podľa meniacich sa potrieb (napríklad podľa kolísania počtu žiakov). V Holandsku prijíma učiteľov príslušný školský úrad (*Bestuursaanstelling*), ktorý obvyčajne spravuje niekoľko škôl. Na Islande je možné učiteľov preložiť na inú školu len s ich súhlasom. Je taktiež nutné uviesť, že v Českej republike sa od 1. januára 2003 všetky školy stali právnickými osobami, takže miestne školské orgány už nie sú oprávnené učiteľov prekladať z jednej školy na inú.

Vo Francúzsku je možné od učiteľov požadovať, aby pôsobili súčasne na viacerých školách v tej istej obci, ak nemajú plný úväzok v jednej škole; týka sa to napríklad učiteľov, po predmete ktorých je malý dopyt.

V niektorých štátoch sú učitelia prekladaní aj v rámci celého regiónu (týka sa to štátov, kde je zodpovednosť za vzdelávaciu politiku decentralizovaná na regionálnu úroveň a na tejto úrovni sú tiež učitelia prijímaní do štátnej služby. Platí to o troch belgických spoločenstvách, o spolkových krajinách v Nemecku a v Rakúsku, a o španielskych autonómnych komunitách). K prekladaniu učiteľov dochádza na tejto úrovni obyčajne zo štrukturálnych (organizačných) dôvodov. Z povahy služobného vzťahu učiteľa voči štátu v Nemecku vyplýva, že učitelia sú povinní takého preloženie

akceptovať, či sa im už pozdáva, alebo nie. V posledných rokoch však bola strohosť tejto povinnosti zmiernená v tom smere, že školský orgán musí brať do úvahy závažné osobné okolnosti, kvôli ktorým by bolo preloženie nevhodné.

V Rumunsku síce s učiteľom uzatvára zmluvu a stanovuje povinnosti škola, za preloženie učiteľa na iné učebné miesto zo štrukturálnych dôvodov (v danej škole nie je pre neho dostatok učebných povinností) však zodpovedá župný školský inšpektorát. Učitelia, ktorých treba uvoľniť, si môžu vybrať medzi učiteľskými miestami, ktoré sú na župnej úrovni voľné. Ak je o také miesto viac záujemcov, usporiada sa konkurz, pri ktorom sa prihliada k charakteristikám uchádzačov v jeho osobnom spise podľa celoštátne zavedených kritérií (napr. doterajšia prax, odborné schopnosti a podobne).

Tento typ pracovného preloženia je charakteristický zvlášť pre prijímanie do štátnej služby. V Španielsku zahajujú učitelia v kariérnej štátnej službe svoju kariéru na prechodnom mieste, trvalé umiestnenie získajú až po absolvovaní umiestňovacieho konkurzného riadenia (*convocatoria de concurso de traslados*). Vo Francúzsku je možné učiteľa preložiť len zo štrukturálnych dôvodov alebo z trestu. V Portugalsku musia učitelia s „nulovým rozvrhom“; o predmet ktorých nie je dostatočný záujem, prejsť na inú školu; rozhodovanie o tom prebieha na centrálnej úrovni.

Na celoštátnej úrovni sa o preložení učiteľov rozhoduje taktiež na Malte. V Poľsku môže byť o preložení učiteľa bez jeho súhlasu rozhodnuté taktiež na centrálnej úrovni, avšak len za mimoriadnych okolností; učiteľovi v tomto prípade prislúcha peňažná náhrada a skrátený úväzok.

K preloženiu sa niekedy siaha taktiež z disciplinárnych dôvodov, prípadne vtedy, ak sa učiteľ neznáša so svojimi kolegami. Postupuje sa tak v Belgicku (vo Frankofónnom spoločenstve a v germanofónnom spoločenstve), v Nemecku, vo Francúzsku, v Taliansku, v Nórsku a na Malte.

6.2. Dobrovoľné preloženie

Preloženia uskutočňované so súhlasom učiteľa sú príznačné pre štáty, kde je nábor učiteľov organizovaný centrálne⁽¹⁾. V štátoch, kde je predpokladom prijatia do služby úspešné absolvovanie konkurznej skúšky, sú učitelia rozmiestňovaní podľa poradia úspešnosti. Ich prvé miesto sa teda vždy nezhoduje s tým, kde by chceli pracovať natrvalo. Vo Francúzsku, napríklad, až do roku 1999 prebiehalo rozmiestňovacie konanie každoročne na celoštátnej úrovni; v súčasnej dobe sú učitelia väčšinou rozmiestňovaní v rámci regiónu. Žiadosti učiteľov o umiestnenie sa porovnávajú s rozložením voľných miest; zoznam žiadateľov a výslednú schému presunu schvaľuje výbor k tomuto účelu zriadený. V Španielsku prebieha konkurzné rozmiestňovacie konanie centrálne každý druhý rok, pričom všetky autonómne komunity musia vzájomne spolupracovať; konkurzu sa môžu zúčastniť učitelia s príslušnou kvalifikáciou bez ohľadu na to, kde práve pôsobia.

V rokoch, kedy sa výberové konanie na centrálnej úrovni nekoná, môžu autonómne komunity obsadzovať voľné učiteľské miesta na základe vlastných postupov.

Prostredníctvom konkurzného konania prebieha rozmiestňovanie učiteľov taktiež v Portugalsku, zatiaľ čo v Luxembursku si učitelia podávajú žiadosť o umiestnenie podľa každoročne vydávaného zoznamu voľných miest.

V Nemecku musí učiteľ, ktorý chce prejsť na inú školu v tej istej spolkovej krajine, podať na miestny školský úrad (*Schulamt*) písomnú žiadosť s uvedením súkromných alebo pracovných dôvodov. Ak chce učiteľ prejsť na školu v inej spolkovej krajine, je konanie komplikovanejšie. S prechodom musia súhlasiť ministri školstva obidvoch príslušných spolkových krajín, aj keď podľa dohody Stálej konferencie ministrov školstva z 10. mája 2001 už prechod nemusí byť recipročný a učitelia pôsobiaci v jednej spolkovej krajine môžu žiadať o preloženie do inej spolkovej krajiny. Pri schvaľovaní žiadosti sa prihliada na dopyt (z hľadiska potrieb daného regiónu a daného vyučovacieho predmetu), odbornú kvalifikáciu žiadateľa, jeho osobné problémy a na dĺžku doby od podania žiadosti.

V ostatných štátoch sa učitelia, ktorí žiadajú o preloženie na inú školu v rámci toho istého školského zamestnávateľského orgánu, stretávajú len s malými prekážkami.

⁽¹⁾ Ďalšie informácie je možné nájsť v 3. kapitole II. správy, viď: Kľúčové vzdelávanie v Európe. Zväzok 3. Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. II. správa: Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie.

7. OCHRANA PRACOVNÝCH PRÁV UČITEĽA

Z podkladov jednotlivých štátov pre účely tejto štúdie vyplýva, akú dôležitú úlohu zohrávajú v Európe učiteľské odbory, či už svojou zákonom zabezpečenou účasťou pri prejednávaní pracovných podmienok učiteľov, pri obrane zamestnaneckých práv učiteľov, ale hlavne, ak sú v jednotlivých prípadoch pochybnosti o oprávnenosti prepustenia alebo disciplinárneho konania, a pri navrhovaní alebo prejednávaní reforiem týkajúcich sa učiteľského povolania.

V mnohých štátoch je rámcom pre pracovné podmienky učiteľov všeobecná dohoda medzi učiteľskými odbormi a zamestnávateľmi na centrálnej úrovni. Tá môže byť v miestnych kolektívnych zmluvách ďalej upravovaná. Takto sa o pracovných podmienkach učiteľov rozhoduje napríklad vo Švédsku. V Taliansku bola nedávnymi reformami vymedzená úloha odborov pri prejednávaní pracovných zmlúv s učiteľmi na miestnej úrovni v nadväznosti na zmluvu o zamestnávaní uzatváranou raz na štyri roky na celoštátnej úrovni. Po uzatvorení celoštátnej zmluvy stráca platnosť každý zákon, ktorý je podľa názoru odborov v rozpore s podmienkami zmluvy.

Všetky štáty participujúce v štúdiu hovoria, že učiteľské odbory aktívne obhajujú zamestnanecké práva učiteľov, či už ide o učiteľov v štátnej službe alebo o učiteľov pracujúcich v zmluve uzatvorenej podľa súkromnoprávných predpisov. Pokiaľ ide o členstvo v učiteľských odboroch, mnohé štáty hlásia vysoké podiely odborovo organizovaného učiteľstva, ale je náročné získať presné údaje. Výnimku predstavujú severoeurópske štáty, s 95 percentnou odborovou účasťou učiteľov v Dánsku a vo Fínsku a takmer stopercentnou účasťou v Nórsku.

Učiteľské odbory sa zapojili tiež do prípravy nedávnych reforiem týkajúcich sa učiteľského povolania, ktoré sa uskutočnili napríklad v Rakúsku a v Poľsku. Nakoniec sa treba zmieniť tiež o príspevku učiteľských odborov k riešeniu kľúčových otázok pracovných podmienok učiteľov. V Portugalsku robila napríklad starosti absencia ochrany kariérnych verejných zamestnancov pred nezamestnanosťou. Na návrh odborov bolo v apríli 2000 prijaté opatrenie, ktorým učitelia po niekoľkých odpracovaných rokoch získavali, v prípade nezamestnanosti, nárok na podporu v nezamestnanosti.

8. PRACOVNÁ ISTOTA

V dobe, kedy sa situácia na pracovných trhoch neustále mení, býva vysoký stupeň pracovnej istoty učiteľov často uvádzaný ako zvláštna atraktívna charakteristika tohto povolania. Pracovná istota učiteľov znamená, že si svoje zamestnanie udržia až do dôchodkového veku (ich celkové pracovné podmienky zostanú stabilné a predvídateľné). Táto časť sa zaoberá otázkou, do akej miery je prvá časť tohto tvrdenia pravdivá: za akých okolností môžu učitelia o svoje zamestnanie dočasne alebo definitívne prísť.

V prvom rade je treba rozlišovať učiteľov zaradených do sústavy štátnej služby so štandardným služobným postupom (kariérou), a učiteľov ostatných. V štátnej službe sú dôvody oprávňujúce k prepusteniu obmedzené (nevhodné správanie alebo v niektorých prípadoch iné priestupky voči služobným predpisom). V štátoch so systémom štátnej služby je však možné niekedy učiteľa prepustiť, ak sa jeho osobné okolnosti zmenia nezlučiteľným spôsobom so štátnou službou (napríklad, ak dôjde k zmene jeho štátnej príslušnosti). Spôsob, akým je možné sa učiteľského miesta vzdať, však predmetom zvláštnych predpisov nebýva.

Je jasné, že vysoký stupeň pracovnej istoty, ktorú majú učitelia pôsobiaci ako verejní zamestnanci, môže v štátoch, kde sú učitelia do systému štátnej služby zaradení, niekedy tiež pôsobiť starosti. Ako v Nemecku, tak v Španielsku intenzívne pociťujú nevyhnutnosť nejakých nápravných opatrení použiteľných voči učiteľom, ktorí už vyučovacie povinnosti nezvládajú. Príčina problémov sa hľadá v nepružnosti kariérneho postupu.

Stojí však taktiež za zmienku, že v niekoľkých štátoch zvláštne pravidlá pre učiteľské povolanie zavedené nie sú a predpisy o prepustení zo zamestnania a výpovednej lehote sú rovnaké pre všetkých pracovníkov zamestnaných podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov. Ide o štáty, kde chýba tradícia kolektívnych dohôd uzatváraných podľa rezortu a kde učitelia pracujú podľa predpisov platných pre všetkých zamestnancov.

8.1. Prepúšťanie

Dôvody k prepusteniu sú trojakého druhu. Prvý, objavuje sa najčastejšie, spočíva v učiteľovom previnení. Stojí však za zmienku, že pojem „previnenie“ zasluhujúce niekedy suspendovanie a inokedy prepustenie sa v jednotlivých štátoch chápe viac či menej široko.

Do druhej, rovnako významnej kategórie dôvodov po skončení učiteľovho pracovného pomeru, patria dôvody vyplývajúce zo zmien v štruktúre dopytu po učiteľoch. Mnohé štáty sa takto vyrovnávajú so situáciou, kedy sa učiteľ stane prebytočným, hoci to nemá žiadny vzťah k jeho pracovnej výkonnosti (v niektorých štátoch sa však v tejto súvislosti uplatňujú kritériá súvisiace napríklad s vekom).

Tretou kategóriou dôvodov pre skončenie pracovného pomeru s učiteľom sú dôvody zdravotné.

Je potrebné rozlišovať medzi štátmi, kde sú dôvody, pre ktoré možno učiteľa prepustiť, veľmi podrobne vymenované a štátmi používajúcimi v tom ohľade len všeobecne vymedzené kategórie dôvodov. V tomto druhom prípade sú podrobnejšie okolnosti prepustenia predmetom posudzovania vtedy, ak sa stane prepúšťanie prejednávané pred súdom, kárnou komisiou či iným orgánom disciplinárneho konania. Vo Švédsku napríklad zákon stanoví, že vo výpovedi zo zamestnania musí zamestnávateľ uviesť „objektívne dôvody“, tieto „objektívne dôvody“ však nikde definované nie sú a k dispozícii sú len precedентné súdne rozhodnutia. V zákone je tiež uvedené, že výpoveď nemusí mať objektívne zdôvodnenie v prípade, ak je na zamestnávateľovi dôvodné požadovať, aby zamestnancovi poskytol nejaké iné pracovné umiestnenie. Podobne aj v Dánsku musia pre výpoveď existovať prijateľné zdôvodnenia súvisiace so zamestnancovou alebo zamestnávateľovou situáciou.

8.1.1. Prepustenie z viny učiteľa

Často uvádzaným dôvodom tohto charakteru bývajú **kriminálne dôvody**: korupcia (Estónsko), krádež (Lotyšsko), poskytovanie nepravdivých informácií (Holandsko), užívanie drog (Lotyšsko). Odsúdenie za trestný čin je medzi dôvodmi na prepustenie učiteľa v štátnej službe (alebo v podobnom postavení) výslovne zahrnuté v Belgicku, Grécku, Španielsku, Rakúsku a na Malte. Platí to tiež o Nemecku, kde je možné učiteľa v štátnej službe prepustiť len za mimoriadnych okolností, napr. odsúdenie za trestný čin. K tomu by malo byť pripojené ešte Taliansko (kde boli učitelia kariérnymi verejnými zamestnancami ešte donedávna) a Holandsko, kde je uväznenie rovnako dôvodom na prepustenie.

Len v niekoľkých štátoch je medzi dôvodmi prepustenia výslovne uvedené nemorálne, či neslušné správanie: výnimkou je Švédsko, kde je to obmedzené na správanie sa na pracovisku, ďalej Island, Estónsko, Lotyšsko a Malta. Častejšie sa skôr všeobecne hovorí o nedbalosti, hrubých pokleskoch či zanedbaní služobných povinností.

Pokiaľ ide o odborné schopnosti učiteľa, vo väčšine štátov je **nespôsobilosť** uznávaná ako oprávnený dôvod na prepustenie. V Taliansku sa hovorilo o nezodpovedajúcom pracovnom výkone, v Holandsku o neschopnosti závažného stupňa, v Spojenom kráľovstve (Anglicko a Wales) o nedostatočnej schopnosti, o nedostatočných znalostiach alebo nízkej pracovitosti na Islande, o nezodpovedajúcej odbornej spôsobilosti v Lotyšsku. Vo Francúzsku síce môže byť odborná spôsobilosť rovnako dôvodom na prepustenie, využíva sa však len zriedkavo a rieši sa to obyčajne presunom na funkciu nespojenú s výučbou alebo preložením do iného odvetvia verejnej správy.

Nebýva však vždy jasné, ako sa neschopnosť zisťuje, či meria. Zdá sa, že k strate miesta na základe negatívneho oficiálneho hodnotenia učiteľovho výkonu dochádza zriedkavo. Možné je to v Belgicku a v Rakúsku, ak je dvakrát po sebe pracovný výkon učiteľa posúdený ako neuspokojivý. Negatívne hodnotenie práce je dôvodom na prepustenie tiež v Poľsku.

Len málo štátov uvádza medzi dôvodmi oprávňujúcimi na prepustenie **nedostatočnú odbornú kvalifikáciu**; zrejme sa predpokladá, že do trvalého zamestnania sa prijímajú len učitelia plne kvalifikovaní. Vo väčšine štátov je však pre učiteľov zavedená skúšobná doba (viď 2. časť vyššie uvedenú). V Taliansku je nedokončenie skúšobnej doby dôvodom na prepustenie. Taktiež v Belgicku (Frankofónne a Germanofónne spoločenstvo) a v Estónsku môžu neuspokojivé výsledky skúšobnej doby viesť k prepusteniu.

Dôvodom na prepustenie môže byť tiež **neospravedlnená neprítomnosť**, trvajúca bez prerušenia viac než 15 dní (v Taliansku) alebo viac než 10 dní (v Belgicku a na Malte).

Vo Francúzsku a v Luxembursku je možné učiteľa bez udania dôvodu prepustiť za okolností, ktoré definitívne a okamžite vylučujú pokračovanie v doterajšom pracovnom pomere (*révocation pour faute grave*).

V Španielsku a v Portugalsku je možné učiteľov postihovať za **porušenie pravidiel štátnej služby** (k prepusteniu zo štátnej služby však dochádza veľmi zriedkavo). K previneniam spomenutého druhu patrí v Španielsku pohrdanie ústavou, porušenie úradného tajomstva, účasť v štrajku (ak ide o príslušníka orgánu, ktorému zákon štrajk nepovoľuje), nesplnenie služobných povinností pri štrajkovej pohotovosti a potláčanie slobody prejavu.

Disciplinárne konanie často prebieha v štátoch participujúcich v tejto štúdii podobným spôsobom. Učiteľ obdrží písomné varovanie obsahujúce dôvody zamestnávateľových výhrad s výzvou, aby sa k veci vyjadril. Konanie často prebieha za účasti príslušnej odborovej organizácie. Ak je rozhodnutie o výpovedi potvrdené, učiteľ má ešte možnosť odvolať sa proti nemu.

8.1.2. Prepustenie z organizačných dôvodov

Takmer polovica štátov v tejto štúdii zaraďuje medzi dôvody oprávňujúce na prepustenie učiteľa z doterajšieho zamestnania štrukturálne dôvody (t.j. dôvody súvisiace s organizačnými problémami zamestnávateľa). V šiestich z týchto štátov (v Holandsku, vo Fínsku, na Islande, v Litve, Maďarsku a v Slovinsku) majú učitelia postavenie verejných zamestnancov, v ostatných štátoch (v Spojenom kráľovstve – Anglicko, Wales a Severné Írsko, v Českej republike, Lotyšsku a v Poľsku) sú učitelia zamestnaní na zmluvu podľa všeobecných pracovnoprávných predpisov. Stojí za zmienku, že ide väčšinou o kandidátske

štáty, v ktorých v súvislosti s prechodom k trhovej ekonomike dochádza k výraznej prestavbe štruktúry verejného sektoru.

Spektrum okolností oprávňujúcich na prepustenie zo štrukturálnych dôvodov je chápané veľmi široko vo Fínsku a vo Švédsku. Učiteľa tam možno prepustiť pri výraznom znížení ich pracovného úväzku či úloh z dlhodobých či trvalých ekonomických príčin, alebo z dôvodov reorganizácie. Učiteľa však možno prepustiť len v prípade, že ho nie je možné previesť na iné miesto s podobnými úlohami, alebo ho preškoliť. Touto podmienkou je obvyčajne viazané tiež prepustenie v štátoch, kde majú učitelia postavenie verejného (štátneho) zamestnanca. Na Islande dostáva prepustený učiteľ svoj základný plat naďalej po dobu až jedného roku, pokiaľ sa pre neho medzitým nenájde iné vhodné miesto. Okrem toho, pokiaľ sa počas piatich rokov miesto ním pôvodne zastávané znovu zriadi, má nárok obsadiť ho prednostne. V Maďarsku je možné verejného zamestnanca prepustiť z dôvodov reorganizácie vyvolanej zmenou úloh alebo znížením rozpočtových zdrojov, avšak len v prípade, že nie je k dispozícii žiadne iné miesto zodpovedajúce jeho kvalifikácii. V Litve je možné pri reorganizácii ponúknuť zamestnancovi iné miesto, a v prípade, že toto miesto odmietne, možno ho prepustiť. V Slovinsku sa riaditeľ školy a ministerstvo školstva musia snažiť nájsť pre uvoľneného učiteľa iné vhodné miesto.

Zo štátov, kde majú učitelia bežnú pracovnú zmluvu, Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko), Česká republika, Lotyšsko a Poľsko poskytujú učiteľovi záruku pre prípad reštrukturalizácie. V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) majú učitelia v prípade zrušenia školy za normálnych okolností nárok na odstupné, v Českej republike dostávajú učitelia plný trojmesačný plat bez ohľadu na to, či im zamestnávateľ je schopný poskytnúť náhradné zamestnanie. Aj v Poľsku musí zamestnávateľ v prípade zrušenia školy učiteľom vyplatiť odstupné vo výške jedno až šesťmesačného platu.

V štátoch, kde je učiteľ kariérnym štátnym (verejným) zamestnancom, celoživotná definitíva znamená, že má zamestnanie isté až do dôchodkového veku a prepustenie zo štrukturálnych dôvodov neexistuje. V prípade štrukturálnych zmien tu dochádza skôr k úradnému preloženiu na inú školu v tej istej alebo inej oblasti. V Belgicku má učiteľ zabezpečený skôr plat ako zamestnanie. Učitelia, ktorí sú celkom bez úväzku, dostávajú ešte dva roky plný plat a ďalšie dva roky 80 % tohto platu a podobne aj ďalej, avšak nikdy nemôže ich plat klesnúť pod úroveň starobného dôchodku. V belgickom Frankofónnom spoločenstve sa príslušné služobné opatrenie nazýva *mise en disponibilité par défaut d'emploi* (uvoľnenie pre nedostatok vhodného umiestnenia). Učiteľ postihnutý týmto opatrením je povinný prijať učiteľské miesto, ktoré sa nachádza vo vzdialenosti do 25 kilometrov od jeho bydliska a denná dochádzka verejnými dopravnými prostriedkami trvá menej než štyri hodiny.

Všetky ostatné štáty, ktoré neposkytujú tieto príplatky ku mzde (Taliansko, Spojené kráľovstvo (Škótsko), Nórsko a Estónsko) ponúkajú učiteľom status na základe zmluvy.

8.1.3. Prepustenie zo zdravotných dôvodov

Pracovná neschopnosť spôsobená ochorením je ďalším častým dôvodom pre uvoľnenie učiteľa z doterajšieho miesta. Často s tým býva spojené získanie nároku na invalidný dôchodok, čo závisí od sociálneho zákonodarstva príslušného štátu.

V Lotyšsku a v Litve je možné učiteľa zo zamestnania uvoľniť po štvormesačnej pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby: v Spojenom kráľovstve (Škótsko), Lichtenštajnsku, Poľsku a na Slovensku je táto lehota podstatne dlhšia (dva roky v Lichtenštajnsku, jeden rok vo Švédsku, v Poľsku a na Slovensku). Taktiež v iných štátoch je pracovná neschopnosť, či invalidita častým dôvodom pre predčasné penzionovanie s nárokom na invalidný dôchodok (v Belgicku, vo Francúzsku, v Taliansku a v Holandsku). V Portugalsku sa učiteľovi pred predčasným penzionovaním zo zdravotných dôvodov obvyčajne umožní pracovať až dva roky na znížený učebný úväzok a v hodinách zostávajúcich do predpísaného počtu vykonávať iné funkcie zodpovedajúce jeho zdravotnému stavu. Raz za pol roka je zdravotný stav učiteľa predmetom revízie.

Musí sa rozlišovať medzi dlhodobou a krátkodobou práceneschopnosťou. Značný počet štátov chráni učiteľov pred prepustením z dôvodov krátkodobej práceneschopnosti z dôvodu choroby. Je to napríklad v prípade Belgicka, Holandska a Českej republiky. V Belgicku, Španielsku, Fínsku a Švédsku dôvod na výpoveď nemôže byť ochorenie, choroba alebo neschopnosť pokiaľ to neznižuje schopnosť zamestnanca vykonávať prácu.

8.2. Výpoveď daná učiteľovi

Vo väčšine štátov nemusí učiteľ podávajúci výpoveď uvádzať dôvody. Jedinou požiadavkou je dodržanie predpísanej výpovednej lehoty.

Niektoré štáty však predsa len stanovujú, kedy a z akých dôvodov môže učiteľ výpoveď podať. V belgickom Frankofónnom a Germanofónnom spoločenstve učiteľia s definitívou musia žiadať o povolenie dať výpoveď. V Španielsku výpoveď podaná učiteľom v trvalej štátnej službe nadobúda platnosť až potom, kedy ju ministerstvo školstva prijme a príslušné oznámenie uverejní vo vestníku. V Estónsku musí učiteľ zamestnávateľovi písomne udať dôvody pre podanie výpovede.

Dátum odchodu zo zamestnania na vlastnú žiadosť podlieha obmedzeniu len zriedkavo. Vo Francúzsku musí výpoveď učiteľa prijať *recteur*, ktorý potom rozhodne, ku ktorému dátumu učiteľov pracovný pomer skončí (pred týmto termínom učiteľ nemôže odísť). Učiteľia, ktorí sa za to, že dostávali plat počas

prípravy na prijímaciu skúšku do zamestnania alebo počas študijného voľna, zaviazali, že zostanú po určitú dobu v službe, musia, v prípade nedodržania tejto lehoty, uhradiť štátu príslušnú časť nákladov. Na Islande je povoľovanie výpovedí obmedzené vtedy, ak by nadmerný počet odchádzajúcich učiteľov ohrozoval normálnu výučbu. V takom prípade môžu orgány miestnej správy výpovednú lehotu predĺžiť až na šesť mesiacov. Z prieskumu však vyplýva, že niektoré štáty obmedzujú učiteľa v podaní výpovede, nie však dĺžkou výpovednej lehoty, ale kalendárnym obdobím, ku ktorému je možné výpoveď podávať. Tak je to napríklad v Nemecku, kde je možné zamestnanie ukončiť len koncom školského roka alebo prvého polroku; podobne je to aj v Poľsku, kde môže učiteľ pracovný pomer ukončiť len na konci školského roka.

Za určitých okolností však môžu učitelia zamestnanie ukončiť aj bez dodržania predpísanej výpovednej lehoty. Napríklad vo Fínsku sú k tomu oprávnení z niekoľkých dôvodov, patrí sem nedodržanie dohodnutého platu, ohrozenie bezpečnosti na pracovisku, alebo nepridelenie dostatočného množstva práce. V Maďarsku je možné podať mimoriadnu výpoveď, ak zamestnávateľ závažne a vedome alebo z hrubej nedbalosti nedodržiava vecné záväzky zahrnuté do pracovnej zmluvy, alebo ak jedná spôsobom znemožňujúcim ďalšie zotrvanie v zamestnaní.

8.3. Výpovedná doba

8.3.1. Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnávateľom

Skončenie pracovného pomeru býva väčšinou podmienené predchádzajúcej výpovedi (okrem okamžitého prepustenia v prípade straty dôvery, lehota od jeho podania po prepustenie však býva stanovená rôzne, v závislosti na dôvodoch ukončenia zamestnania, na počte rokov, ktoré učiteľ odslúžil a na druhu jeho pracovného pomeru či pracovnej zmluvy). Značne sa líši tiež dĺžka výpovednej lehoty v jednotlivých európskych štátoch, od minimálnych 15 dní v Rumunsku až do minimálnych šesť mesiacov vo Švédsku.

K diferenciacii dĺžky výpovednej doby v závislosti od dôvodov dochádza niekedy v kandidátskych štátoch. V prípadoch, kedy k prepusteniu dochádza zo štrukturálnych dôvodov, býva výpovedná lehota obyčajne dlhšia. Zatiaľ čo bežná výpovedná lehota je v Českej republike dva mesiace, pri prepustení z dôvodu zrušenia školy alebo z organizačných dôvodov sa predlžuje na tri mesiace. V Estónsku sa dĺžka výpovednej lehoty pohybuje od jedného mesiaca (pri prepustení pre nedostatočnú výkonnosť v dôsledku nízkej kvalifikácie alebo zlého zdravotného stavu) do dvoch mesiacov (pri zrušení školy). U učiteľov, ktorí majú odslúžených viac než päť rokov a majú preto nárok na troj až štvormesačnú výpovednú lehotu, je však táto lehota pri zrušení školy skrátená. V niektorých

štátoch prináleží učiteľom za týchto okolností aj naďalej plat (viď časť 8.1.2. vyššie uvedenú).

Predĺženie výpovednej lehoty podľa počtu odslúžených rokov sa vyskytuje veľmi často, hlavne v členských štátoch EÚ. Obyčajne je nezávisle od odslúžených rokov stanovená určitá minimálna lehota výpovede pred ukončením pracovného pomeru. Táto lehota sa potom v určitých krokoch (obyčajne o mesiac) predlžuje, asi po 15 rokoch služby dosiahne maximum. Je to možné ilustrovať na príklade dánskych učiteľov, ktorým sa výpovedná lehota po každých troch rokoch služby predlžuje o jeden mesiac, pričom maximálna dĺžka je šesť mesiacov. V Spojenom kráľovstve (Škótsko) sa dĺžka výpovednej lehoty vymeriava v týždňoch, takže napríklad u učiteľa so služobnou dobou kratšou než 4 roky je štyri týždne a s každým ďalším odslúženým rokom sa predlžuje o jeden týždeň až do maximálnej dĺžky stanovenej na 12 týždňov. V Anglicku a Walese je normálna výpovedná lehota najmenej 2 mesiace, v letnom trimestri 3 mesiace, pričom končí zároveň s koncom školského roka. Učitelia, ktorí majú za sebou viac ako osem rokov nepretržitej služby, majú nárok na predĺženie výpovednej lehoty.

Treba spomenúť, že dĺžka výpovednej lehoty, pre zamestnávateľa záväzná, je v celej Európe nezávislá na tom, či pracuje učiteľ v pracovnom pomere na dobu neurčitú alebo má pracovnú zmluvu na dobu určitú.

Dĺžkou predpísanej výpovednej lehoty sa však môžu líšiť pracovné podmienky učiteľov zamestnaných na základe pracovnej zmluvy na dobu neurčitú v štátnej službe v štátoch, kde sa vyskytujú obidva typy pracovného pomeru učiteľov. Tak je to napríklad v Nemecku a v Rakúsku, kde dĺžka výpovednej lehoty učiteľov pracujúcich na zmluvu je úmerná počtu odpracovaných rokov, zatiaľ čo u učiteľov v štátnej službe výpovedná lehota v obidvoch uvedených štátoch neprichádza do úvahy, pretože týchto učiteľov je možné prepustiť len pri hrubom zanedbaní služobných povinností na základe disciplinárneho konania popísaného v oddieli 8.1.1. Platí to tiež o učiteľoch v trvalom pracovnom pomere v Belgicku; učitelia pracujúci na zmluvu na dobu určitú však môžu byť prepustení okamžite (pre hrubé porušenie pracovných povinností) alebo s 15 dennou výpovednou lehotou.

8.3.2. Výpovedná doba pri výpovedi danej učiteľom

Pokiaľ ide o výpovednú lehotu, ktorú je povinný dodržať učiteľ podávajúci výpoveď, jej dĺžka býva často rovnaká ako pri výpovedi podávanej zamestnávateľom. Platí to v Dánsku, Taliansku, Rakúsku, Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko), v Nórsku, Bulharsku, Českej republike, Lotyšsku, Poľsku a v Rumunsku. V iných štátoch sa však pri výpovedi podávanej učiteľom stanoví výpovedná lehota kratšia než pri výpovedi podávanej zamestnávateľom; tak je to vo Fínsku, vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve (Škótsko), v Estónsku a v Litve. V Belgicku musia učitelia v trvalom pracovnom pomere dodržať aspoň 15

dennú výpovednú lehotu, od zmluvných učiteľov na dobu určitú sa vyžaduje lehota len 8 denná (vo Frankofónnom a v Germanofónnom spoločenstve) alebo 7 dennú (vo Flámskom spoločenstve).

Súhrnne možno konštatovať, že druh pracovného pomeru nebýva vždy rozhodujúcim činiteľom o miere pracovnej istoty učiteľov. Pokiaľ ide o stratu zamestnania v dôsledku štrukturálnej prestavby (t.j. z organizačných dôvodov), záleží skôr na dopyte po učiteľoch. Zo skúmaných štátov menej než polovica prístupuje pri nadbytku učiteľov k prepúšťaniu. Učitelia v štátnej službe sú pred nadbytočnosťou tohto typu chránení už z princípu, a v niektorých štátoch, kde učitelia štátnymi zamestnancami nie sú, sa situácia častejšie rieši, pokiaľ je to možné, preložením učiteľa na iné zodpovedajúce miesto. V prípade, že to nejde a prepusteniu sa nedá vyhnúť, býva obyčajne doprevádzané opatreniami kompenzačnej povahy. Horšie sú na tom za takej situácie, ako sa zdá, učitelia zamestnaní v pracovnom pomere súkromnoprávneho charakteru, ktorých nechráni toľko právnych poistiek a náhradné umiestnenie nebýva pre nich tak často k dispozícii (pri pracovnom vzťahu tohto druhu býva priamym zamestnávateľom často samotná škola, ktorá nemá možnosť riešiť situáciu preložením).

Obidva modely pracovného pomeru učiteľov sa niekedy líšia aj pokiaľ ide o prepustenie z dôvodu priestupku. Prepustenie pre pracovnú neschopnosť alebo nespôsobilosť je totiž menej bežné v štátoch, kde sú učitelia štátnymi zamestnancami; aj v tomto prípade sa to obyčajne rieši preložením na miesto bez vyučovacích povinností. Disciplinárne konanie s učiteľmi prebieha v jednotlivých európskych štátoch podobným spôsobom a výpovedná lehota, ktorú musia zamestnávateľia (bez ohľadu na dôvod prepustenia) dodržať, je taktiež podobná, bez ohľadu na druh pracovného pomeru, v ktorom učiteľ pracuje.

2. KAPITOLA

PRACOVNÝ ČAS, POVINNOSTI A PROFESIONÁLNE ZÁSADY

ÚVOD

Táto kapitola skúma, nakoľko je učiteľská profesionálna prax formálne riadená. Je rozdelená do troch častí. Prvé dve časti zahŕňujú pracovný čas a požadované úlohy, s osobitným zreteľom na tímovú prácu. Tretia časť zahŕňa požiadavky, ktoré sa očakávajú od tejto profesie z hľadiska kompetencie a etiky.

Len pracovný čas, formálne predpísané úlohy a zásady profesionálnej praxe, uvedené v učiteľských zmluvách o pracovnom pomere, popis práce alebo iné oficiálne dokumenty sa berú do úvahy. Všetky informácie sa týkajú situácií, za akých sú učitelia zamestnaní na plný úväzok. Učitelia, ktorí ešte nie sú kvalifikovaní alebo len začínajú svoju kariéru, sa neberú do úvahy, ak podliehajú špeciálnym podmienkam (!).

1. DEFINÍCIE PRACOVNÉHO ČASU

1.1. Vyučovací čas, hodiny strávené v škole, celkový pracovný čas

Definícia pracovného času učiteľov zahŕňa buď **počet vyučovacích hodín** (niekedy s dodatočným počtom hodín určených na špecifické úlohy realizované na škole) alebo **počet hodín** venovaných povinnostiam na škole alebo na inom mieste stanovenom vedením školy. Okrem týchto hodín v rámci vyučovacieho rozvrhu existuje tiež bežne nedefinovaný počet hodín pracovného času určený na prípravu a známkovanie, ktoré môžu prebiehať po vyučovaní mimo školy. Celkový rozsah prác je vyjadrený ako **celkový počet pracovných hodín**, ktorý je aj oficiálne stanovený, je skôr indikatívny než formálne požadovaný. Neexistuje žiadna kontrola práce vykonávanej mimo vyučovacích hodín a/alebo hodín určených na povinnosti vykonávané na školách. Jednotliví učitelia plnia túto časť svojej práce podľa svojho rozhodnutia.

Tradične bol v Európe pracovný čas učiteľov stanovený z hľadiska počtu vyučovacích hodín. Zodpovedalo to profilu učiteľskej práce, ktorá sa delila na dve hlavné činnosti, na jednej strane to bolo vyučovanie a na druhej strane príprava vyučovacích hodín a známkovanie. V mnohých štátoch táto definícia pracovného času ustúpila druhej, širšej definícii, ktorá zahŕňa iné typy prác.

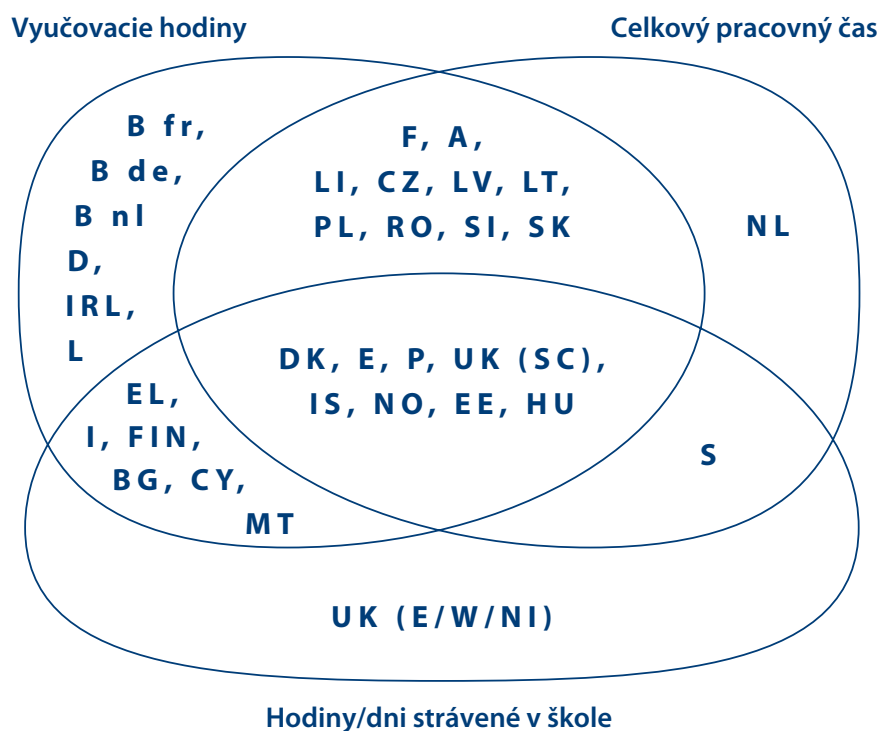
(!) Ďalšie podrobnosti pozri v: Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. Kapitola 5 a 6 Správy I: Počiatočné vzdelávanie učiteľov a prechod do pracovného života. Všeobecné stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3, Brusel: Eurydice 2002.

V súčasnosti existujú len štyri európske štáty, a síce Belgicko, Nemecko, Írsko a Luxembursko, ktoré definujú pracovný čas učiteľov na nižšom stupni stredných škôl z hľadiska počtu vyučovacích hodín (obrázok 2.1.). Ale v Nemecku prebiehajú diskusie a vznikajú pracovné skupiny (ako napr. v kraji Hamburg), ktoré vypracúvajú alternatívy. Desať štátov používa celkový počet hodín pracovného času na pokrytie všetkých služieb vykonaných učiteľmi, predovšetkým konkrétny počet vyučovacích hodín.

V 14 štátoch sa definícia pracovného času zmenila, s presným počtom hodín alebo dní, ktoré treba v škole odučiť na iné špecifické aktivity, ako je tímová práca, riadiaca činnosť atď., okrem bežného počtu vyučovacích hodín. Väčšina týchto štátov tiež uvádza celkový pracovný čas.

A nakoniec existujú tri štáty, konkrétne Holandsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko), ktoré definujú pracovný čas celkom iným spôsobom – bez uvedenia počtu požadovaných vyučovacích hodín. V Holandsku je legislatívne špecifikovaný len celkový ročný pracovný čas (vrátane všetkých činností). Vo Švédsku celkový ročný pracovný čas je stanovený na 1 767 hodín (z toho najmenej 1 360 treba stráviť v škole). Treba konštatovať, že v niektorých švédskych školách sa ešte stále používajú predchádzajúce výpočty na určenie počtu vyučovacích hodín pri stanovení nového pracovného času. V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) je uvedený len počet hodín (1 265 hodín tzv. „riadeného času“). Počas tohto času učelia musia vykonávať povinnosti v škole alebo na inom mieste stanovenom riaditeľom školy.

OBRÁZOK 2.1: ŠTATUTÁRNE DEFINÍCIE O PRACOVNOM ÚVÄZKU UČITEĽOV: HLAVNÉ ŠTANDARDNÉ VZORY NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



35

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Luxembursko: Len pre štátnych zamestnancov a chargés de cours; presne stanovený počet hodín mimo pracovného času je určený pre chargés d'éducation.

Rakúsko: Len učitelia zamestnaní krajinami, v Hauptschulen sa tu zohľadňujú. Indikácia je odvodená z nového Zákonníka o učiteľských službách.

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Služobné podmienky učiteľov v Anglicku a Walese v súčasnosti stanovujú, že okrem 1 265 hodín 'riadeného času' rozdeleného do 195 dní v školskom roku, učitelia odpracujú toľko dodatočných hodín, ako treba. Umožnia im účinne splniť svoje profesionálne povinnosti, vrátane klasifikácie/hodnotenia žiackej práce, písomných správ o žiakoch a prípravy vyučovacích hodín, učebného materiálu a učebných programov.

Vysvetlivka

Štandardná situácia je definovaná ako situácia, v ktorej učiteľ pracuje na plný úväzok a nemá iné úlohy, napr. riadiace úlohy. Učitelia, ktorí ešte nie sú kvalifikovaní alebo sú čerstvo kvalifikovaní, sa neberú do úvahy, ak podliehajú osobitným podmienkam.

Niektoré štáty od roku 1975 nevykonali žiadne zmeny v definícii pracovného času učiteľov, alebo len menšie zmeny v počte vyučovacích hodín. Iné však prešli od definície vyučovacích hodín v presnom zmysle k širšej definícii pracovného času⁽²⁾. Existuje niekoľko úloh spojených s touto zmenou.

V niektorých prípadoch je **zahrnuté spoločenské uznanie rozsahu pracovného úväzku učiteľov**, čo je mimoriadne dôležité, pretože v mnohých štátoch (napr. Rakúsko, Portugalsko, Fínsko, Island a Česká republika) sa chápu ako pracovne menej vyťažení než ostatní zamestnanci. Bežným, ale chybným názorom verejnosti je, že pracujú na čiastočný úväzok a majú dlhé prázdniny.

Definícia celkového pracovného času je pokusom o nápravu tohto názoru. Cieľom je zvoliť celkový počet hodín, ktorý zodpovedá pracovnému času iných ľudí pracujúcich vo verejnom sektore. V závislosti od štátu je tento čas definovaný ako týždenný alebo ako ročný súhrn (Obrázok 2.2). Ak vychádzame z týždennej definície máme na mysli počet pracovných hodín, ktoré sa vzťahujú na ostatných pracovníkov (zvyčajne 40 hodín). Skúsenosti Estónska odhaľujú význam tohto porovnania s pracovným časom iných pracovníkov. V roku 1994 bola zavedená nová koncepcia pracovného času. Norma základného pracovného času bola stanovená na 40 hodín týždenne a vyučovací čas učiteľov bol stanovený na 32 hodín s 20 až 24 vyučovacími hodinami. Túto koncepciu celkového pracovného času učitelia neprijali, zdôraznili, že vyučovací čas, príprava na vyučovacie hodiny a čas venovaný na iné činnosti súvisiace s výučbou bol vyše 32 hodín. V roku 2001 vláda vydala smernicu stanovujúcu celkový pracovný čas pre všetkých učiteľov na 35 hodín týždenne s 18-24 vyučovacími hodinami na nižšom strednom stupni.

Napriek tomu, mnohé týždne školských prázdnin, počas ktorých sa vyučovanie úplne zastavuje, sťažuje porovnanie pracovného času učiteľov s pracovným časom iných pracovníkov. Stanovenie celkového pracovného času na ročnej báze môže poskytnúť presnejší obraz o dlhých prázdninách, z ktorého vyplýva, že učitelia pracujú v tom čase menej, ale viac počas školského roka. Švédsko a Island sú pravdepodobne štáty, ktoré sú najbližšie k takému tvrdeniu. Vo Švédsku je celkový pracovný čas 1 767 hodín (45 hodín týždenne), ale základ použitý na ich výpočet je v skutočnosti 40 hodín týždenne. Učitelia sú mimo pracoviska počas školských prázdnin, z ktorých časť zodpovedá obvyčajným „pracovným prázdninám“, zatiaľ čo druhá časť sa považuje za náhradné voľno, za čas odpracovaný navyše počas školského roka. V Islande existuje 1800 hodín (cca 46 oficiálnych pracovných hodín týždenne) počas školského roka. Od roku 2001 je v

(2) Štáty, ktoré nezmenili svoju definíciu o pracovnom čase sú Nemecko, Grécko, Francúzsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Malta, Poľsko a Rumunsko. Pracovný úväzok učiteľov sa zvýšil, aby sa splnili rozpočtové obmedzenia v Belgicku (1984) a v Českej republike (1992, s nasledným zvýšením v roku 1997 a znížením v roku 1999). Pracovný úväzok v Luxembursku prešiel na 42-hodín (ale zostal nezmenený s prechodom na 40-hodín týždenne). V Slovinsku sa priemerný vyučovací čas znížil po roku 1991, kedy sa zmenil systém financovania škôl.

zmluvách týždenný a ročný školský rozvrh stanovený jasnejšie než predtým. Tým sa zvýšilo sociálne postavenie učiteľského povolania a ich povinnosti začala verejnosť chápať jasnejšie. Tieto zmeny šli ruka v ruke so zmenami s prípravou a so zvýšením platov.

OBRÁZOK 2.2: ŠTATUTÁRNE DEFINÍCIE PRACOVNÉHO ÚVÄZKU UČITEĽOV: ŠPECIFICKÉ ŠTANDARDNÉ REFERENCIE NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

																	UK	
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/Ni	SC
A	●	●	●	(●)	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●			●
B				●			●	●				●	●	●		●		●
C				●		●	●							●		●	○	●
D										●					●	○		
E				●									●					

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
B	●	●	●		●	●		●	●	●		●	●	●	●
C	●					●	○				●				
D	●		●	●			○			○					
E	●		●					●							

A Počet vyučovacích hodín (ktoré má trieda)

B Celkový vyučovací čas (vrátane času stráveného v škole a práce doma)

C Počet hodín/dní strávených v práci (v škole) berúc do úvahy všetky činnosti vcelku

D Počet hodín/dní venovaných úlohám iným než je výučba, zahŕňujú pobyt v škole

E Počet hodín, ktoré učitelia venujú personálnej práci

● Týždenný počet hodín ● = Ročný počet hodín ○ = Počet dní ročne
(●) Špeciálne prípady, pozri poznámky.

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky (obrázok 2.2.)

Dánsko: Pretože plat za nadčasy stanovený na 751 vyučovacích hodín (vrátane) ročne, existuje tendencia považovať 750 hodín za maximálny počet vyučovacích hodín.

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Španielsko: Národná legislatíva určuje počet hodín, ktoré treba odpracovať v škole týždenne. Autonómne kraje prispôbujú legislatívu pre učiteľov a stanovujú denný počet hodín, ktoré treba odpracovať škole.

Francúzsko: Okrem svojich vyučovacích činností, učitelia musia určitý čas venovať hodnoteniu žiaka (vrátane známkovania a učiteľským porad v *conseil de classe*) a stretnutiam s rodičmi žiakov, bez toho, že by uvádzali, koľko času si to vyžaduje, ale v zásade po hranicu stanovenú štatutárnym pracovným časom verejných zamestnancov.

Luxembursko: Len *chargés d'éducation* pôsobia v škole 144 hodín ročne. Tento dodatočný pracovný úväzok nebol však sprevádzaný definíciou popisu práce.

Rakúsko: V tejto kapitole sa zohľadňujú len učitelia zamestnaní *krajmi*, ktorí pracujú na vyšších odborných školách, *Hauptschulen*.

Portugalsko: Aktivita, ako je riadenie triedy alebo koordinácia výučby v konkrétnom predmete alebo v jazykovom klube, atď., vedú k zníženiu vyučovacieho času. Porady sú zahrnuté v 35 hodinách.

Fínsko: Dve hodiny plánovaného času sú určené na stretnutia, individuálne alebo spoločné plánovanie učebných plánov, atď.

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Od riadnych učiteľov sa požaduje, aby pracovali 1 265 hodín v počas 195 dní školského roka. Zo 195 dní, 190 sú dni, kedy sa od nich požaduje výučba žiakov (okrem plnenia iných povinností podľa príkazu riaditeľa školy).

Česká republika: Počet hodín venovaných na iné úlohy zahrnujúce prítomnosť v škole, nie je zahrnutý v legislatíve. Ale zakladá sa na rozdieli medzi základným týždenným pracovným úväzkom všetkých pracovníkov v štáte (40 hodín) a počtom vyučovacích hodín (v triede).

Vysvetlivka

Štandardná situácia je definovaná ako situácia učiteľa zamestnaného na plný úväzok, ktorý nevykonáva žiadne iné práce, ako sú riadiace úlohy. Učitelia, ktorí ešte nie sú kvalifikovaní alebo sú čerstvo kvalifikovaní, sa neberú do úvahy, ak podliehajú špeciálnym podmienkam.

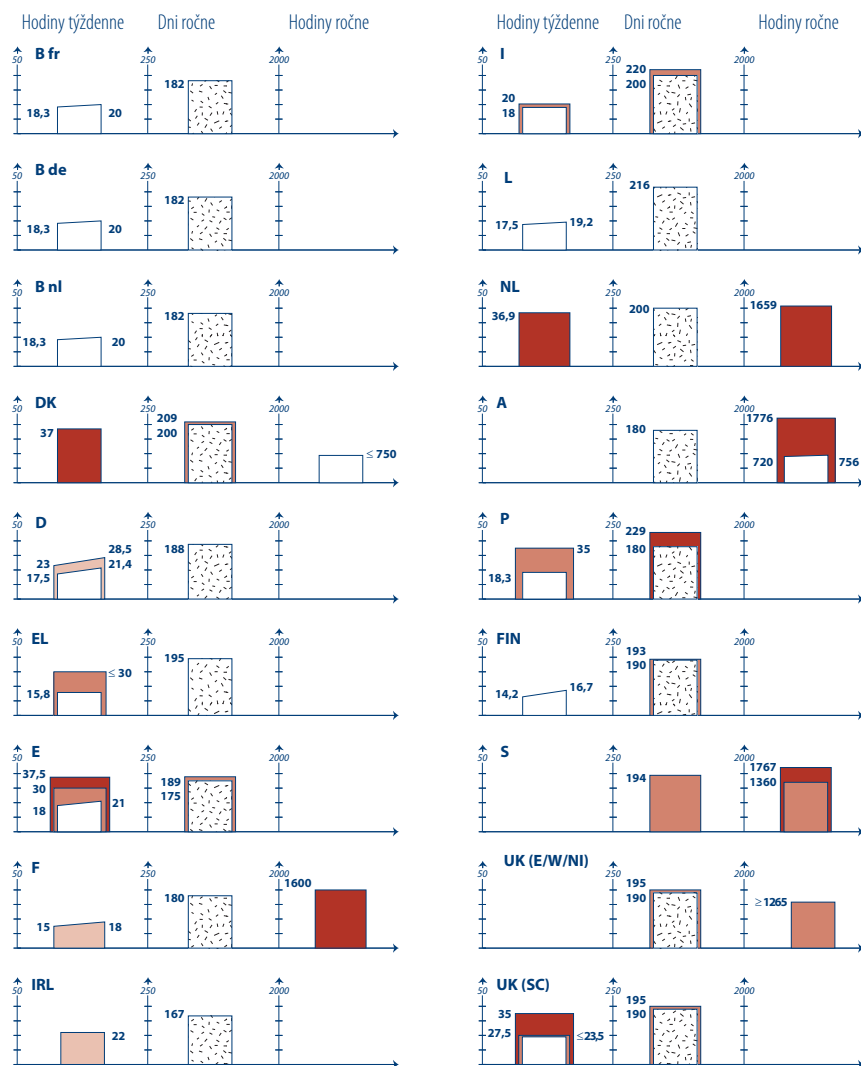
Ďalšia otázka o definícií pracovného času je **riadenie činnosti učiteľov** mimo vyučovacieho času. Je známe, že niektorí z nich trávajú oveľa viac času na svoju činnosť, než iní profesionáli vo verejných službách, zatiaľ čo iní obmedzujú svoju prácu na vyučovacie hodiny a v niektorých prípadoch venujú časť svojho voľného času na iné platené aktivity. Ako posledná možnosť sa mnohokrát týka hlavne štátov, v ktorých sú učiteľské platy veľmi nízke. V Estónsku a Lotyšsku učitelia môžu mať dokonca ďalší učiteľský úväzok, okrem základného, hoci momentálne dochádza k zmenám. S účinnosťou od šk. r. 2002/03 v Estónsku, učitelia nemajú možnosť zvýšiť si počet pracovných hodín externou výučbou. Tí, ktorí pracujú nad svoj riadny úväzok, sa považujú za pracovníkov s nadčasmi a musia dostať dodatočnú mzdu, v rámci stanoveného úväzku. V iných štátoch, ako je Grécko a Poľsko sa zapájajú do platených činností tým, že poskytujú súkromné hodiny žiakom, ktorí to potrebujú.

V takýchto kontextoch možnosť zvýšenia „riadeného“ pracovného času (tráveného v škole) musí byť sprevádzaná prehodnotením platov. Vzťah medzi pracovným časom a platmi ovplyvňujú všetky štáty. Ak sa prázdniny skracujú a vyučovací čas zvyšuje, otázka platov sa tak, či onak prejaví.

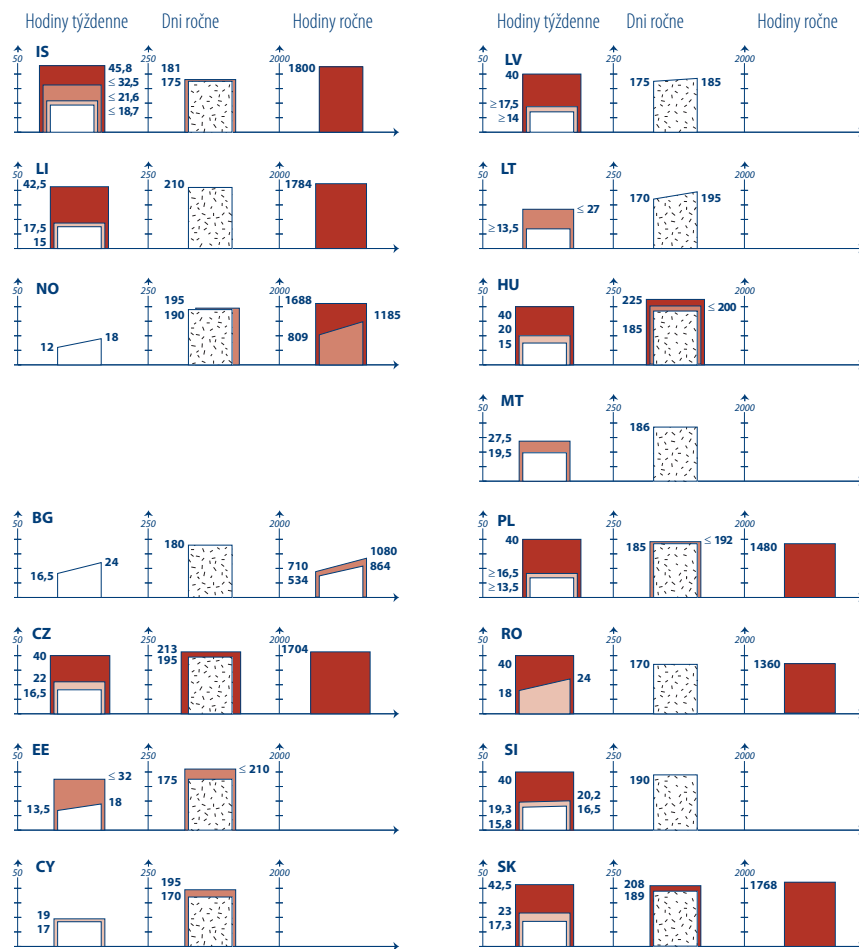
Tretou otázkou o definícií pracovného času je zahrnutie nových úloh v čase, ktorý učitelia trávajú v škole a poskytnutie **určitej autonómie školám pri využívaní ľudských zdrojov**. Je to zjavné hlavne v tých štátoch, v ktorých sa definícia pracovného času vychádza predovšetkým z požadovaného počtu hodín strávených v škole (výučba alebo iné úlohy). Keď sa pracovný čas definuje ako počet vyučovacích hodín riadeného času, počet vyučovacích hodín odpracovaných každým členom personálu už nie je definovaný centrálnne, ale riaditeľom školy. Avšak len dva štáty Švédsko a Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko) majú takýto prístup.

A konečne, štvrtá otázka odefinícií pracovného času je **problém súvisiaci s presným určením času venovaného na prípravu vyučovacích hodín a známkovanie**. Päť štátov uvádza počet vyučovacích hodín venovaných učiteľmi na personálnu prácu (prípravu a známkovanie), hlavne Dánsko, Rakúsko, Island, Nórsko a Litva. V Dánsku počet vyučovacích hodín nebol uzákonený od roku 1996. Celkový počet, 375 hodín ročne, je určený na úlohy týkajúce sa osobného pracovného času učiteľa (prípravu, sledovanie žiakov, kontakt s rodičmi mimo triedy). Je to „individuálny čas“. Ostatok je zahrnutý pod pojmom „školský čas“ a je určený na výučbu, prestávky medzi vyučovacími hodinami, spoločnú prípravu a spoluprácu s inými učiteľmi, pedagogické porady a množstvo úloh týkajúcich sa výučby a iných školských aktivít. V Rakúsku reforma pracovných predpisov z roku 2001/02 upravila spôsob, akým je plánovaný pracovný čas učiteľov. Tento kódex stanovuje ročný počet vyučovacích hodín (podobný počtu hodín iných štátnych zamestancov), ročný počet vyučovacích hodín a ročný počet hodín na prípravu a iné aktivity. Na Islande bol vyučovací čas, čas strávený v škole a celkový pracovný čas presne definovaný od roku 2001, práve tak, ako čas určený na prípravu, vyučovanie a známkovanie. Okrem vyučovacích hodín dohoda v Nórsku, stanovuje určitý počet hodín strávených v škole a na individuálnu prácu. Oba počty sa líšia podľa typu školy a vyučovaného predmetu. V Litve legislatíva stanovuje počet hodín na prípravu vyučovania a na známkovanie, ktoré sa líšia v závislosti od vyučovaného predmetu, počtu žiakov v triede a od ročníka.

OBRAZOK 2.3: ŠTATUTÁRNE DEFINÍCIE ŠTANDARDNÉHO PRACOVNÉHO ÚVÄZKU UČITEĽOV V HODINÁCH TÝŽDENNE, V DŇOCH ROČNE, V HODINÁCH ROČNE NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice



-  Celkový vyučovací čas (vrátane súkromného času práce učiteľov)
-  Čas trávený v škole na prípravu na vyučovanie a iné povinnosti
-  Vyučovací čas a prestávky
-  Vyučovací čas
-  Počet školských dní alebo počet dní, ktoré sa vyžadujú od učiteľov na výučbu žiakov

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky (obrázok 2.3.)

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli overené na národnej úrovni.

Francúzsko a Rumunsko: Prestávky medzi vyučovacími hodinami (5 minút vo Francúzsku a 10 minút v Rumunsku) sa považujú za súčasť vyučovacieho času.

Taliansko: Počet vyučovacích hodín, počas ktorých učiteľ je prítomný v škole každý týždeň zahrnuje vyučovacie hodiny a tiež priemerne asi dve hodiny týždenne na porady (maximálne 80 hodín ročne).

Nórsko: Počet hodín, počas ktorých učiteľ je v škole každý týždeň zahrnuje vyučovacie hodiny a tiež priemerne približne päť hodín týždenne na činnosti riadené riaditeľom (190 hodín ročne).

Estónsko: Od učiteľov možno požadovať pracovať v škole 32 hodín týždenne a 210 hodín ročne (aj počas školských prázdnin). Presný počet dní závisí od príslušnej školy.

Estónsko a Lotyšsko: Maximálny počet hodín povolený v prvom a druhom učiteľskom zamestnaní sa tu neuvádza. V Estónsku celkový dojednaný pracovný čas pre obe zamestnania nemôžu presahovať 60 hodín. V Lotyšsku smernice stanovujú základný učiteľský úväzok s 21 vyučovacími hodinami. Prieskum vykonaný v roku 2000 odhalil, že vyučovací pracovný úväzok zahrnoval vyše 32 vyučovacích hodín u 44,2 % učiteľov.

Malta: Obrázok ukazuje maximálny počet vyučovacích hodín (ktorý zahrnuje bežné obdobie výučby a zastupovanie chýbajúcich kolegov) a počet hodín na plnenie povinností v škole. Maximálny vyučovací čas je 13 hodín, pričom 18,75 hodín sú strávené v škole.

Rumunsko: Len „majstri“ odbornej výchovy vyučujú 24 hodín týždenne.

Vysvetlivka

Štandardná situácia je definovaná ako situácia učiteľa zamestnaného na plný úväzok, ktorý nevykonáva iné úlohy, napríklad riadiace. Učitelia, ktorí nie sú kvalifikovaní alebo sú čerstvo kvalifikovaní, sa neberú do úvahy, ak podliehajú špeciálnym podmienkam. Variácie zohľadnené na obrázku sa týkajú špecifických kritérií, ako je vyučovací predmet alebo zamestnanecký pomer (ďalšie podrobnosti pozri obrázok 2.7). Variácie týkajúce sa flexibility podľa nariadenia riaditeľa školy, v stanovení počtu vyučovacích hodín pre každého učiteľa, sa takisto zohľadňujú. Na druhej strane možnosti zníženia počtu vyučovacích hodín v súvislosti s dĺžkou praxe, alebo, keď je učiteľ poverený vykonávať iné povinnosti, nie sú zahrnuté.

V závislosti od príslušného štátu je vyučovací čas vyjadrený z hľadiska vyučovacích hodín trvajúcich 45 alebo 50 minút, plných (60 minútových) hodín výučby, ktoré zahrnujú 10 až 15 minútové prestávky. V tejto správe je vyučovací čas definovaný presne a pokiaľ možno vylučuje prestávky a nevyučovací čas vzájomného styku. Ale tento čas je zahrnutý do času určeného na prácu v škole, okrem obedných prestávok (pozri obrázok 2.6). Vyučovací čas sa vypočíta vynásobením počtu hodín dĺžkou vyučovacej hodiny a delením výsledku 60-timi. Detaily o spôsobe výpočtu v každom štáte pozri obrázok v prílohách.

V niektorých štátoch bola otázka vzťahu medzi pracovným časom učiteľov a pracovným časom zamestnancov štátnych služieb už prejednávaná z iného hľadiska. Napríklad v Luxembursku výpočet pracovného času učiteľov bežne vychádzal z princípu, že jedna hodina pracovného času je ekvivalentná dvom hodinám konvenčného administratívneho času. To viedlo k tomu, že zatiaľ čo štátni zamestnanci pracovali 42 hodín týždenne, učitelia odučili 21 hodín. Tento druh vzťahu medzi vyučovacími hodinami a časom potrebným na prípravu a známkovanie, ktoré existujú aj v iných štátoch, ako je Belgicko, Nemecko, Španielsko, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko, Česká republika a Slovensko, nezostali nedotknuté na prahu súčasných trendov. Všeobecná tendencia k zníženiu počtu pracovných hodín u všetkých zamestnancov, ktorá sa vyskytuje v niektorých štátoch, nebola všeobecne sprevádzaná znížením počtu vyučovacích

hodín u učiteľov, a ani zavedenie iných, pomerne časovo národných úloh (tímová práca pri stanovovaní školského plánu, činnosti spojené s interným hodnotením a pod.) nutne viedli k proporcionálnemu zníženiu počtu vyučovacích hodín. Tieto dva faktory pravdepodobne vysvetľujú, prečo si učitelia v niektorých štátoch myslia, že majú vysoký pracovný úväzok (pozri nižšie).

1.2. Dĺžka dovolenky za rok

V závislosti od príslušného štátu je dovolenka za príslušný rok definovaná ako počet dní alebo počet týždňov. Vo väčšine prípadov je počet dní dovolenky pre všetkých identický a veľmi často je určený podľa školského roka. V niektorých štátoch pokus o zosúladienie pojmu pracovného času učiteľa s pracovným časom ostatných zamestnancov zahrnuje jeho interpretáciu ako počet dní dovolenky ročne. Vo väčšine profesií vo verejnom a súkromnom rezorte sa počet dní dovolenky zvyšuje s dĺžkou praxe. V niekoľkých škandinávskych štátoch, v Taliansku, Maďarsku a Slovinsku sa toto zvýšenie týka aj učiteľov.

OBRÁZOK 2.4: ŠTATUTÁRNE DEFINÍCIE SÚHRNU DOVOLENIEK ZA ROK. UČITELIA NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Variácia podľa veku/dĺžky praxe	Bez variácie
Počet dní	I, FIN, S, HU, SI	E, CZ, EE, LT, RO
Počet týždňov	IS, NO	LI, LV
Vyrovnanie so školským kalendárom		B, D, EL, F, L, NL, A, P, UK, BG, MT, PL, SK

(:): DK, IRL, CY.

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Španielsko: Zákon tiež vymedzuje, že všetci štátni učitelia majú nárok na mesiac plateného voľna v lete, asi osem dní na Veľkú noc, pätnásť dní na vianoce, tri dni vo februári a sedem ďalších dní zákonom stanovenej platenej dovolenky (ako v prípade žiakov). Zatiaľ, čo učitelia štátneho rezortu riadia svoj pracovný kalendár podľa školského kalendára, napriek tomu sú v škole niekoľko dní pred začiatkom školského roka v septembri a niekoľko dní po jeho skončení v júni, vrátane prvých dní júla.

Taliansko: 30 dní počas prvých troch rokov, a potom 32 dní.

Rakúsko: Po 25 rokoch praxe učitelia trávajú 40 hodín (asi 1 týždeň) na činnosti známe ako „činnosti tretej oblasti“, t.j. iné než výučba, alebo príprava na vyučovanie a známkovanie.

Portugalsko: Všetci štátni zamestnanci majú nárok na mesiac platenej dovolenky. Zatiaľ, čo učitelia vo verejnom rezorte si prispôbia svoj pracovný čas podľa školského kalendára, napriek tomu sú v škole niekoľko dní pred začiatkom školského roka v septembri a po jeho skončení, (kvôli skúškam, zápisu, atď.). Svoju celoročnú dovolenku si môžu rozdeliť do dvoch období, z ktorých jedna musí mať najmenej 8 dní.

Fínsko a Švédsko: Táto dovolenka sa vyznačuje tým, že v praxi sú všetci učitelia na dovolenke, hoci ktorý deň, ktorý nie je oficiálnym pracovným dňom. Táto dovolenka slúži ako základ pre výpočet mzdy počas dovolenky a dávok vyplatených podľa zákona o zdravotnom poistení.

Lichtenštajnsko: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Litva: Učiteľom sa odporúča čerpať svoju ročnú dovolenku počas letných prázdnin.

Ďalšie poznámky (pokracovanie)

Maďarsko: Počet dní dovolenky sa líši podľa učiteľskej zmluvy. Ale u väčšiny učiteľov sa nárok na dovolenku zvyšuje vekom.

Slovinsko: Učiteľia dostávajú 19 až 25 dní dovolenky v závislosti od dĺžky praxe plus ďalšie dva až šesť dní v závislosti od ich kvalifikácie, tri až päť dní ako náhradu za špeciálne pracovné povinnosti (riadenie projektu, výučba žiakov vyžadujúcich osobitnú starostlivosť) a nakoniec päť ďalších dní po dosiahnutí veku 50 rokov.

Vysvetlivka

Prispôsobenie sa školskému kalendáru znamená, že celoročná dovolenka učiteľov zodpovedá normálnym školským prázdninám. Praceneschopnosť alebo iné dôvody (vrátane ďalšieho vzdelávania) sa nezahŕňujú do ročnej dĺžky dovolenky.

1.3. Porovnanie štandardných pracovných úväzkov

Na základe definícií o vyučovacom čase, čase trávenom v škole, na výučbu alebo iné činnosti a čase venovanom personálnej práci (príprava na vyučovanie, hodnotenie, doškoľovanie), je možné porovnať vyučovaciu povinnosť učiteľov v jednotlivých štátoch.

Je to užitočné z niekoľkých dôvodov. Znaky rozdielnosti medzi učiteľmi v mnohých štátoch súvisia s neustále sa zvyšujúcim pracovným úväzkom (v Belgicku – Francúzske spoločenstvo/, Dánsku, Grécku, Španielsku, Francúzsku, Fínsku, vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve, na Islande, v Lotyšsku, Poľsku, Rumunsku a na Slovensku). V tejto súvislosti existujú rôzne vysvetlenia ohľadne zvýšenia pracovného času, vrátane zvýšenia počtu hodín v rámci riadiacich úloh, ktoré vykázalo Grécko, Švédsko a Spojené kráľovstvo (Anglicko a Wales), zmeny v učebných osnovách, ako uvádza Švédsko, Spojené kráľovstvo (Škótsko) a Rumunsko, zavedenie koordinácie a tímovej práce hlásené Dánskom a Švédskom, zodpovednosť za zmiešané skupiny žiakov, ako uvádza Španielsko, Švédsko a Poľsko, zapojenie do interných evalvačných aktivít vo Švédsku a na Islande, integrácia žiakov so špeciálnymi potrebami vo Švédsku, Rumunsku a na Slovensku a medzidisciplinárna práca hlásená Švédskom, Spojeným kráľovstvom (Škótskom) a Poľskom.

V štátoch ako je Švédsko boli návrhy na zníženie pracovného úväzku, hlavne znížením administratívnych úloh, pokiaľ je to možné a s novým zameraním učiteľov na ich hlavné činnosti výučby a priamej starostlivosti o žiakov. V Dánsku sú učiteľia pod tlakom v rámci úloh širšieho spoločensko-vzdelávacieho charakteru, pre ktoré sa necítia byť kompetentní a uprednostňujú zameranie sa na svoju výučbu. V Holandsku tá istá ochota držať učiteľov zameraných na činnosti, pre ktoré boli školení, vedie k vytvoreniu rôznych typov postavenia v školách, ako je triedny asistent, počítačový expert, alebo konzultant. Podobný proces prebieha v Spojenom kráľovstve (Anglicko a Walese), kde má v posledných rokoch otázka učiteľského úväzku vysokú prioritu. V januári 2003 vláda, učiteľské odbory a zamestnávateľia podpísali novú dohodu zameranú na vyriešenie problému

učiteľského úväzku. *Standards and Tackling Workload* stanovuje plán zníženia celkového počtu hodín učiteľov za posledné štyri roky a práce na zabezpečenie garantovaného času na plánovanie, prípravu a hodnotenie. Dokument o školských mzdách učiteľov a podmienkach sa zmení za účelom jeho uvedenia do platnosti. Medzi návrhmi zameranými na riešenie pracovného úväzku je identifikácia administratívnych úloh alebo technickej údržby, ktorú by mohol vykonávať kvalifikovaný personál a nie učitelia. V Spojenom kráľovstve (Škótsku) nedávno vydaná správa o pracovných podmienkach učiteľov obsahuje zoznam úloh, ktoré budú zverené iným profesionálom s nižšou kvalifikáciou, alebo kvalifikáciou v iných oblastiach (riadenie a dozor a pod.).

V rámci tohto porovnanie počtu vyučovacích hodín a času stráveného v škole môže byť ilustratívna.

Nemožno zabúdať, že skutočný pracovný úväzok (nie práve činnosť v triede, ale príprava na hodiny a klasifikácia) je určovaný aj inými faktormi. Napríklad, taká premenná ako je pomer žiak/učiteľ výrazne mení pracovný úväzok z hľadiska známkovania. Ďalším faktorom, ktorý ho môže zvýšiť, je administratívna úroveň zodpovedná za tvorbu učebných osnov. Čas, ktorý učitelia potrebujú na plánovanie vyučovacej hodiny a prípravu závisí od toho, či musia učiť podľa centrálne stanovených učebných osnovách, prispieť k rozvoju miestne vypracovaných učebných osnov, alebo pracovať úplne individuálne. Závisí to tiež od úrovne podrobností v centrálne určených osnovách, ako aj existencii alebo dôslednosti metodických materiálov. A nakoniec, diskusia o pracovnom úväzku sa nemôže obmedziť na stanovenie celkového počtu pracovných hodín. Dôraz na určité aktivity za určitých podmienok ďalej zvyšuje tlak na učiteľov. Zmeny v učebných osnovách alebo týkajúce sa zavedenia výpočtovej techniky a nových požiadaviek hodnotenia sú faktory, ktoré vedú k zvýšeniu pracovného úväzku.

S patričným ohľadom na tieto pozorovania je možné sa pokúsiť porovnať pracovný úväzok učiteľov. Hlavným problémom je nájsť meradlo, ktoré umožňuje porovnanie. Boli zvolené dve úrovne informácií, respektíve ročný počet vyučovacích hodín a hodín strávených v škole alebo na inom určitom mieste.

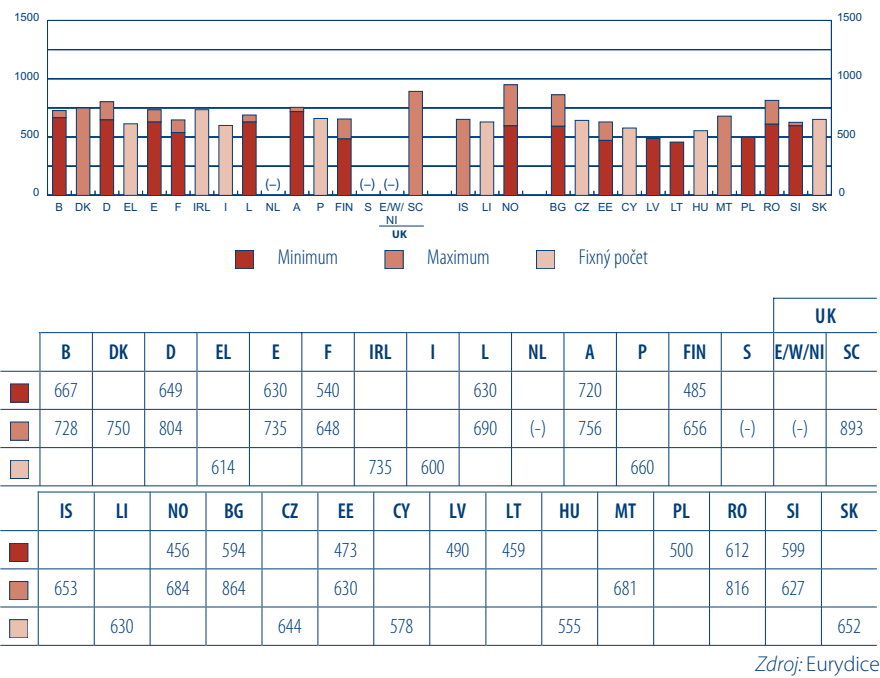
1.3.1. Ročný počet vyučovacích hodín

Porovnanie ročných vyučovacích hodín odhaľuje hlavné rozdiely medzi štátmi. Škótsky učiteľ môže mať takmer dvojnásobok učiteľského úväzku lotyšského, litovského alebo poľského učiteľa.

Treba však poznamenať, že počet školských dní je v tomto výpočte rozhodujúcim faktorom a že také porovnania založené na ročnom meradle nemôžu korelovať s týždenným.

Existujú tiež významné rozdiely, kedy sa zohľadňujú prestávky medzi vyučovacími hodinami, ako uvádza napríklad porovnania stavu v Rumunsku a Poľsku. Čas prestávok v Rumunsku sa považuje za súčasť vyučovacieho času, a preto sa nemôže od neho odvodiť. V Poľsku sa každá hodina skladá zo 45 minút vyučovacieho času a v priemere, 10 minútových prestávok. Takže výpočet vyučovacieho času sa tu vykonáva na základe 45 minútových vyučovacích hodín, pričom prestávky sa počítajú za čas strávený na škole (pozri obrázok 2.6.).

OBRÁZOK 2.5: ROČNÝ ŠTANDARDNÝ POČET VYUČOVACÍCH HODÍN (VRÁTANE PRESTÁVOK MEDZI HODINAMI). UČITELIA NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Dodatočné poznámky

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú verifikované na národnej úrovni.

Francúzsko a Rumunsko: Prestávky medzi vyučovacími hodinami (5-minútové vo Francúzsku a 10-minútové v Rumunsku) sa považujú za súčasť vyučovacieho času.

Taliansko: Podľa rozhodnutia školskej rady vyučovacie hodiny sa môžu znížiť až o 10 minút. Učitelia, ktorí pracujú v škole, kde sú vyučovacie hodiny kratšie ako 60 minút, musia venovať časový rozdiel ďalším vyučovacím činnostiam určeným učiteľskou radou, aby vyplnili 18 hodinový vyučovací týždeň.

Švédsko: Celkový pracovný čas učiteľov je 1 767 hodín, z ktorých 1 360 treba stráviť v škole (pozri obrázok 2.6.).

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Od učiteľov sa požaduje 1 265 hodín v školskom roku na plnenie povinností stanovených riaditeľom školy. Rozdelenie 1 265 hodín stanoveného času medzi výučbu a iné povinnosti je v rukách triednych učiteľov v závislosti od potrieb školy (pozri obrázok 2.6.).

Malta: Vyučovací úväzok je stanovený ako maximum 26 vyučovacích hodín, vrátane zastupovania neprítomných kolegov.

Rumunsko: Len „majstri odbornej výchovy“ vyučujú 24 hodín týždenne.

Vysvetlivka

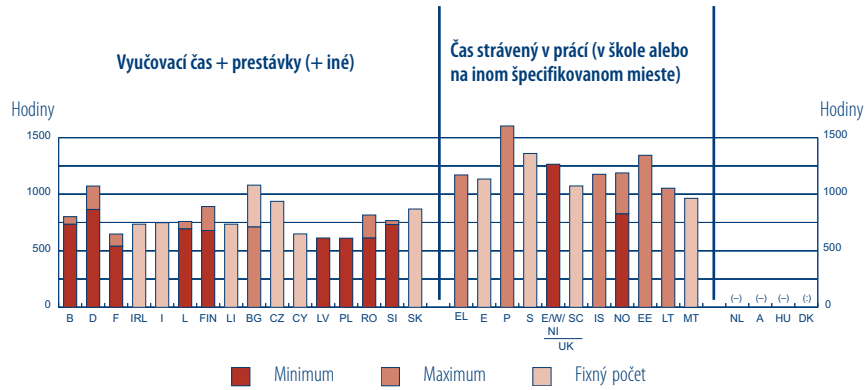
Štandardná situácia je definovaná ako situácia učiteľa zamestnaného na plný úväzok. Učitelia, ktorí nie sú kvalifikovaní alebo sú čerstvo kvalifikovaní, sa neberú do úvahy, ak sú predmetom špeciálnych podmienok. Variácie týkajúce sa flexibility, podľa rozhodnutia riaditeľa školy, pri stanovení počtu vyučovacích hodín na každého učiteľa, sa takisto zohľadňujú. Na druhej strane možnosti zníženia vyučovacích hodín na základe dĺžky praxe, alebo, keď je učiteľ poverený vykonávaním iných povinností, nie sú zahrnuté.

V závislosti od príslušného štátu je vyučovací čas vyjadrený z hľadiska vyučovacích hodín v dĺžke 45 alebo 50 minút, plných (60 minútových hodín výučby), alebo plných hodín, ktoré zahrnujú 10 až 15 minútové prestávky. V tejto správe je vyučovací čas definovaný presne a pokiaľ možno vylučuje prestávky a poradenské hodiny, ale tento čas je zahrnutý v čase určenom na prácu v škole, okrem obedných prestávok. Vyučovací čas sa vypočíta vynásobením počtu vyučovacích hodín dĺžkou vyučovacej hodiny a rozdelením výsledku 60-timi. Podrobnosti o spôsobe, výpočtu v každom štáte, pozri obrázok v prílohách.

1.3.2. Ročný počet hodín strávený v škole

Obrázok 2.6. poskytuje ďalšiu indikáciu z hľadiska porovnateľnosti údajov o vyučovacom čase učiteľov, pretože ukazuje čas strávený v škole výučbou, podpornými a konzultačnými činnosťami, atď. Porovnateľnosť je, naopak, ovplyvnená rozdielmi v spôsobe, akým je pracovný čas v škole definovaný, nakoľko tento čas zahrnuje prestávky bez ohľadu na to, ako ich učiteľ využije (či už na kontakt so žiakmi, na prípravu, známkovanie alebo skutočné prestávky). Okrem toho len v niekoľkých štátoch čas strávený v škole zahrnuje časový rozvrh určený na prípravu a známkovanie a učitelia ich nemusia robiť doma.

OBRÁZOK 2.6: CELKOVÝ ŠTANDARDNÝ (ROČNÝ) POČET HODÍN V PRÁCI (V ŠKOLE ALEBO NA INOM ŠPECIFICKOM MIESTE). UČITELIA NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Vyučovací čas + prestávky (+ iné)

	B	D	F	IRL	I	L	FIN	LI	BG	CZ	CY	LV	PL	RO	SI	SK
Minimum	734	865	540			693	679		710			613	611	612	732	
Maximum	801	1 072	648			759	891		1 080					816	766	
Fixný počet				735	748			735		937	649					869

Čas strávený v práci (v škole alebo na inom špecifikovanom mieste)

UK															
	EL	E	P	S	E/W/NI	SC	IS	NO	EE	LT	MT	NL	A	HU	DK
Minimum					1 265			809							
Maximum	1 170		1 603				1 176	1 185	1 344	1 053		(-)	(-)	(-)	(:)
Fixný počet		1 134		1 360		1 073					964				

Zdroj: Eurydice.

Dodatočné poznámky

Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Holandsko, Rakúsko a Maďarsko: Celkový počet hodín strávený v škole nie je stanovený centrálnne, a preto sa nepočíta.

Vysvetlivka

Štandardná situácia je definovaná ako situácia učiteľa zamestnaného na plný úväzok. Učitelia, ktorí nie sú kvalifikovaní alebo sú čerstvo kvalifikovaní, sa neberú do úvahy, ak podliehajú špeciálnym podmienkam.

Okrem času mimo špecifických druhov práce, ako sú konzultácie, tímová práca a klasifikačné porady, prestávky sú zahrnuté do času odpracovaného v škole, či sú venované interakcii so žiakmi alebo nie. Ale obedňajšia prestávka sa nepočíta do ostatných prestávok.

V prvej skupine štátov čas, ktorý učitelia trávajú v škole je odvodený od skutočného vyučovacieho času, k tomu je pridaný čas zodpovedajúci prestávkam a v prípade Talianska, Fínska, Bulharska a Cypru tiež týždenný alebo ročný počet hodín určený na konzultácie, plánovanie učebných osnov alebo iné činnosti, v rámci ktorých musia byť učitelia prítomní v práci. V druhej skupine štátov je čas strávený na plnenie úloh v škole, alebo na inom špecifickom mieste stanovený štatutárne.

Obrázok 2.6. ukazuje rozdiely medzi štátmi. Niekoľko štátov sa vyznačuje tým, že jednotliví učitelia trávajú každý rok vyše 1 000 hodín v škole. Podľa definície je to logické v štátoch, kde je definícia času stráveného v práci (v škole, alebo na inom špecifickom mieste). Toto čísla sa môže líšiť od 963 hodín na Malte do 1 603 hodín v Portugalsku. Od učiteľov v Grécku a Estónsku je zákonom povolené žiadať prácu v škole v rozsahu 30 hodín týždenne. V Španielsku musia v školských priestoroch tráviť 30 hodín. Vo Švédsku musia byť učitelia v škole 35 hodín týždenne a takisto v Portugalsku, kde je však prax iná. V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) sa od učiteľov požaduje pracovať 1 265 hodín ročne (asi 32,5 hodín týždenne), čo sa považuje za minimum. 1 265 hodín stanoveného času bežne nezahŕňa čas na prípravu alebo hodnotenie. Od učiteľov sa požaduje odpracovať ďalšie hodiny, ktoré potrebujú na splnenie svojich odborných povinností, vrátane kľúčových úloh.

Tam, kde sa rozsah prác vykonávaných v škole vypočíta na základe vyučovacieho času a prestávok, sa čísla pohybujú od 540 hodín ročne (vo Francúzsku) do 1 080 hodín ročne (v Bulharsku). Tieto však treba považovať za minimálne čísla. Učitelia musia zostať v škole kvôli iným povinnostiam, pre ktoré počet hodín nie je pevne stanovený (pozri obrázok 209 – zoznam úloh, ktoré možno požadovať od učiteľov).

1.4. Štatutárne varianty v počte vyučovacích hodín

Počet vyučovacích alebo „metodických hodín“ (venovaných kontaktu so žiakmi) možno znížiť podľa niekoľkých kritérií vrátane veku alebo dĺžky praxe učiteľov (so zníženým vyučovacím úväzkom pri postupe v kariére), podľa predmetu vyučovaného v škole, (niektoré predmety si vyžadujú väčšiu prípravu než iné) alebo podľa zamestnaneckého statusu, či kvalifikácie učiteľov.

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NL	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A			●	●					●	(●)		●					●	●	●			(●)	●				(●)		●	●	
B										(●)			●							●		(●)	(-)						●	●	
C			●			●			●	(●)												(●)	(-)						●		

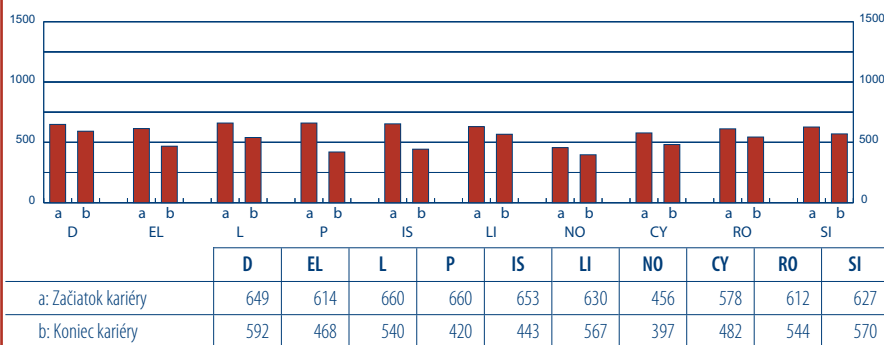
Zdroj: Eurydice

Vysvetlivka

Treba mať na pamäti, že sa zohľadňuje len situácia učiteľov s plným úväzkom a nie učiteľov, ktorí majú znížené vyučovacie hodiny kvôli riadiacej činnosti. Zníženie vyučovacích hodín na zvládnutie vybavenia, alebo účasti v odborných činnosti, v ďalšom vzdelávaní alebo v práci zborov či výborov, sa neberú do úvahy. Takisto sa nezohľadňujú varianty spojené s prácou mimo školy, napr. vyučovanie v nemocniciach. Podrobnosti o znížení pracovného času v súvislosti s vekom alebo dĺžkou praxe pozri na obrázku 2.8.

Varianty týkajúce sa dĺžky praxe existujú v desiatich štátoch. Sú štruktúrované rôznymi spôsobmi, niekedy s veľmi postupným znižovaním (napríklad v Grécku, Luxembursku, Portugalsku alebo na Cypre), alebo zníženie po určitom veku (v Nemecku, Portugalsku, na Islande, v Lichtenštajnsku, Nórsku, Slovinsku), alebo po určitom počte odpracovaných rokov v kombinácii s prvým titulom (v Rumunsku).

OBRÁZOK 2.8: ŠTATUTÁRNE VARIANTY V POČTE VYUČOVACÍCH HODÍN PODĽA VEKU/DĹŽKY PRAXE. UČITELIA NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Nemecko: O jednu alebo dve hodiny menej týždenne od veku 55 rokov. Obrázok ilustruje situáciu učiteľov s minimálnym štandardným učiteľským úväzkom (23 vyučovacích hodín týždenne).

Grécko: V prvých šiestich rokoch praxe učiteľ učí 21 hodín týždenne. Tento pracovný úväzok sa znižuje na 19 hodín týždenne až po dosiahnutí 12 rokov praxe a potom na 18 hodín týždenne. Od roku 1997 bol úväzok znížený na 16 hodín po absolvovaní 20 ročnej praxe.

Luxembursko: Len štátni zamestnanci: 22 hodín týždenne, o jednu hodinu menej po desiatich rokoch praxe a o dve, tri a štyri hodiny menej po dosiahnutí veku 45, 50 a 55 rokov.

Holandsko: Učiteľia môžu požiadať zamestnávateľov o zníženie svojho učiteľského úväzku vo veku od 52 rokov (o tri hodiny menej týždenne) a od 56 rokov (o šesť hodín menej týždenne). Táto požiadavka o znížený pracovný úväzok sa vznesla na základe dohody, že takisto sa zníži ich plat.

Portugalsko: Zníženie o dve hodiny každých päť rokov vo veku od 40-tich rokov a po desiatich rokoch praxe až o maximálne osem hodín. Všetci učiteľia, ktorí dosiahli 27 rokov praxe, majú nárok na toto maximálne zníženie.

Island: Od dvoch do 15 rokov praxe 28 hodín; od 15 do 54 rokov praxe 27 hodín; od 55 do 59 rokov praxe 24 hodín; nad 60 rokov 19 hodín.

Lichtenštajnsko: O dve vyučovacie hodiny menej po dosiahnutí veku 55 rokov.

Nórsko: 6 % zníženie vyučovacieho úväzku po dovŕšení 55 rokov a 13 % zníženie vo veku nad 60 rokov. Obrázok znázorňuje situáciu učiteľov s minimálnym vyučovacím úväzkom (16 hodín týždenne).

Cyprus: 24 hodín pre novo kvalifikovaných, 22 hodín po 7 rokoch praxe a 20 hodín po 15 rokoch praxe.

Rumunsko: Učiteľia s prvým titulom, ktorí absolvovali vyše 25 rokov praxe majú o dve hodiny týždenne menej. Obrázok znázorňuje situáciu väčšiny učiteľov.

Slovinsko: Učiteľia vo veku nad 50 rokov majú o dve hodiny menej.

Varianty týkajúce sa vyučovacieho predmetu existujú len v štyroch štátoch, vo Fínsku, v Bulharsku, Rumunsku a Slovinsku.

Vo Fínsku a v Slovinsku učitelia materinského jazyka majú nižší pracovný úväzok než učitelia iných predmetov. Rozdiel v čase na prípravu/klasifikáciu medzi jednotlivými predmetmi viedol k rozdielu v učiteľskom úväzku.

Vo Fínsku sú tieto rozdiely často kritizované, že neberú do úvahy zmeny v predmetoch. V skutočnosti, hoci vyučovanie v materinskom jazyku sa vždy považovalo za najnáročnejšie, pretože museli známkovať slohové práce; známkovanie slohových prác je v súčasnosti súčasťou pracovného úväzku aj učiteľov cudzích jazykov. V Slovinsku k rozdielu došlo v roku 1997, kedy bol úväzok učiteľov materinského jazyka znížený o jednu hodinu. V roku 1990 estónska vláda zaviedla rôzny počet vyučovacích hodín u učiteľov podľa predmetu – 20 hodín pre učiteľov materinského jazyka a literatúru, 21 hodín pre učiteľov matematiky a 22 hodín pre ostatných učiteľov. Tieto úpravy však neboli implementované.

Rozdiely spojené so zamestnaneckým statusom alebo získaným titulom existujú len vo veľmi obmedzenom rozsahu v Nemecku, Francúzsku, Luxembursku a Rumunsku, v ktorých sú tieto kritériá spojené s dĺžkou praxe.

2. ÚLOHY, KTORÉ TREBA PLNIŤ

2.1. Úlohy požadované od učiteľov na základe zákona, alebo iných všeobecne záväzných predpisov

Okrem výučby a prípravy/klasifikácie môžu byť učitelia zapojení do rôznych aktivít, ktoré viac alebo menej zaťažujú ich pracovný úväzok. Táto časť sa venuje hlavne úlohám, ktoré vyžadujú skutočné investície nadčasovej práce. Obrázok 2.9. uvádza zoznam úloh, ktoré je možné požadovať od učiteľov na základe zákona, alebo iných predpisov. Treba poznamenať, že v praxi sa situácia môže líšiť. V niektorých štátoch úlohy, ktoré majú učitelia vykonávať, ak by sledovali oficiálne predpisy do písmena, sú v praxi len dobrovoľné. V iných štátoch učitelia môžu vykonávať povinnosti, ktoré nie sú špecifikované v oficiálnych dokumentoch.

Činnosti učiteľov sa medzi štátmi odlišujú. Diferenciácia úloh prebieha v dvoch hlavných prúdoch, pričom každá vyžaduje špecifické zručnosti. V prvom prípade učitelia pracujú **samostatne**, zastupujú svojich kolegov, riadia žiakov a monitorujú budúcich učiteľov (body A1-A4, obrázok 2.9). V druhom prípade pracujú skôr **ako tím**, pripravujú učebné osnovy, hodnotia školu atď. (bod B1 a B2). Obrázok 2.9. obsahuje údaje len o štátoch, v ktorých rozdelenie týchto úloh nie je sprevádzané mimoriadnymi odmenami alebo skrátením vyučovacieho času.

Zastupovanie chýbajúcich kolegov je jednou zo špecifických povinností učiteľov v niektorých štátoch, ako je Belgicko, Nemecko, Španielsko, Írsko, Taliansko, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo, Lichtenštajnsko, Bulharsko, Malta, Slovinsko a Slovensko. **Dozor** medzi vyučovacími hodinami je úlohou, ktorú musia učitelia vykonávať vo väčšine štátov. To umožňuje zodpovedať otázku z predchádzajúcej časti o využití prestávok medzi vyučovacími hodinami, ktoré sa všeobecne zdá, že trávajú sledovaním žiakov s minimálnymi výnimkami. Sledovanie žiakov po vyučovaní sa zdá byť menej časté, ale je ďalšou aktivitou, ktorú treba brať do úvahy v prípade niekoľkých štátov. **Poskytovanie podpory budúcim učiteľom a práve nastupujúcim** sa zdá byť pomerne bežnou úlohou, ktorú učitelia musia vykonávať bez toho, že by sa im znížil počet pedagogických aktivít. Ale v troch štátoch (Španielsko, Rakúsko a Slovensko) túto úlohu plnia len skúsení učitelia.

Treba konštatovať, v niektorých štátoch sa od nich očakáva, že budú plniť tieto úlohy, aj keď štatutárna definícia o pracovnom čase im neposkytuje presne určený čas v škole, aby tak mohli urobiť (Belgicko, Luxembursko a Holandsko). Týka sa to Nemecka, hoci v niektorých krajinách, riaditelia školy môžu dočasne znížiť pracovný úväzok o jednu alebo dve hodiny týždenne na podporu tímovej práce. V niekoľkých štátoch sú učitelia zapojení aj do **internej evalvácie**. A opäť, u niektorých z nich, táto aktivita, ktorá si môže vyžadovať výrazné časové investície,

sa nezohľadňuje pri definovaní pracovného času (ako napr. v Belgicku, Poľsku, Slovinsku a na Slovensku).

OBRAZOK 2.9: ŠPECIFICKÉ ÚLOHY, KTORÉ MOŽNO OČAKÁVAŤ OD UČITEĽOV PODĽA ZÁKONA ALEBO INÝCH ZÁVÄZNÝCH PREDPISOV, BEZ MIMORIADNEJ ODMENY ALEBO ZNÍŽENIA VYUČOVACIEHO ČASU, NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	UK																																	
	Bfr	Bde	Bnl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NL	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	
A1				●		●	●		●	●	●	●	●		●	●	●			●	●		●	●	(.)	●	●	●		●	●	●	●	
A2							●		●		●	●					●				●	●			(.)		●		●	●	●	●	●	
A3	●	●	●	(.)	●	●	●		●	●		●	●	●	●	●	●	●		●		●			(.)				●		●		●	
A4				(.)			●			●	●	●	●				●	●	●		●				(.)							●	●	
B1	●	●	●	●	●	●	●			●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	(.)	●	●	●	●	(.)	●	●	●	●	●	●	●	●
B2	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	(.)	●	●		●		●			●	●		●	●
A1	Dozor medzi hodinami (okrem počas obedných prestávok)																	B1	Tímová práca pri tvorbe učebných plánov, a učebných osnov															
A2	Dozor po vyučovaní																	B2	Tímová práca pri internom hodnotení v škole															
A3	Zastupovanie počas absencie kolegov																																	
A4	Podpora budúcich učiteľov a novo nastupujúcich																	●	Špeciálne prípady, pozri poznámky															

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Belgicko: B1 (B de); A3, B1, B2 (B nl): Úlohy, ktoré sa oficiálne nevyžadujú, ale učitelia ich plnia v praxi.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Nemecko: Učitelia môžu dočasne zastupovať chýbajúcich kolegov, hoci zvyčajne len na veľmi krátke obdobie (asi 1-5 týždne). Predpisy sa líšia medzi jednotlivými krajinami. Dozor medzi hodinami a zabezpečenie podpory pre budúcich učiteľov sú zriedkavé; učitelia sú zapojení do interného hodnotenia len v šiestich krajinách.

Francúzsko: Okrem vyučovacej činnosti učitelia musia určitý čas venovať hodnoteniu žiakov (vrátane známokovania a poradám zboru – *conseil de classe*) a kontaktom s rodičmi žiakov.

Taliansko: Učiteľský zbor stanovuje učebné plány školy.

Holandsko: Presná formulácia a interpretácia kolektívnej zmluvy je decentralizovaná a vedie k mnohým miestnym dohodám. A1, A2 a A3 nie sú požadované zákonom, ale školy si to samé regulujú.

Rakúsko: Supľovanie kolegov nevedie k mimoriadnym odmenám ak ide o 10 hodín ročne a menej. Tímová práca sa odporúča pri internom hodnotení.

Portugalsko: Od učiteľov sa štatutárne požaduje nahradiť chýbajúcich kolegov počas krátkeho obdobia absencie, vždy, keď je to nutné.

Fínsko: A1 je normálne stanovené podľa zamestnávateľa, riaditeľa školy; A3 je miestne regulované; B1 je stanovené v kolektívnej zmluve o platoch; B2 je špecifikované ako legálna povinnosť.

Švédsko: Všetky úlohy možno očakávať od učiteľov v súlade s podmienkami kolektívnych zmlúv.

Spojené kráľovstvo: A1, A2: Od učiteľov sa požaduje udržiavať dobrý poriadok a disciplínu medzi žiakmi a chrániť ich zdravie a bezpečnosť počas povinného zotrvania v školských priestoroch, aj keď sú zapojení do školských aktivít inde.

Lotyšsko: Obrázok 2.9. predstavuje minimálny súbor úloh, ktoré sa požadujú od učiteľov.

Rumunsko: A3 je zvyčajne určené na školskom stupni od riaditeľa školy. Učitelia bežne platia kolegov za hodiny alebo majú s nim dohodu, v rámci ktorej zastupujú kolegov, vždy keď je nutné. A4 bude zahrnuté do budúcich ustanovení.

Vysvetlivka

Obrázok znázorňuje úlohy, ktoré možno očakávať od učiteľov ako súčasť ich bežnej práce. Nezahrnuje úlohy, za ktoré sú mimoriadne odmeny. B2: Účasť na internom hodnotení prostredníctvom školskej rady sa nezohľadňuje.

2.2. Miesto tímovej práce

Ako sme uviedli vyššie, tímová práca je spôsob organizácie práce prebiehajúcej v niekoľkých štátoch v nových úlohách, ktoré sa očakávajú od učiteľov.

Tímová práca je definovaná a analyzovaná z hľadiska času formálne venovaného spolupráci medzi učiteľmi mimo rozvrhu hodín. Zahrnuje situácie, počas ktorých učitelia spolu pracujú na tvorbe učebného plánu, implementujú medzidisciplinárne činnosti, plánujú učebné osnovy alebo prispievajú k internému hodnoteniu svojej školy. Tímová výučba, ktorá sa týka spoločnej práce skupiny žiakov v rámci výučby a iných aktivít, ako aj koordinácia vykonávaná učiteľmi zodpovednými za predmetový odbor, sa neberie do úvahy.

Vo väčšine štátov existujú kampane na podporu tejto metódy organizácie pomocou legislatívy, pokynov alebo zabezpečením špecifických zdrojov. V Grécku a v Spojenom kráľovstve, kde plánovanie učebných osnov a účasť v školskom hodnotení sa považujú za bežné povinnosti učiteľa, neexistujú špecifické kampane na podporu využitia tímovej práce pre tieto aktivity.

Obrázok 2.10. ukazuje, že existencia zákonov alebo metodiky na podporu tímovej práce nie je systematicky sprevádzaná štatutárnou definíciou o pracovnom čase uvádzajúcou presné stanovenie počtu hodín venovaných tejto činnosti alebo vymedzujúcou čas existujúci v škole pre porady zboru potrebné na tímovú prácu.

Obrázok 2.11. ukazuje, že špecifické zdroje existujúce pre tímovú prácu môžu mať rôzne formy, vrátane zabezpečenia dokumentácie alebo prípravy v tímovej práci.

OBRÁZOK 2.10: PODPORA TÍMOVEJ PRÁCE ZAHNUTÁ DO ÚLOH A ŠTATUTÁRNEHO PRACOVNÉHO ČASU UČITEĽOV NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Existencia legislatívy alebo metodiky na podporu tímovej práce	Špecifická legislatíva alebo pokyny neexistujú
ŠPECIFIKÁCIA MNOŽSTVA PRACOVNÉHO ČASU INÉHO AKO VYUČOVACIEHO		
Počet hodín špecificky určených na tímovú prácu	FIN	I, UK (SC)
Počet hodín/dní prezenzie v škole alebo na inom špecifickom mieste, ktoré by mohli zahŕňať tímovú prácu	DK, E, P, S, IS, NO, BG, HU	EL, UK (E/W/Nl), EE, MT
Počet hodín celkovej práce (vrátane osobného pracovného času), ktoré by mohli zahŕňať tímovú prácu	F, NL, LI, LV, LT, PL, SI, SK	A, CZ, RO
DEFINÍCIA PRACOVNÉHO ČASU INÉHO AKO JE VYUČOVACÍ ČAS NIE JE		
	B fr, B de, D, IRL, L	B nl

(:): **CY**.

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú verifikované na národnej úrovni.

Holandsko: Najnovší vývoj zavádzajúci väčšiu diferenciáciu medzi úlohami (so zavedením funkcie triednych učiteľov, počítačových expertov a poradcov) majú vplyv na včlenenie učiteľov do tímu ľudí, ktorí spoluzodpovedajú za výučbu.

Česká republika: Tímová práca bola špecifikovaná na centrálnej úrovni do roku 1990 a pokračovala ako tradícia.

ZDROJ 2.11: ZDROJE POSKYTOVANÉ ŠPECIFICKY NA TÍMOVU PRÁCU NA CENTRÁLNEJ/VRCHOLOVEJ ÚROVNI. UČITELIA NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

															UK																
	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A					●		●	●				●						●		●			(.)		●			●			
B	●		●		(●)	(●)	●				(●)	(●)						●					(.)		●			●			●

A = Dokumentácia o tímovej práci špecifikovanej na centrálnej/vrcholovej úrovni

B = Výučba v tímovej práci špecifikovaná na centrálnej/vrcholovej úrovni

(●) Špeciálne prípady, pozri poznámky

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky**Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko:** Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.**Nemecko a Rakúsko:** Kurzy, ktoré zahŕňujú tímovú prácu, sú niekedy ponúkané ako doškoľovacie programy.**Španielsko, Portugalsko:** Doškoľovacie strediská často podporujú tímovú prácu.**Francúzsko:** Príprava v tímovej práci je často zahrnutá do doškoľovacích kurzov pre učiteľov.**2.3. Flexibilita požadovaná od učiteľov**

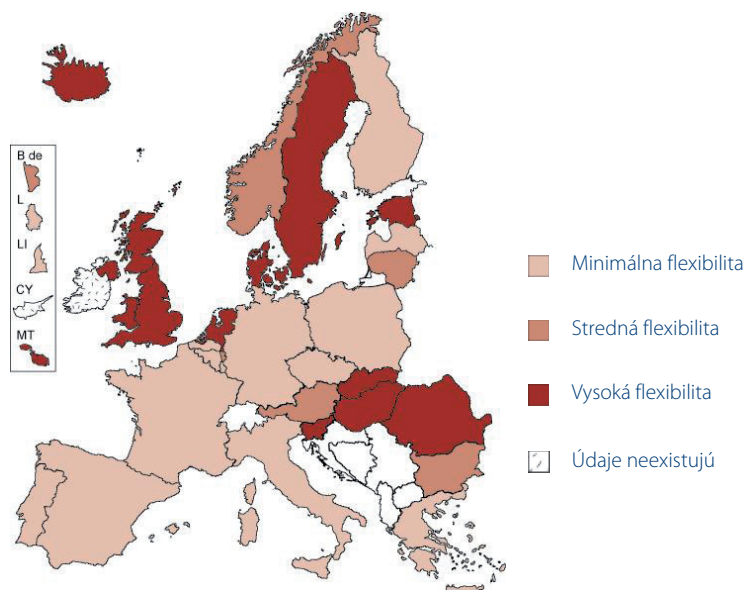
57

Táto časť skúma stupeň flexibility, ktorý možno požadovať od učiteľov z hľadiska úloh, ktoré vykonávajú a množstva vykonaných prác. Táto časť zohľadňuje tri faktory.

- Popis všetkých plánovaných úloh, ktoré v závislosti od okolností možno definovať pre celý pedagogický zbor, jednotlivých učiteľov alebo vôbec nie;
- Rozdiel medzi vyučovacími hodinami a inou prácou, ktorý v závislosti od okolností môže byť úplne na rozhodnutí riaditeľa školy, na základe smerníc umožňujúcich, aby určitý počet vyučovacích hodín bol venovaný na iné činnosti alebo determinované na centrálnej úrovni;
- Možné zvýšenie v počte vyučovacích hodín, ktoré v závislosti od okolností môžu byť stanovené riaditeľom školy na základe alebo bez mimoriadnej odmeny učiteľom alebo môžu byť ponechané na samotných učiteľov.

Tri faktory boli spojené na determináciu stupňa flexibility požadovanej od učiteľov. Postavenie štátov vo vzťahu k týmto faktorom, spolu s dodatočnými poznámkami (krajov) sú stanovené v prílohách. Obrázok 2.12. obsahuje údaje o tom, že niekoľko štátov si vyžaduje určitý stupeň flexibility zo strany učiteľov tak z hľadiska úloh, ktoré plnia, ako aj počtu odučených hodín.

OBRÁZOK 2.12: INDIKÁTOR FLEXIBILITY POŽADOVANÝ OD UČITEĽOV Z HĽADISKA ÚLOH, KTORÉ VYKONÁVAJÚ A ROZSAHU VÝUČBY, NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú verifikované na národnej úrovni.

Vysvetlivka

Stupeň flexibility bol identifikovaný na základe postavenia štátov vo vzťahu k trom faktorom: popis úloh, rozdelenie vyučovacieho času medzi vyučovacími hodinami a časom venovaným na iné aktivity, a možné zvýšenie v počte vyučovacích hodín. Postavenie štátov vo vzťahu k týmto trom faktorom a výpočet použitý na determináciu stupňa flexibility sa uvádzajú v prílohách.

3. KÓDY PRAXE A PROFESIONÁLNEJ ETIKY

Vo väčšine štátov požiadavky o obsahu vyučovania (alebo metód, ktoré sa používajú) sú zakotvené v učebných osnovách alebo v príslušnej legislatíve, alebo sú potvrdené v čase dosadenia do funkcie alebo pri výberovom konaní. Učitelia sú informovaní o profesionálnych požiadavkách počas prípravy alebo kvalifikačnej fázy popri zamestnaní⁽³⁾. Všeobecnú kontrolu plnenia týchto požiadaviek z hľadiska učebných osnov a metód zabezpečuje riaditeľ školy alebo školskí inšpektori/školské orgány.

Na druhej strane požiadavky týkajúce sa odbornej praxe z hľadiska hodnôt a postojov sú menej často špecifikované.

Táto časť skúma:

- a) rozsah, do akého sú povinnosti týkajúce sa učiteľov kodifikované v oficiálnych textoch z etického hľadiska (hodnoty a postoje učiteľov);
- b) spôsob, akým sú tieto kódexy proklamované učiteľom;
- c) či je monitorované plnenie alebo neplnenie týchto požiadaviek a existencia disciplinárnych opatrení.

Úžitok zo zverejnenia týchto dokumentov je trojnásobný: a) existujú informácie pre učiteľov o postojoch a hodnotách, ktoré sa od nich očakávajú v ich povolani, b) je vytvorený akreditačný systém, ktorý umožňuje uznať profesionálne kompetencie učiteľov, c) metodika kontroly a penalizácie, pretože tí, ktorí nespĺňajú dané kódexy, môžu byť predmetom vylúčenia alebo prísť o akreditáciu.

Obrázok 2.13. obsahuje existenciu zásad profesionálnej etiky, stanovenú v určitých dokumentoch špeciálne pre toto povolanie. Požiadavky, ktoré možno stanoviť v učebných osnovách alebo v iných všeobecne záväzných dokumentoch sa neberú do úvahy. Pojem etika sa v jednotlivých štátoch líši a obsah týchto zásad sa môže takisto značne líšiť. Treba mať na pamäti, že nemožno robiť závery o stupni etických požiadaviek len preto, že príslušný kódex chýba. Od učiteľov sa všade očakáva, že budú plniť určitý kódex etiky.

⁽³⁾ Ďalsie informácie pozri: Profesia učiteľa v Európe: Profil, trend a úlohy. Správa I: Počiatočné vzdelávanie učiteľa a prechod do pracovného života. Všeobecné stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zv. 3. Brusel: Eurydice 2002.

OBRAZOK 2.13: EXISTENCIA ŠPECIFICKÝCH KÓDOV PRAXE A PROFESIONÁLNEJ ETIKY UČITEĽOV NA NIŽŠOM STUPNI STREDNÉHO VŠEOBECNÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
	●	(-)	●		●	●	(-)			○		●	●		●	●			●			(-)	○	○		●	○	○		

● Implementované ○ Priprava po ruke

Zdroj: Eurydice

Dodatočné poznámky

Portugalsko: Stanovy o učiteľskom povolaní prijaté v roku 1990 uvádzajú princípy, ktoré učitelia musia prijať počas svojej profesionálnej činnosti.

Fínsko: Tieto pokyny vypracovala učiteľská únia a nie sú záväzné.

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Všeobecné učiteľské rady v Anglicku a Walese vytvorili profesionálne kódexy správania a praxe pre učiteľov. Podobný kódex vypracovala učiteľská rada v Severnom Írsku.

Lichtenštajnsko: Informácie neboli verifikované na národnej úrovni.

Vysvetlivka

Zohľadňujú sa len kódexy vlastné učiteľskému povolaniu a nie tie, ktoré možno aplikovať na štátnych zamestnancov alebo zamestnancov vo všeobecnosti. Požiadavky predložené na splnenie počiatočnej prípravy.

V Nemecku sú požiadavky týkajúce sa profesijnej etiky zahrnuté v predpisoch vydaných ministerstvami školstva jednotlivých krajov. Vo Francúzsku obežník z 23. mája 1997, ktorý stanovuje úlohy učiteľov lýceí a kolégií, zahrnuje všeobecné informácie o etike, v prospech tých, ktorí ich školia a hodnotia. V ďalších štyroch štátoch bol vypracovaný kódex profesionálnej etiky. V Španielsku bol schválený v roku 1996 Generálnou radou profesionálov v školstve (*Consejo General de Colegios Profesionales de la Educación*) a uznaný vzdelávacími profesionálnymi asociáciami. Vo Fínsku bol takýto kódex vydaný v roku 1998 Profesionálnou etickou radou, orgánom učiteľského zväzu, zatiaľ čo na Malte je vo forme právnej noticky z roku 1998.

V Spojenom kráľovstve – v Anglicku, vo Walese a Severnom Írsku boli vytvorené Generálne učiteľské rady (GTC). GTC majú riadiacu úlohu pri zabezpečovaní a udržiavaní vysokých odborných štandardov učiteľov. Všetci učitelia zamestnaní v štátnych školách financovaných miestnou správou (tzv. *maintained schools*) v Anglicku a vo Walese musia byť zaregistrovaní v príslušnej učiteľskej rade a boli vypracované kódy praxe, ktoré stanovujú normy profesionálneho správania sa a praxe očakávané od registrovaných učiteľov. Podobné úpravy budú onedlho aplikované pre učiteľov *grantových škôl* v Severnom Írsku. V Škótsku rada GTC založená v roku 1965 sa takisto zapojila do inovácie profesionálnych požiadaviek na základe metodického materiálu vypracovaného v roku 2001.

Úpravy týkajúce sa kontroly dodržiavania týchto kódov sa líšia. V Nemecku má dozor na starosti riaditeľ školy a miestna školská správa (*Staatliches Schulamt/Oberschulamt*). V Španielsku neexistuje oficiálny orgán zodpovedný za dozor, ale vo Fínsku riaditeľ školy dohliada na výkon učiteľov, a preto môže použiť aj kódex, ktorý však nemá právny status. V Spojenom kráľovstve GTC má významnú disciplinárnu moc. Na Malte sú obmedzenia učiteľov väčšie, pretože ministerstvo školstva ich môže zbaviť ich práva ak zistí, že porušili etický kód.

Preto v súčasnosti možno konštatovať, že len v niekoľkých štátoch existujú dokumenty špecificky riadiace profesionálne požiadavky. Okrem toho, tam, kde existujú takéto kódexy, sú texty pomerne aktuálne a nie vždy podporované disciplinárnymi nástrojmi. Treba tiež konštatovať, že je možné pokarhať učiteľov za neprofesionálne správanie bez ohľadu na to, či je etika právne zakotvená alebo nie (pozri kapitolu 1, časť 2.12.).

Analýza reforiem, ktorá v súčasnosti prebieha, uvádza, že existuje trend na rozšírenie stanov v tejto oblasti, aj keď v rôznom rozsahu v rôznych štátoch. V Holandsku má nový zákon regulovať profesionálne požiadavky. V Litve prebieha práca na tvorbe požiadaviek na profesiu v oblasti etiky. V Lotyšsku prebieha príprava definovania pojmu počiatočná príprava a zahrnuje zoznam pedagogických kompetencií a kódex profesionálnej etiky. V Poľsku národná učiteľská rada (poradný orgán pričlenený ministerstvu školstva) vydal niekoľko odporúčaní o otázke profesionálnych požiadaviek, ktoré sa považujú za neformálnu bázu na úrovni odborových zväzov a vedeckých asociácií. Zoznamy profesionálnych kompetencií (vrátane etických otázok), ktoré boli vypracované predstavujú právny status, tvoria kódex správania sa učiteľov. V Rumunsku ministerstvo plánuje zaviesť profesionálne požiadavky pre novo kvalifikovaných učiteľov.

3. KAPITOLA

PLATY

ÚVOD

Štandardnou súčasťou pracovných podmienok učiteľov sú pravidlá o odmeňovaní za prácu a zvyšovanie plátov. Dostatočne vysoký plat, prípadne doplnený o príplatky a výhody, môže pôsobiť ako významný podnet k tomu, aby ľudia hľadali zamestnanie v rezorte školstva v takom počte, aby sa naplnil dopyt po učiteľoch, a aby učitelia nachádzali dostatočnú motiváciu k zotrvaní vo svojom povolani počas celej svojej pracovnej kariéry.

Rozsah zručností, ktoré sa od učiteľov vyžadujú, sa pritom neustále rozširuje. Popri svojich tradičných povinnostiach odovzdávať žiakom znalosti, musia plniť rôzne ďalšie úlohy, napríklad používať informačnú techniku, zúčastňovať sa v tímovej práci, podporovať integráciu detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, podieľať sa na riadení školy, atď. V snahe nájsť ľudí disponujúcich požadovanými zručnosťami naráža pritom rezort školstva na konkurenciu súkromného rezortu ponúkajúceho dobre platené a pre mladých absolventov vysokých škôl atraktívne miesta. Medzi nástrojmi, ktorými by bolo možné atraktivitu učiteľského povolania zvýšiť, nemožno preto prehliadať opatrenie prispievajúce k zvýšeniu plátov učiteľov.

Pod pojmom plat sa v tejto kapitole rozumie odmena vyplácaná v hotovosti za prácu, ktorú zamestnanec po určitú dobu vykonával, avšak tiež za dobu, kedy prácu nevykonával, napríklad za dovolenku alebo za platené sviatky. Nezahŕňajú však odvody zamestnávateľa na sociálne a dôchodkové poistenie zamestnancov, ani dávky plynúce zamestnancom z účasti v týchto sociálnych programoch (viď rezolúciu Medzinárodnej organizácie práce z októbra 1973 o integrovanom systéme mzdovej štatistiky – *ILO Resolution concerning an integrated system of wages statistics*).

Táto kapitola zoznamuje s rozmanitými mzdovými politikami vo vzťahu k učiteľskému povolaniu v európskych štátoch, pričom si všíma ako základné platy a platové postupy, ako aj priestor, ktorý je k dispozícii pre príplatky a finančné výhody. Na konci kapitoly je témou rozboru stupeň centralizácie, resp. decentralizácie rozhodovania o mzdovej politike na rôznej administratívnej úrovni (centrálne, regionálne, miestne, školské) orgánov, ktoré rozhodujú o mechanizme odmeňovania, aby sa tým získal hlbší prehľad o stupni platovej individualizácie, či naopak uniformity.

1. ZÁKLADNÝ PLAT A JEHO ZVYŠOVANIE

1.1. Minimálny a maximálny základný plat

Základný plat je v tejto kapitole definovaný ako odmena, ktorú dostáva za svoju prácu učiteľ s kvalifikáciou požadovanou vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní. Tento základný plat sa na platovej stupnici obyčajne nachádza kdesi medzi minimálnym a maximálnym platom. Učiteľský plat sa môže zvyšovať podľa toho, ako učiteľ spĺňa jednotlivé kritériá, napríklad počet odpracovaných rokov, pracovné zásluhy, rozšírenie kvalifikácie, atď.

Ako základný hrubý ročný príjem sa označuje finančná čiastka, ktorú zamestnávateľ učiteľovi vyplatí za rok, a to vrátane prémie, príplatkov a príspevkov, týkajúcich sa nákladov na živobytie, 13. platu, platených sviatkov, atď., avšak bez odvodov, ktoré platí zamestnávateľ na sociálne a dôchodkové poistenie. Pod pojem základný plat nepatria však príplatky (napríklad na zvýšenie kvalifikácie, za pracovné zásluhy, za nadčasy alebo za ďalšie úlohy, príplatky za prácu v určitých oblastiach, za výučbu v zmiešaných alebo problémových triedach alebo za ubytovanie, zdravotné alebo cestovné náklady).

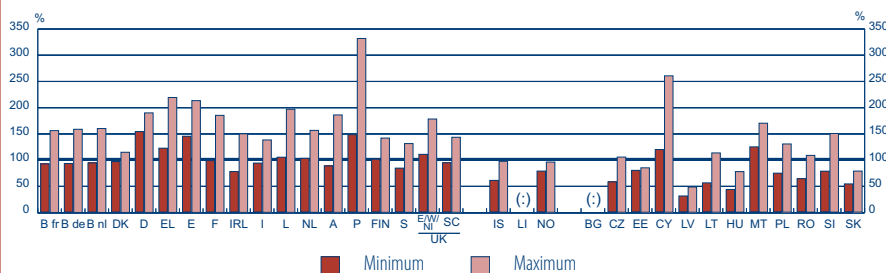
Vo všetkých európskych štátoch dostávajú učitelia určitý minimálny základný plat, výška ktorého je určovaná centrálnne, alebo je výsledkom vyjednávania medzi ministerstvom školstva (resp. inými orgánmi, napríklad vo Švédsku a na Islande združením obcí) a učiteľskými odbormi. Takmer vo všetkých štátoch určuje minimálnu výšku učiteľského platu ústredný či iný vrcholový orgán školskej správy (napríklad v Belgicku autonómne spoločenstvo). V Taliansku sa základný plat učiteľov medzi školami líši, v rámci jednej školy je však jednotný. Od reformy z roku 1993 sú talianski učitelia zamestnávaní na základe súkromnoprávných pracovných zmlúv uzatváraných decentralizovane. Keďže už od roku 2000 získali školy právnu subjektivitu, uzatvára pracovné zmluvy vedenie školy s učiteľmi, avšak podľa celoštátne platných zásad. Na úrovni školy vedú príslušné rokovania za učiteľov predstavitelia učiteľských odborov (viď 1. kapitolu).

V Dánsku, Španielsku, vo Francúzsku, v Luxembursku, Holandsku, Rakúsku, Portugalsku, Lichtenštajnsku, Estónsku, Maďarsku a na Malte nie je základný učiteľský plat jednotný, ale odlišuje sa hlavne podľa typu pracovného pomeru učiteľa.

Obr. 3.1. ukazuje minimálnu a maximálnu výšku hrubého základného platu učiteľa v jednotlivých štátoch, vyjadreného v percentách **hrubého domáceho produktu (HDP) na obyvateľa**, ktorý je ukazovateľom životnej úrovne obyvateľov príslušného štátu. Ukazovateľ sa vypočíta delením HDP (ukazovatele bohatstva daného štátu) celkovým počtom obyvateľov. Po určení pomeru medzi platom učiteľa (v národnej mene) a HDP na obyvateľa (v bežných cenách v národnej mene) v jednotlivých štátoch možno kúpnú silu učiteľov v jednotlivých štátoch

ľahko porovnávať. Až pri použití tohto ukazovateľa je možné výšku platu učiteľa vôbec hodnotiť.

OBRAZOK 3.1: MAXIMÁLNY A MINIMÁLNY ZÁKLADNÝ PLAT UČITEĽA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A) V POMERE K HDP NA OBYVATEĽA, 2000/01



	UK															
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S
Minimum	92	93	94	96	153	122	145	98	77	93	104	102	88	147	101	84
Maximum	156	159	160	115	190	219	213	185	150	138	197	156	186	331	142	131

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Minimum	60	(-)	78	(-)	57	79	119	30	55	43	124	74	63	77	53
Maximum	97	(-)	96	(-)	105	85	260	48	113	77	170	130	108	150	78

Zdroj: Eurostat (HDP) a Eurydice (platy)

Doplňujúce poznámky

Nemecko: Vzhľadom k značnej zložitosti a rozmanitosti činiteľov pôsobiacich na výšku platu vychádzajú uvedené údaje z platu učiteľa *Realschule* vo veku zodpovedajúcom priemernému veku na začiatku učiteľskej kariéry (závisí od dĺžky štúdia a od veku, kedy sa štúdium začalo) a z platov v západných spolkových krajinách.

Španielsko: Údaje sú o platoch v autonómnej komunite Kastília-La Mancha, ktoré sa najviac približujú priemerným. Pri rovnakej východiskovej výške základného platu sa platy v jednotlivých autonómnych komunitách vzájomne líšia.

Francúzsko: Údaje sa týkajú platov *professeurs certifiés*.

Rakúsko: Údaje sa týkajú učiteľov *Hauptschule*.

Švédsko: Údaj o minimálnom plate vychádza z dohody medzi učiteľskými odbormi a združením obcí. Maximálny plat nie je podložený oficiálnou platovou stupnicou a nie je priamo závislý od veku učiteľa, ani od počtu odučených rokov. Graf ukazuje najvyšší plat vyplácaný v referenčnom roku.

Spojené kráľovstvo (SC): Dohoda uzatvorená v roku 2001 medzi škótskou vládou (*Scottish Executive*), zamestnávateľom a učiteľskými organizáciami zabezpečuje učiteľom od apríla 2001 po dobu troch rokov platové zvýšenie minimálne o 23,1 %.

Lichtenštajnsko: Údaj o HDP na obyvateľa nie je k dispozícii.

Nórsko: Údaje sa týkajú platov učiteľa – absolventa štvorročného prípravného vzdelávania (*adjunkt*).

Česká republika: Údaje zahŕňajú aj platy riaditeľov škôl, ktoré v referenčnom roku nebolo možné od platov učiteľov odčleniť.

Poľsko: Referenčný rok pre učiteľské platy, aj HDP na obyvateľa je z roku 2001.

Vysvetlivka

Údaje sa týkajú učiteľov s len minimálnou požadovanou kvalifikáciou, slobodných, bezdetných a bývajúcich v hlavnom meste príslušného štátu.

V HDP na obyvateľa je referenčným rokom rok 2000, v platoch buď kalendárny rok 2000, alebo školský rok 2000/01.

Hodnoty uvedené v grafe boli vypočítané ako pomer medzi (minimálnym a maximálnym) základným ročným príjmom (v národnej mene) a HDP na obyvateľa (v bežnej cene v národnej mene).

Ako **základný hrubý ročný príjem** sa označuje čiastka, ktorú zamestnávateľ vyplatí za rok učiteľovi, vrátane odmien, príplatkov a príspevkov, týkajúcich sa nákladov na živobytie, 13. platu, príspevku na dovolenku a pod., bez započítania odvodov na sociálne a dôchodkové poistenie zamestnanca. Do základného platu sa však nezapočítavajú ďalšie príplatky alebo finančné výhody (napr. pri zvýšení kvalifikácie, za pracovné zásluhy, za nadčasy, za výučbu v zmiešaných triedach alebo za prácu so žiakmi s poruchami učenia, za prácu v neatraktívnych regiónoch, príspevky za bývanie, zdravotnú starostlivosť alebo cestovné náklady).

Vo väčšine európskych štátov je minimálny hrubý základný plat učiteľa vo všeobecne nižšom stredoškolskom vzdelávaní nižší alebo rovnaký ako HDP na obyvateľa. Výnimku tvorí Nemecko, Grécko, Španielsko, Portugalsko, Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko), a z kandidátskych štátov Cyprus a Malta. Z členských štátov Európskej únie majú najnižší základný ročný príjem (v percentách HDP na obyvateľa) učitelia v Írsku (77 %).

Oproti tomu maximálny plat učiteľa počas jeho kariéry je vo všetkých členských štátoch Európskej únie vyšší než HDP na obyvateľa v príslušnom štáte. Je 1,4-krát vyšší všade, s výnimkou Dánska, kde presahuje HDP na obyvateľa len 1,15-krát. Viac než dvakrát vyšší než HDP na obyvateľa je v Grécku a v Španielsku, a dokonca trikrát vyšší je v Portugalsku.

V členských štátoch ESVO/EHP a v kandidátskych štátoch je minimálny aj maximálny plat učiteľa (v percentách HDP na obyvateľa) väčšinou nižší, výnimku tvorí Cyprus a Malta, a pri maximálnom plate tiež Slovinsko.

Plat sa vypláca väčšinou mesačne, len v Írsku a v Grécku ho učitelia dostávajú každé dva týždne. Ide najmenej o 12 mesačných platieb za rok, v niektorých štátoch je ich 13 (Taliansko, Luxembursko, Lichtenštajnsko, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko, pokiaľ je k dispozícii dost' financií) a niekde dokonca 14 (Španielsko, Holandsko, Rakúsko, Portugalsko). V Nemecku dosahuje každoročný zvláštny príplatok (*jährliche Sonderzuwendung*) 88,21 % mesačného platu, čo sa rovná takmer 13. platu. V Grécku a v Českej republike dostávajú učitelia dva platy navyše, nedosahujú však výšku normálneho mesačného platu.

Existujú ešte iné formy príplatkov k platu, napríklad príplatok na dovolenku a na konci roku v Belgicku (spolu nedosahujú výšku jedného mesačného platu), príplatok na dovolenku vo Švédsku (jedna pätina mesačného platu) a v Slovinsku.

Vo väčšine európskych štátov sa výška základného platu v pravidelných (obyčajne ročných) intervaloch upravuje. Platový nárast, ktorý súvisí s indexáciou miezd v celom verejnom sektore, či dokonca v celom národnom hospodárstve, táto štúdia neberie do úvahy. Účelom týchto platových úprav, ku ktorým dochádza automaticky alebo podľa určitých pravidiel, je zohľadnenie inflácie alebo celkovej úrovne miezd v štáte. Vo Fínsku je mechanizmus platových úprav v školstve špecifický tým, že platy sa zvyšujú hocikedy, keď rozhodujúci činitelia dospejú k názoru, že sa zmenila pracovná záťaž učiteľov alebo že zmena v náplni výučby vyžaduje zvýšenie odmeny za prácu. V Českej republike sa v roku 2001 platy učiteľov po prvý raz zvýšili viac než platy ostatných zamestnancov verejného sektoru.

1.2. Platová stupnica

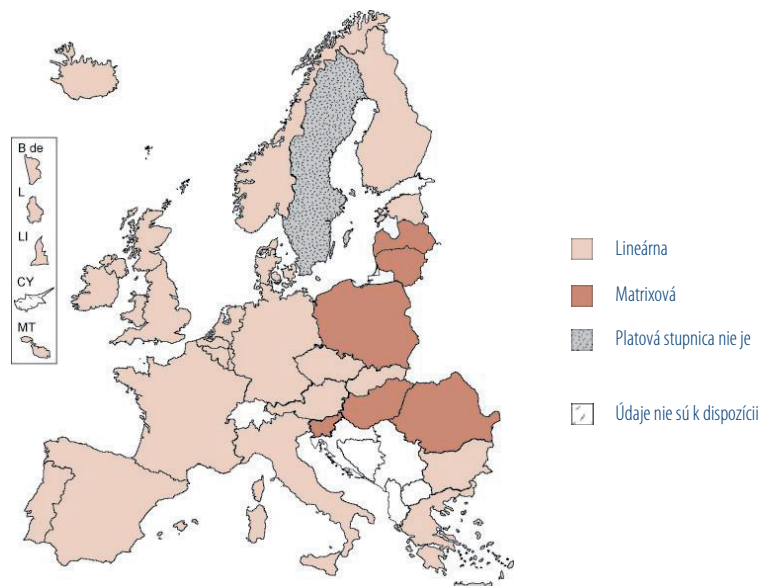
Takmer vo všetkých štátoch je zavedená sústava platových stupníc. Učitelia napríklad začínajú s určitým minimálnym základným platom, ktorý sa postupne počas ich kariéry zvyšuje, až dosiahnu určité maximum možného platu. Platová úroveň, s ktorou začínajú, však vo väčšine štátov kolíše v závislosti od počiatočnej kvalifikácie. K štátom, kde z rozdielov počiatočnej kvalifikácie nevyplývajú rozdiely v plate, patrí Dánsko, Španielsko, Taliansko, Holandsko, Fínsko, Spojené kráľovstvo, Malta, Slovinsko a Slovensko. Niekde to súvisí s tým, že v danom štáte existuje len jediný typ kvalifikácie zabezpečujúci vstup do učiteľskej profesie, platí to v Španielsku, Fínsku a v Slovinsku. V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) mohli až do septembra 2002 začínať kariéru s vyšším platom len učitelia, ktorí absolvovali prípravné vzdelávanie s vyznamenaním (*good honours graduates*). Revízia platových stupníc tieto rozdiely odstránila.

Existujú dva typy platovej stupnice. Najčastejšia je stupnica lineárna, čo znamená, že ju tvorí určitý počet vzostupne zoradených úrovní. Existujú však tiež stupnice vo forme matice či rastu, ktorý prihliada k niekoľkým faktorom ovplyvňujúcim výšku platu, napríklad k stupňu kvalifikácie alebo k dĺžke doterajšej praxe. Služobný postup môže teda závisieť na jednom alebo niekoľkých činiteľoch pôsobiacich nezávisle jeden na druhom, čím sa rozsah možných platových úrovní rozširuje. V Európe prijalo tento typ platovej stupnice len niekoľko kandidátskych štátov (Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Poľsko, Rumunsko a Slovinsko). V Maďarsku existuje päť úrovní podľa počtu odpracovaných rokov. V Poľsku sa rozoznávajú štyri kvalifikačné úrovne a štyri učiteľské kategórie (definované nielen podľa počtu odpracovaných rokov).

Švédsko je jediný štát, kde platová stupnica ako taká neexistuje. Minimálny začiatkový základný plat začínajúceho učiteľa je stanovený centrálnе, rovnako ako stupeň platového zvýšenia po piatich rokoch praxe, platový strop však stanovený

nie je. Platy sú predmetom vyjednávania medzi zamestnávateľom a príslušnými učiteľskými odbormi, v niektorých prípadoch medzi školou a učiteľmi samotnými. Činitele, ktoré v iných štátoch ovplyvňujú postavenie učiteľov na platovej stupnici, sa avšak pri vyjednávaní obyčajne berú do úvahy.

OBRÁZOK 3.2: TYPY PLATOVEJ STUPNICE PRE UČITEĽA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A)



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Švédsko: Predstavitelia zamestnávateľov na celoštátnej úrovni a učiteľských odborov sa dohodli na minimálnej výške platov učiteľov na začiatku kariéry a na úrovni platov po piatich rokoch praxe. Potom sú už platy predmetom vyjednávania medzi zamestnávateľmi a učiteľskými odbormi alebo učiteľmi samotnými.

Vysvetlivka

Lineárnu platovú stupnicu tvorí sled určitého počtu platových úrovní. Pohyb od nižšej k vyššej (platové zvýšenie) závisí od splnenia určitých kritérií.

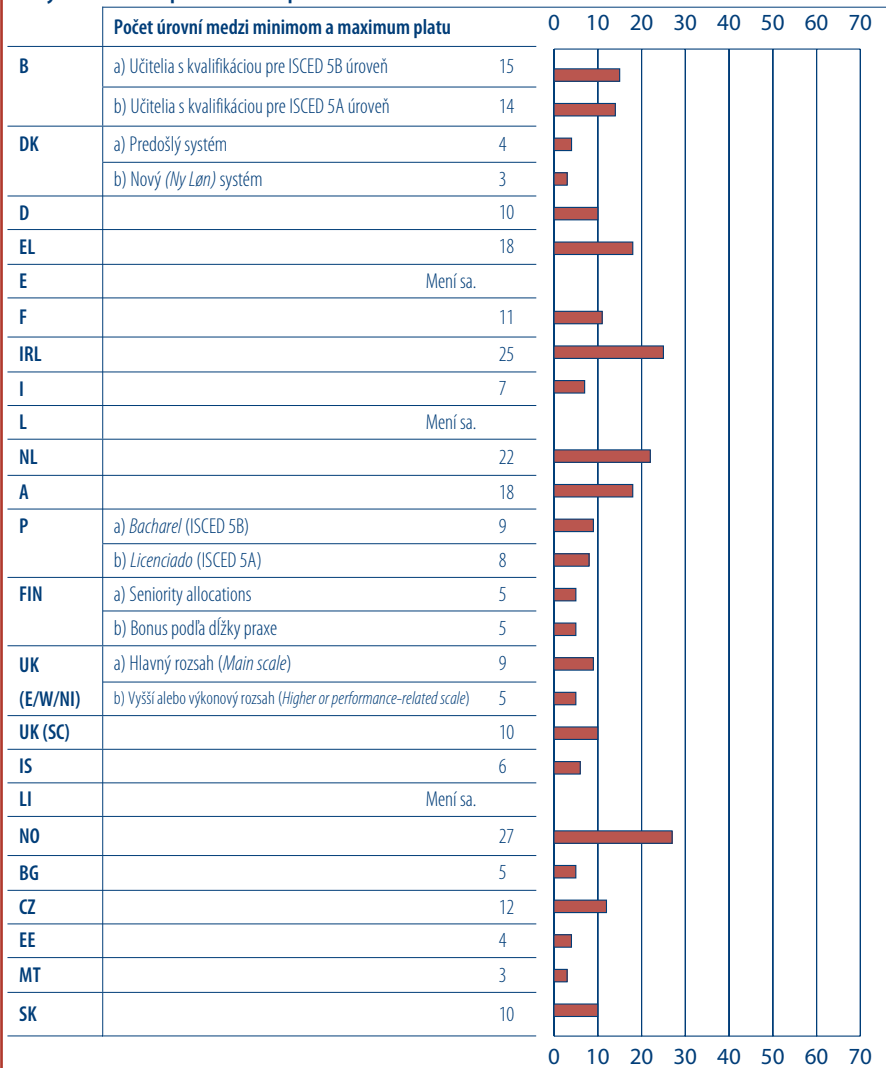
Platová stupnica matricového typu má narastajúcu postupnosť a berie do úvahy niekoľko faktorov. Učiteľov plat sa totiž môže meniť pri zmene niektorého z faktorov pôsobiacich nezávisle jeden na druhom.

Na začiatku kariéry učiteľa v niektorých štátoch priamo zaraďujú na určitú pozíciu v už existujúcej platovej stupnici; ak ide o učiteľa v postavení verejného zamestnanca, ide o stupnicu platnú všeobecne pre kariérnych verejných zamestnancov. Tak je to napríklad v Nemecku, Grécku, Portugalsku, vo Fínsku a na Malte. Kritériá určujúce platový vzostup však obyčajne nebývajú rovnaké.

Ako ukazuje obr. 3.3., počet stupňov či úrovní medzi minimálnym a maximálnym platom na platovej stupnici sa v jednotlivých štátoch značne líši. Okrem toho platové zvýšenie nemusí vždy znamenať posun od jednej úrovne k nasledujúcej vyššej, niekedy je možné niekoľko úrovní preskočiť. Podľa novej platovej sústavy (Ny Lön) postupujú napríklad v Dánsku učitelia od úrovne 26 na úroveň 30, a potom na úroveň 35.

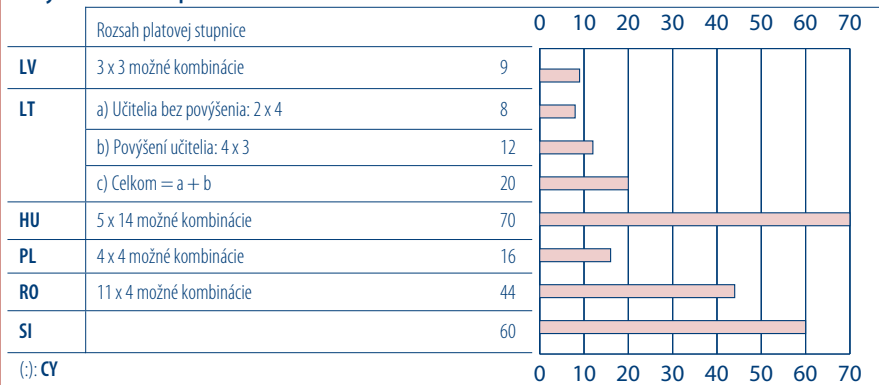
OBRÁZOK 3.3: POČET ÚROVNÍ NA PLATOVEJ STUPNICI UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

Štáty s lineárnou platovou stupnicou



Zdroj: Eurydice

Štáty s maticovou platovou triedou



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko: Učiteľia v nižšom stredoškolskom vzdelávaní majú obyčajne diplom úrovne ISCED 5B. Učiteľia s diplomom úrovne ISCED 5A môžu taktiež učiť na nižšej stredoškolskej úrovni, je to však zriedkavé.

Dánsko: Podľa novej sústavy (*Ny Løn*) sú platení učiteľia, ktorí vstúpili do služby po 1. apríli 2000, alebo mali k tomuto dátumu plat na úrovni 29 alebo nižší.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Španielsko: Učiteľia sú zaradení do platovej kategórie 24, určenej pre verejných zamestnancov skupiny A, ich platy sa však môžu vplyvom mnohých faktorov zvyšovať. Počet platových úrovní závisí od počtu odpracovaných rokov a v jednotlivých autonómnych komunitách je odlišný.

Francúzsko: Normálna platová stupnica zahŕňa 11 úrovní, učiteľ vo veku blízkom dôchodkovému však môže platovo postúpiť ešte o jednu úroveň vyššie, ak je *professeur agrégé*, a o tri úrovne vyššie ak je *professeur certifié*.

Luxembursko: Počet platových úrovní závisí od zamestnaneckého pomeru učiteľa alebo od počiatočného vzdelávania učiteľa.

Portugalsko: Učiteľia môžu byť na začiatku kariéry zaradení ako *mestre* (ISCED 6), čím sa dostávajú priamo na 4. platový stupeň.

Fínsko: Rozdiel medzi oboma platovými stupnicami spočíva v tom, že príplatok za dobu výkonu učiteľského povolania je zahrnutý do základného platu, príplatky podľa veku do základného platu započítané nie sú.

Spojené kráľovstvo (E/W/Ni): Učiteľia, ktorí už dosiahli hornú hranicu na hlavnej platovej stupnici, môžu žiadať o preradenie do vyššej platovej stupnice s piatimi stupňami, v ktorej platový postup závisí od pracovného výkonu. V Anglicku a vo Walese je zavedená ešte zvláštna platová stupnica pre učiteľov zaradených ako *Advanced Skills Teachers*.

Lichtenštajnsko: Počet stupňov na platovej stupnici závisí od kategórie, do ktorej je učiteľ zaradený, a pohybuje sa od 13 do 20.

Malta: Každá z úrovní na platovej stupnici sa ešte ďalej delí na niekoľko stupňov (viď obr.3.7.).

Vysvetlivka

Údaje na obrázku uvádzajú len počet úrovní medzi minimálnym a maximálnym platom na platovej stupnici, po ktorej sa učiteľov plat môže postupne zvyšovať. Tento počet sa teda nemusí zhodovať s celkovým počtom úrovní na platovej stupnici. Stupnice nemusia začínať od nuly či jednej, avšak až od vyšších úrovní, napríklad od úrovne zodpovedajúcej platu zamestnanca verejného sektoru v určitom služobnom postavení.

Je potrebné zdôrazniť, že percentuálny platový prírastok zodpovedajúci posunu o jednu úroveň na platovej stupnici môže byť veľmi rozdielny. Na obr. 3.4. je toto percento (miera platovej progresie) vyjadrené za platové stupnice členené podľa počtu úrovní. Štáty používajúce platovú stupnicu maticového typu teda nie sú do obrázku zaradené, pretože vzostup po platovej stupnici tam závisí od viacerých činiteľov a percentuálne zvýšenie platu je veľmi rôznorodé.

OBRÁZOK 3.4: PERCENTUÁLNE ZVÝŠENIE PLATU O JEDNU ÚROVEŇ VO VZŤAHU K POČTU ÚROVNÍ NA PLATOVEJ STUPNICI UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

		Miera platového zvýšenia				
		< 5 %	Od 5 % do 10 %	> 10 %	Rôzna	(:)
Celkový počet úrovní na lineárnej platovej stupnici	< 10	FIN, IS, BG	DK, UK /E/E/NI), EE	I, P		
	10 - 20	B, D, EL, CZ, MT	F, UK, (SC), SK			A, LI
	21 - 30					IRL
	> 30	NL, NO				
	Rôzne	L			E	
	(:)					CY

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Francúzsko: Údaje sa týkajú len učiteľov zaradených ako *professeurs certifiés*.

Taliansko, Portugalsko, Bulharsko, Estónsko a Malta: Percento platového zvýšenia pri vzostupe od nižšej k vyššej úrovni nie je medzi jednotlivými úrovňami rovnaké. Miera zvýšenia uvedená na obrázku zodpovedá priemernej lehote.

Spojené kráľovstvo (E/W/NI): Údaje sa týkajú len hlavnej platovej stupnice.

Vysvetlivka

Ako **miera platového zvýšenia** sa označuje priemerné percento zvýšenia platu pri vzostupe od nižšej k nasledujúcej vyššej úrovni na platovej stupnici.

V niektorých štátoch sa plat zvyšuje prakticky plynule: platová stupnica má veľa úrovní a zvýšenie platu pri postupe od nižšej úrovne k nasledujúcej vyššej je len malé. Najzreteľnejšie je to v Holandsku a Nórsku, platí to však tiež o Belgicku, Nemecku, Grécku, Českej republike a Malte. V ostatných štátoch – napríklad v Dánsku, Taliansku, Portugalsku, Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) a v Estónsku – sa vždy platy zvyšujú v skokoch. Platová stupnica zahŕňa len málo úrovní a percentuálne zvýšenie medzi nimi je výraznejšie.

1.3. Význam inej ako pedagogickej praxe

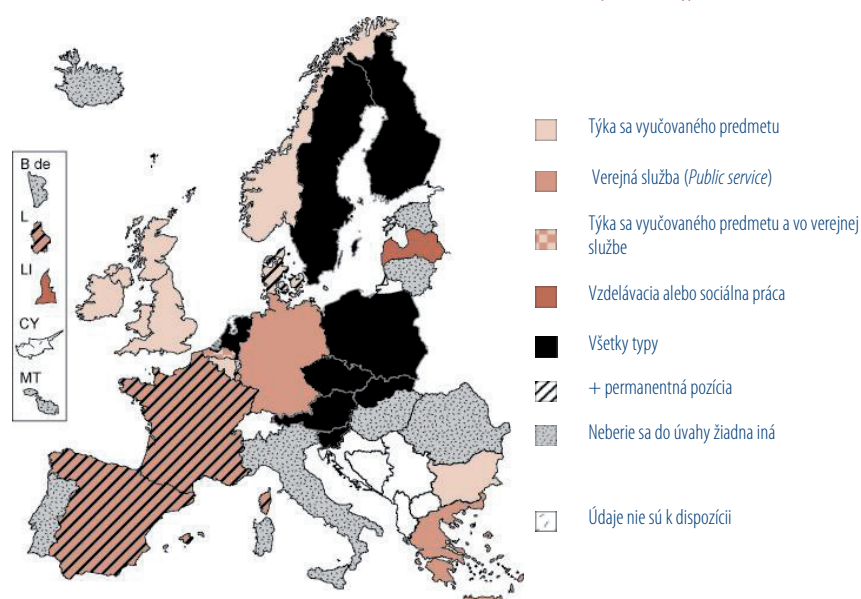
Učiteľia s odbornými skúsenosťami iného druhu než s výučbou môžu niekedy hneď na začiatku kariéry dostať vyšší než minimálny základný plat. Táto skutočnosť je z hľadiska atraktivity učiteľského povolania dôležitá, pretože pracovníkom v iných odvetviach uľahčuje prestup do školstva.

Možnosť tohto druhu existuje v 19 európskych štátoch, väčšinou je však obmedzená na odborné skúsenosti určitého druhu alebo sa ponúka len učiteľom, ktorí chcú v školstve zostať natrvalo. Len v Poľsku a v Slovinsku sa doterajšia prax uznáva v plnom rozsahu, bez ohľadu na rezort, v ktorom bola vykonávaná. V Holandsku sa pri zaradení nového učiteľa do platovej kategórie prihliada aj na výšku jeho posledného predchádzajúceho platu, čo je možné taktiež považovať za úplné uznanie predchádzajúcej praxe. Taktiež ďalšie štáty, ako je Rakúsko, Fínsko, Švédsko, Česká republika a Slovensko, uznávajú skúsenosti z iných odborov ako je výučba, avšak prihliadajú aj na rôzne ďalšie kritériá (napríklad počet rokov, počas ktorých učiteľ skúseností získaval, alebo na vyjadrenie miestnych správnych orgánov).

Uznávanie odbornej praxe z iných oblastí ako z oblasti školstva závisí od rôznych okolností, ku ktorým napríklad patrí:

- **Druh predchádzajúcich odborných skúseností:** v Lichtenštajnsku a v Lotyšsku musí predchádzajúce zamestnanie patriť do sociálnej alebo vzdelávacej sféry; v Belgicku (Frankofónnom a Flámskom spoločenstve), v Dánsku, Írsku, Spojenom kráľovstve, Nórsku a v Bulharsku musia byť predchádzajúce skúsenosti obsahovo blízke predmetu, ktorý má učiteľ vyučovať.
- **Druh predchádzajúceho pracovného pomeru:** v Nemecku, Španielsku, vo Francúzsku a v Luxembursku sa predchádzajúce skúsenosti uznávajú len pod podmienkou, že boli získané popri zamestnaní vo verejnom sektore. Predchádzajúce skúsenosti získané v zamestnaní vo verejnom sektore sa uznávajú taktiež vo Flámskom spoločenstve v Belgicku.
- **Aktuálny pracovný pomer učiteľa:** v niektorých štátoch (v Dánsku, Španielsku, vo Francúzsku a v Luxembursku) sa predchádzajúce skúsenosti z iných odborov uznávajú len učiteľom v trvalom pracovnom pomere. Vo Francúzsku je však možné uznávať aj predchádzajúce skúsenosti učiteľa získané v zamestnaní v súkromnom sektore, pokiaľ trvalo minimálne päť rokov.

OBRÁZOK. 3.5: ZOHLADNENIE ODBORNEJ PRAXE Z INEJ OBLASTI AKO ZO ŠKOLSTVA, UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

73

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B fr): Uznáva sa len šesť rokov predchádzajúcich odborných skúseností, a len u učiteľov technických a praktických predmetov.

Belgicko (B nl): Uznáva sa len desať rokov predchádzajúcich odborných skúseností, a len u učiteľov technických a praktických predmetov.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Španielsko: Predchádzajúce odborné skúsenosti získané vo verejnej službe sa v plate zohľadňujú prostredníctvom *trienios*.

Rakúsko: Zohľadňuje sa len polovica predchádzajúceho odborného zamestnania, pokiaľ netrvalo dlhšie ako 3 roky. Zamestnanie trvajúce dlhšie sa berie do úvahy len v prípade, že má zvláštny význam pre úlohy, ktoré učiteľ plní.

Fínsko: Podľa platnej kolektívnej dohody majú byť uznávané akékoľvek skúsenosti, ktoré sa môžu pokladať za užitočné.

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Príslušné orgány môžu učiteľovi prideliť dodatočné body na platovej stupnici za odborné skúsenosti získané na súkromnej nesubvencovanej škole alebo na zahraničných školách, alebo za iné skúsenosti uznané za významné pre prácu daného učiteľa. Tieto dodatočné body získava učiteľ natrvalo, bez ohľadu na to, či zostane na doterajšom učiteľskom mieste alebo prejde na iné. Začiatkom roku 2001 sú tieto dodatočné body na platovej stupnici evidované v Anglicku a Walesu po celú dobu jeho kariéry (*Guidance on schoolteachers' pay nad conditions of employment*).

Spojené kráľovstvo (SC): Od reformy z roku 2002 sa iná než učiteľská prax pri zaradení učiteľa do platovej stupnice neakceptuje.

Česká republika: Započítanie inej než učiteľskej praxe je plne v kompetencii zamestnávateľa na miestnej alebo školskej úrovni.

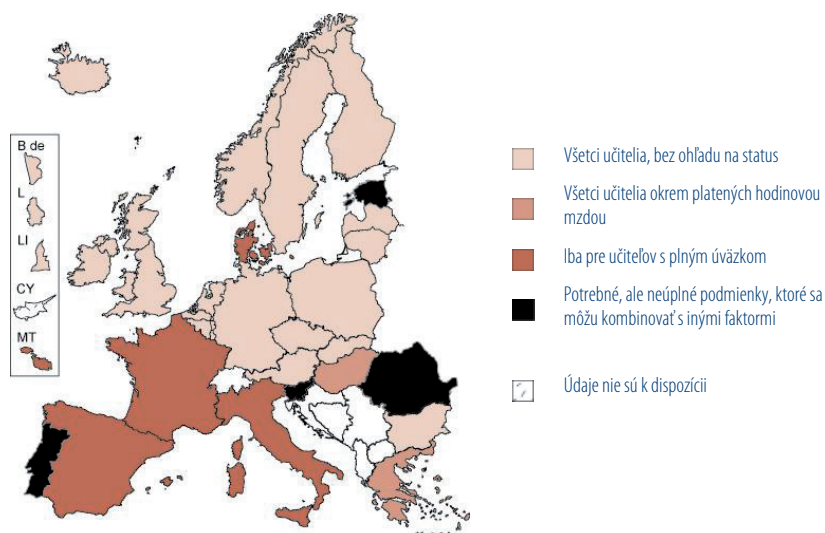
1.4. Činitele, ktoré ovplyvňujú zvýšenie platu

Z predchádzajúcich rozborov je zrejmé, že odmena, ktorú učiteľ za prácu dostáva, závisí prakticky vo všetkých štátoch od jeho zaradenie do platovej stupnice. Toto umiestnenie ovplyvňuje množstvo činiteľov, z ktorých sú niektoré osobitne významné – napríklad počet odpracovaných rokov, účasť na ďalšom vzdelávaní, pozitívne hodnotenie súčasnej učiteľskej práce a/alebo výsledkov prostredníctvom konkurzov, či iných skúšok. Pri zvyšovaní platu sa pochopiteľne môže prihliadať aj na niekoľko činiteľov súčasne. Jeden či viac činiteľov môže tiež viesť k zvýšeniu platu, bez zmeny zaradenia učiteľa v platovej stupnici.

1.4.1. Dĺžka praxe v profesii učiteľa

Doba, počas ktorej učiteľ vykonával povolanie, je nepochybne najdôležitejším činiteľom, ku ktorému sa pri zvyšovaní platu prihliada. Takmer vo všetkých európskych štátoch sa plat učiteľa s počtom odpracovaných rokov zvyšuje. Výnimkou je Portugalsko, Estónsko, Rumunsko a Slovinsko, kde je dĺžka výkonu povolania nutná, nie je však dostatočnou podmienkou na preradenie do vyššej platovej úrovne. V Poľsku vyplýva z určitej dĺžky učiteľskej praxe nárok na príplatok, bez ohľadu na zaradenie učiteľa v platovej stupnici. Podrobnosti o nárokoch na platové zvýšenie vyplývajúce z dĺžky učiteľskej praxe ukazuje obrázok 3.6.

OBRÁZOK 3.6: NÁROK NA ZVÝŠENIE PLATU VYPLÝVAJÚCI Z DĹŽKY UČITEĽSKEJ PRAXE VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



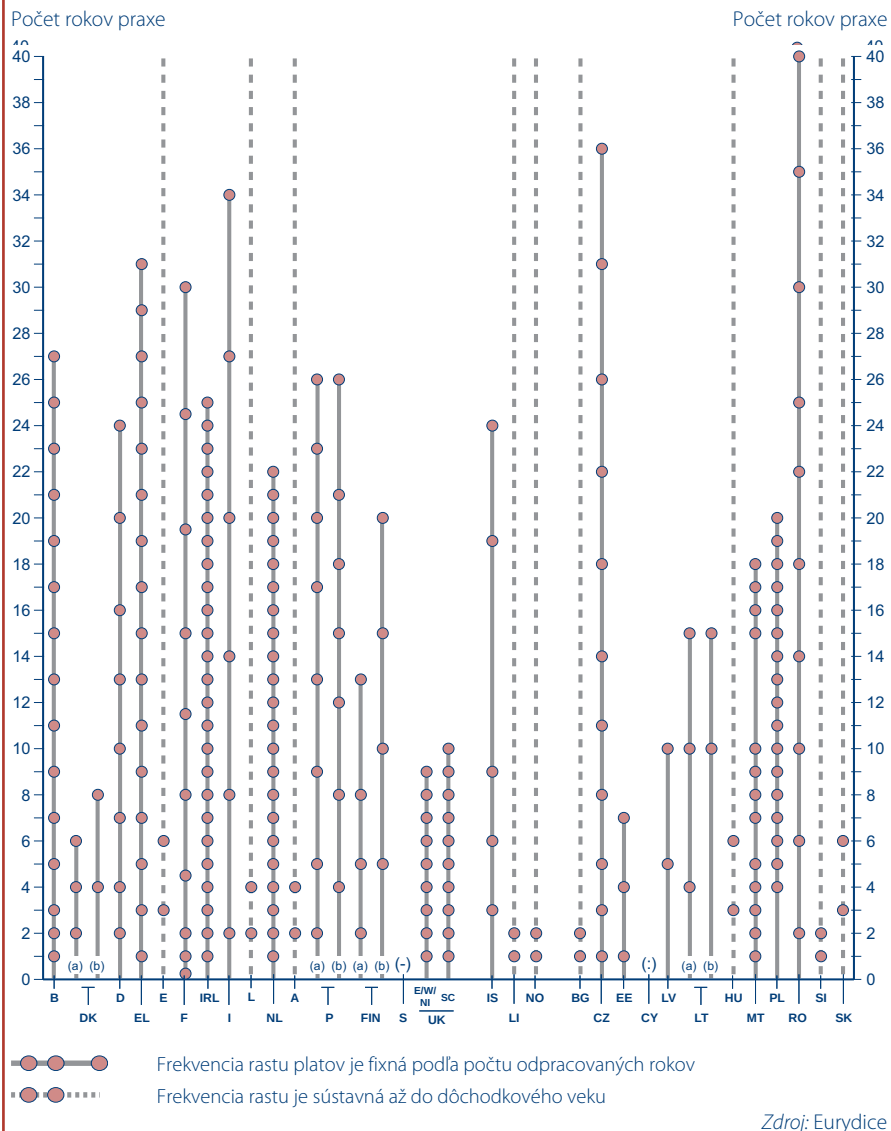
Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Platové zvýšenie vyplývajúce z dĺžky učiteľskej praxe nie je vo všetkých štátoch rovnako výrazné. Môže k nemu dochádzať v presne stanovených alebo premenlivých intervaloch. Vo viacerých štátoch nie sú dlhšie než jeden rok, niekde (v Taliansku) však trvajú až sedem rokov. Obyčajne každému intervalu zodpovedá jedna úroveň na platovej stupnici. Obr. 3.7. znázorňuje počet platových zvýšení podmienených dĺžkou učiteľskej praxe v jednotlivých štátoch.

OBRÁZOK 3.7: POČET PLATOVÝCH ZVÝŠENÍ PODMIENENÝCH DĹŽKOU UČITEĽSKEJ PRAXE VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Doplňujúce poznámky (obrazok 3.7.)

Belgicko: Obrázok neobsahuje údaje o počte platových zvýšení na základe počtu rokov učiteľskej praxe absolventov ISCED 5A, ktorí môžu vyučovať vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (aj keď sa to stáva zriedkavo). K zvyšovaniu platu dochádza u nich v tých istých intervaloch, aké ukazuje obrázok, avšak len do 25. odpracovaného roku.

Dánsko: Obrázok ukazuje počet platových zvýšení počas výkonu povolania učiteľov zamestnaných podľa predchádzajúcej (a) a podľa novej (b) platovej sústavy.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Od začiatku roku 2001 závisí učiteľský plat v niektorých spolkových krajinách nielen od dĺžky doterajšej praxe, ale tiež od pracovného výkonu.

Portugalsko: Obrázok ukazuje počet platových zvýšení u učiteľov s kvalifikáciou *Bacharel* (a) a *Licenciado* (b).

Portugalsko, Estónsko a Slovinsko: Dĺžka doterajšej praxe nie je sama o sebe dostatočnou podmienkou na zvýšenie platu učiteľa, je však nutná pri zaradení na vyššiu úroveň na platovej stupnici.

Fínsko: Obrázok ukazuje (a) príplatky z titulu pribúdajúceho veku a (b) príplatky za roky učiteľskej praxe.

Švédsko: Vzhľadom k značnej decentralizácii mzdovej politiky je zvýšenie platu výsledkom vyjednávania medzi miestnym zamestnávateľom (resp. riaditeľom školy) a učiteľom (do jednania bývajú zapojené tiež učiteľské odbory).

Bulharsko: Vo všetkých povolaniach sa plat s pribúdajúcim vekom každoročne zvyšuje. Existuje tiež osobitná päťstupňová platová stupnica pre učiteľov, ktorá zohľadňuje dĺžku učiteľskej praxe a iné činitele (pracovné výsledky, úspešné skúšky, účasť na ďalšom vzdelávaní a výskume a pod.).

Litva: Obrázok ukazuje počet platových zvýšení u učiteľov, ktorí nemajú ďalšiu certifikáciu (a) a ktorí majú ďalšiu certifikáciu (b).

Rumunsko: Na príplatok za dĺžku praxe majú nárok len učitelia, ktorí absolvovali povinné ďalšie vzdelávanie (*perfectionare*).

Slovinsko: Plat sa zvyšuje každoročne. Raz za tri až päť rokov môžu učitelia získať ďalšie zvýšenie platu, pokiaľ získali ďalšiu certifikáciu.

Ako ukazuje obrázok č. 3.7., k zvyšovaniu platu motivovanému dĺžkou doterajšej praxe dochádza v niektorých štátoch častejšie na začiatku učiteľskej kariéry, v iných štátoch, naopak, v rovnomerných pravidelných intervaloch (v Španielsku, Luxembursku, Rakúsku, Lichtenštajnsku, Nórsku, Bulharsku, Maďarsku, Slovinsku a na Slovensku).

Dĺžka doby, počas ktorej sa plat zvyšuje v závislosti od dĺžky praxe, je väčšinou obmedzená a niekedy sa po dosiahnutí určitej hranice, až do dôchodkového veku, už na dĺžku praxe prestáva prihliadať. Hranica, po dosiahnutí ktorej dĺžka praxe prestáva plat ovplyvňovať, je v mnohých európskych štátoch veľmi odlišná. Vo väčšine štátov je určená buď stanoveným maximálnym počtom rokov, alebo dosiahnutím maximálnej výšky platu. Najzriedkavejšie sa plat vzhľadom k dĺžke praxe zvyšuje učiteľom v Dánsku, Lotyšsku a v Litve.

Vyplácanie príplatkov a zvyšovanie platu z titulu dĺžky praxe sa len málokedy viaže na splnenie ďalších podmienok. Učitelia ich väčšinou majú isté, bez toho, aby museli prijímať ďalšiu funkciu alebo úlohy.

Jediným činiteľom, ktorý môže zabrániť zvýšeniu platu alebo vyplateniu prémie za počet rokov učiteľskej praxe, je obyčajne nepriaznivé zhodnotenie učiteľovho

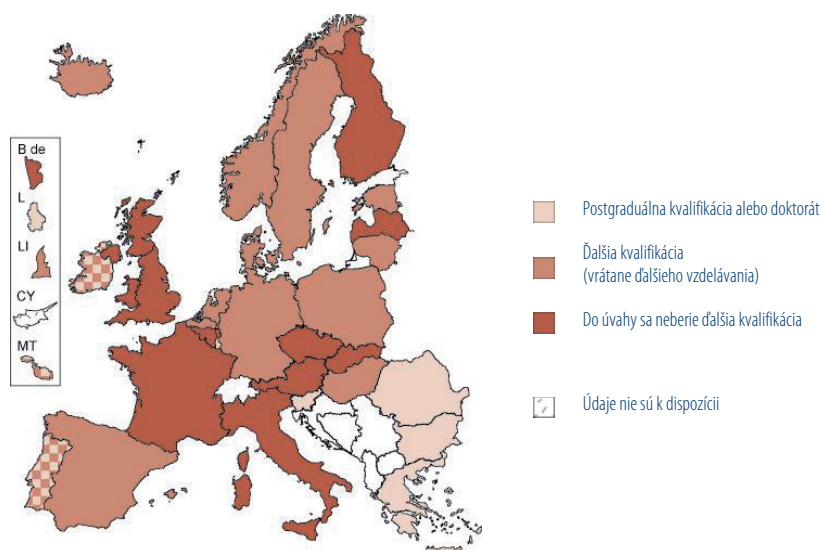
pracovného výkonu riaditeľom školy alebo inšpektorom. Tak je to v Dánsku, Grécku, Taliansku, Spojenom kráľovstve (Anglicku, Walesu a Severnom Írsku), Maďarsku a v Slovinsku. Vo väčšine štátov sa pri výpočte dĺžky učiteľskej praxe prihliada k prerušeniam súvisiacim s tehotenstvom alebo so starostlivosťou o deti.

1.4.2. Ďalšie vzdelávanie

Iným nástrojom pomáhajúcim učiteľom v niektorých štátoch k tomu, aby si platovo polepšili, je získanie ďalšej kvalifikácie (vyššieho stupňa vzdelávania, ďalšieho titulu či iného rozšírenia alebo zvýšenia kvalifikácie nad úroveň nevyhnutnú pre vstup do učiteľského povolania). V tejto štúdii sa prihliada len ku kvalifikačnému rastu pomáhajúcemu učiteľom k získaniu vyššieho platu, bez toho aby tento vzostup bol spojený s preradením do vyššej služobnej kategórie. Pod týmto zorným uhlom možno konštatovať, že úsilie o zvyšovanie kvalifikácie po celú dobu pracovnej kariéry sa učiteľom vo väčšine štátov vyplatí. Výnimku predstavujú v tomto ohľade Belgicko, Francúzsko, Taliansko, Rakúsko, Fínsko, Spojené kráľovstvo, Česká republika, Lotyšsko a Slovensko. V Spojenom kráľovstve (Škótsko) sa však už situácia v roku 2002 zmenila; zvyšovanie platu je podmienené úspešným absolvovaním vzdelávania zameraného na trvalý odborný rast.

Ďalšie vzdelávanie počas výkonu povolania nevedie však automaticky k zvýšeniu platu. Ako ukazuje obr. 3.8., niekde sa v tomto ohľade uznáva len úspešné absolvovanie postgraduálneho, resp. doktorandského štúdia.

OBRÁZOK 3.8: ZVÝŠENIE KVALIFIKÁCIE ZAKLADAJÚCEJ NÁROK NA VYŠŠÍ PLAT VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky (obrázok 3.8.)

Belgicko (B nl): Učiteľia s diplomom pre úroveň ISCED 5A majú taktiež nárok na zvýšenie platu; na školách nižšej stredoškolskej úrovne pôsobia len veľmi zriedkavo.

Dánsko: O tom, ktoré kvalifikácie sú relevantné, sa rozhoduje na miestnej úrovni.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Na platovej stupnici môžu postupovať vyššie len učiteľia *Hauptschule* a *Realschule*, ktorí po doplnení kvalifikácie získavajú postavenie *Gymnasiallehrer (Studienrat)* alebo *Berufsschullehrer (Studienrat)*.

Španielsko: Učiteľia získavajú nárok na zvýšenie platu až po absolvovaní stanoveného počtu hodín ďalšieho vzdelávania raz za šesť rokov.

Írsko: Získanie ďalšej kvalifikácie zakladá nárok na platové zvýhodnenie, bez ohľadu od zaradenia v platovej stupnici. Za zvýšenie kvalifikácie sa však uznáva len absolvovanie univerzitného alebo postgraduálneho štúdia.

Holandsko: Každá škola si sama určuje, ktoré ďalšie kvalifikácie si zakladajú nárok na zvýšenie platu.

Švédsko: Zo zvýšenia kvalifikácie nevyplýva automaticky nárok na zvýšenie platu, o ňom sa vždy rozhoduje prípad od prípadu.

Spojené kráľovstvo (SC): Vo vzťahu medzi zvýšením kvalifikácie a zvýšením platu došlo v roku 2000 ku zmene. Učiteľ musí byť teraz zaradený ako *chartered teacher* len po úspešnom absolvovaní stanoveného počtu hodín modulárneho výcviku.

Estónsko: Zvýšenie kvalifikácie uvedené na obrázku ešte nestačí na zvýšenie platu učiteľa, môže však mať rozhodujúcu úlohu pre preradenie do vyššej platovej skupiny.

Malta: Na zvýšenie platu majú nárok aj učiteľia s iným než postgraduálnym alebo doktorandským univerzitným vzdelaním.

K zvýšeniu platu dochádza obvyčajne vždy, keď je učiteľovi priznané zvýšenie kvalifikácie. V Luxembursku a v Rumunsku majú však učiteľia nárok na zvýšenie z tohto titulu len raz za celú kariéru.

Podobne ako je to pri dĺžke doterajšej praxe, sú aj prémie alebo zvýšenie platu spojené so zvýšením kvalifikácie len zriedkavo viazané na ďalšie podmienky. Pracovného úväzku alebo povinnosti učiteľov sa to preto nijako zvlášť nedotýka; neplatí to však o Islande a takisto o Litve, kde je vzdelávanie jednou z podmienok pre získanie vyššieho postavenia. Učiteľia, ktorí vyššie vzdelanie dosiahnu, sa musia podieľať na pedagogických projektoch (publikovať, pomáhať menej skúseným učiteľom, hodnotiť vzdelávacie programy a pripravovať metodické postupy a didaktické materiály pre výučbu vlastného predmetu).

Nárok na platové zvýhodnenie z titulu zvýšenia kvalifikácie je obvyčajne trvalý, to znamená, že učiteľovi zostáva až do dosiahnutia dôchodkového veku.

1.4.3. Zvýšenie platu na základe kladného zhodnotenia pracovného výkonu

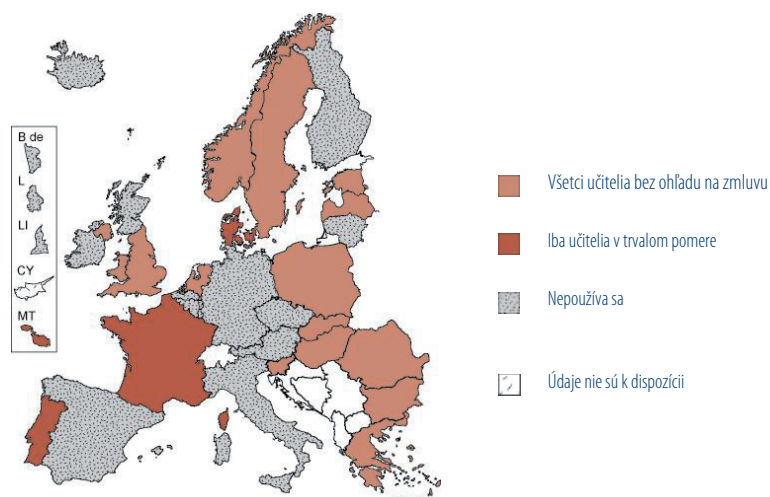
Zaradenie učiteľa do platovej stupnice môže byť ovplyvnené výsledkom hodnotenia jeho pracovného výkonu. Toto hodnotenie môže vychádzať z dvoch celkom odlišných zdrojov: z priameho posúdenia kvality jeho výučby, alebo z výsledkov skúšok, ktoré učiteľ absolvoval, či už konkurzných alebo iných.

1.4.3.1. Hodnotenie kvality výučby

V niektorých členských štátoch EÚ a vo väčšine kandidátskych štátov môže byť učiteľovi zvýšený plat taktiež po kladnom hodnotení kvality jeho vyučovacej činnosti. V iných štátoch – v Belgicku, Nemecku (až do roku 2001), Španielsku, Írsku, Taliansku, Luxembursku, Rakúsku, vo Fínsku, v Spojenom kráľovstve (Škótsko), na Islande, v Lichtenštajnsku, Českej republike a v Litve – činnosť učiteľa nie je predmetom hodnotenia. V Dánsku, vo Francúzsku a v Portugalsku sú hodnotení len učitelia v trvalom pracovnom (služobnom) pomere.

V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) môžu učitelia, ktorí dosiahli platový strop na hlavnej platovej stupnici, požiadať o preradenie do vyššej, tzv. výkonovej platovej stupnice; ako názov naznačuje, postup na tejto stupnici závisí od kvality učiteľovho výkonu. V Anglicku a Walesu môžu v prípade kladného zhodnotenia pracovného výkonu dosiahnuť platové zvýšenie aj učitelia zaradení do hlavnej platovej stupnice.

OBRAZOK. 3.9: UČITELIA S NÁROKOM NA ZVÝŠENIE PLATU NA ZÁKLADE PRACOVNÝCH ZÁSLUH, VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: V súvislosti s realizáciou zákona o verejnej službe majú učitelia od roku 2001 nárok na platové zvýšenie za kvalitnú prácu.

Grécko: Na platové zvýšenie za kvalitnú prácu nemajú nárok učitelia zamestnaní v hodinovej mzde.

Portugalsko: Učitelia môžu požiadať o mimoriadny pracovný posudok, z ktorého, v kladnom prípade, vyplýva nárok na služobné povýšenie.

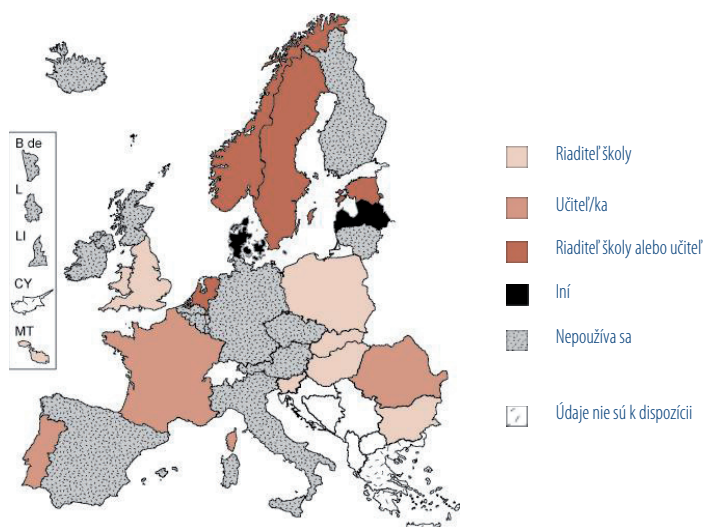
Fínsko: Pracovná výkonnosť učiteľov sa bežne nehodnotí, riaditeľ školy však môže učiteľovi za úspešnú prácu zvýšiť plat. Stáva sa to však len veľmi zriedkavo.

Švédsko: Platové záležitosti sú predmetom vyjednávania medzi miestnou správou ako zamestnávateľom a odbormi; jeho výsledkom sú miestne dohody. Plat jednotlivých učiteľov stanoví na úrovni školy jej riaditeľ po dohode s odbormi alebo s učiteľmi, ak nie sú členmi odborov. Pri svojom rozhodovaní berie riaditeľ do úvahy predovšetkým ich pracovné zásluhy.

Poľsko: Za priaznivé ocenenie pracovného výkonu prislúcha učiteľovi „motivačný príplatok“, jeho zaradenie do platovej stupnice sa však tým nemení.

Hodnotenie učiteľov prebieha rôznym spôsobom. Začína obyčajne na podnet riaditeľa školy. V Holandsku, Nórsku a v Estónsku však môže podnet na zahájenie hodnotiaceho konania vyjsť buď od riaditeľa školy, alebo od učiteľa samotného. V Dánsku a v Lotyšsku je zahájenie konania vecou dohody riaditeľa školy s miestnym správnym orgánom alebo zvláštnou komisiou.

OBRÁZOK 3.10: OSOBA ALEBO ORGÁN NAVRHUJÚCI KONANIE O ZVÝŠENÍ PLATU NA ZÁKLADE PRACOVNÝCH ZÁSLUH UČITEĽA, VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko: Podnet na zahájenie konania dáva riaditeľ školy po dohode s miestnou správou.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Holandsko: Podnet na zahájenie konania môže vyjsť od zástupcu riaditeľa.

Fínsko: Pracovná výkonnosť učiteľa sa bežne nehodnotí, riaditeľ školy však môže učiteľovi za úspešnú prácu zvýšiť plat. Stáva sa to však len veľmi zriedkavo.

Švédsko: Platové záležitosti sú predmetom vyjednávania medzi miestnou správou ako zamestnávateľom a odbormi; jeho výsledkom sú miestne dohody. Plat jednotlivých učiteľov stanoví na úrovni školy jej riaditeľ po dohode s odbormi alebo s učiteľmi, ak nie sú členmi odborov. Pri svojom rozhodovaní berie riaditeľ do úvahy predovšetkým ich pracovné zásluhy.

Spojené kráľovstvo (E/W): Obrázok znázorňuje iniciátora platového zvýšenia na základe pracovných zásluh učiteľa zaradeného do hlavnej platovej stupnice. Samotný učiteľ však môže požiadať o preradenie do vyššej platovej stupnice vychádzajúcej z princípu zásluhovosti. O postupe na tejto stupnici rozhoduje vedenie školy.

Lotyšsko: Podnet na konanie dáva riaditeľ školy spolu s internou školskou komisiou.

Taktiež pri samotnom hodnotení učiteľov majú takmer vo všetkých štátoch významnú úlohu riaditelia školy. Jeho priaznivý posudok často býva rozhodujúcou zložkou hodnotiaceho konania, alebo dokonca zložkou jedinou, ako je to v Holandsku (kde môže v tej istej úlohe pôsobiť aj riaditeľov zástupca), vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve (Anglicko a Wales), pokiaľ ide o učiteľa zaradeného do hlavnej platovej stupnice, ďalej v Nórsku, Bulharsku, Maďarsku, Poľsku, Slovinsku a na Slovensku. Za určitých okolností sa môžu riadenia zúčastniť ešte iné orgány, napríklad školskí inšpektori (vo Francúzsku a na Malte), špeciálne zriadené komisie s interným, externým alebo zmiešaným členstvom, alebo zriaďovateľ školy.

Vo Francúzsku sa hodnotiaceho konania zúčastňujú tiež odbory. Postup učiteľov závisí od výsledku každoročného hodnotenia, ktoré sčasti vypracováva *recteur* na návrh riaditeľa školy, sčasti inšpektor, *inspecteur pédagogique*. Návrh na služobné povýšenie učiteľa predkladá príslušnému orgánu komisia zložená z predstaviteľov školskej správy a zástupcov školy, navrhnutých odbormi. Významnú úlohu majú učiteľské odbory tiež vo Švédsku; ako už bolo vyššie uvedené, platová stupnica tam nie je zavedená a učiteľské platy závisia od výsledkov vyjednávania odborov so zamestnávateľom.

Platové zvýšenie na základe pracovných zásluh býva väčšinou trvalé, aj keď v niektorých štátoch plat dosiahne strop. Vyšší plat teda zostane učiteľovi zachovaný až do dôchodkového veku, a obyčajne môžu nasledovať ešte ďalšie zvýšenia. Výnimku predstavuje v tomto ohľade Maďarsko, kde plat zvýšený pre pracovné zásluhy poberá učiteľ len jeden rok. Plat je však možné z daného dôvodu zvyšovať niekoľkokrát, pretože po uplynutí maximálnej doby po jednom zvýšení sa môže učiteľovi plat zvýšiť znovu. V Rumunsku je platové zvýšenie na základe pracovných zásluh časovo obmedzené na jeden alebo štyri roky.

Vplyv kladného ocenenia pracovných zásluh na výške platu je však v jednotlivých štátoch veľmi rozdielny. Niekedy je platový postup tak výrazný, že zodpovedá vzostupu o dve úrovne na platovej stupnici. Nie je to tak všade: niekde v tomto ohľade žiadne predpisy neexistujú, alebo neexistuje priama väzba medzi veľkosťou a postupom na platovej stupnici. Okrem toho v niektorých štátoch je možné plat z uvedeného dôvodu zvyšovať až po odpracovaní stanoveného počtu rokov. Takéto obmedzenie existuje vo Francúzsku, v Estónsku, Litve, Poľsku a v Rumunsku.

1.4.3.2. Hodnotenie podľa výsledku konkurzu alebo skúšky iného druhu

V niektorých štátoch sú učitelia hodnotení na základe výsledkov vo výberovom konaní alebo pri skúške iného druhu. Úspech im zabezpečí vyšší štatút, zostávajú však stále učiteľmi. Nové zaradenie býva spojené so zvýšením platu, nemusí však prinášať nové úlohy či kompetencie. Prípady, kedy úspech v konkurze či pri skúške

iného druhu vedie k preradeniu do vyššej služobnej kategórie (vedenie školy, úradné funkcie na ministerstve školstva, funkcie školského inšpektora a podobne), sa v tejto štúdii neskúmajú.

V Španielsku sa učitelia s osemročnou praxou, ktorí chcú získať postavenie *catedrático*, musia zúčastniť konkurzu. Podiel *catedráticos* je medzi všetkými učiteľmi v stredoškolskom vzdelávaní, prijatými do štátnej služby, obmedzený na 30 %. Pravidlá konkurzného konania stanoví príslušná autonómna komunita, väčšinou sa však skladá z posúdenia učiteľových akademických znalostí a praktickej výučby a z ústnej skúšky zahrňujúcej diskusiu na vybrané témy.

V Spojenom kráľovstve (Anglicko a Wales) bola zavedená nová hodnosť *Advanced Sills Teacher* (AST; učiteľ so širšou spôsobilosťou). Toto opatrenie malo za účel umožniť najlepším učiteľom postup bez toho, aby súčasne museli v škole prevziať vedúce miesta. Miesta AST vypisujú školy, pričom uchádzači sú posudzovaní externe na základe dokladov o doterajšej praxi, hodnotení ich práce a priamych pohovorov v škole, kde pôsobia.

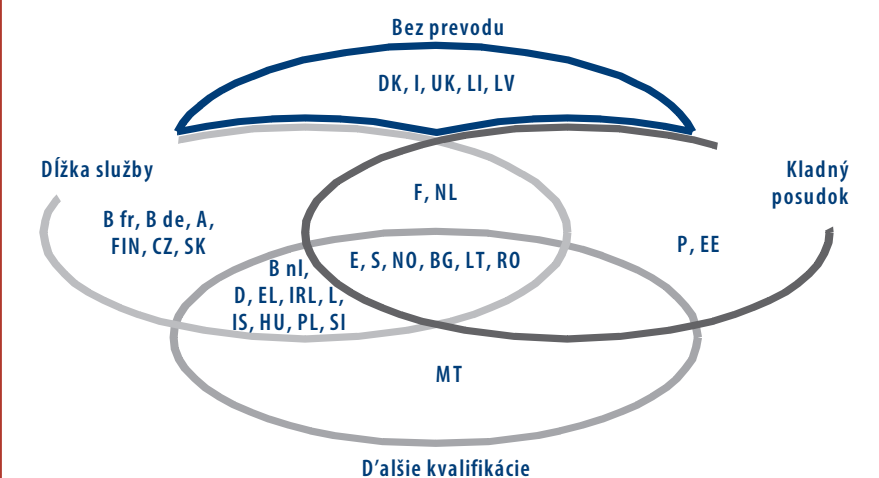
V Spojenom kráľovstve (Škótsko) sa učitelia, až do apríla 2002, museli presadiť cestou zložitej hierarchie hodností od *non-promoted teacher* cez *senior teacher* a *assistant principal teacher* až k *principal teacher*. Účelom poslednej reformy bolo umožniť učiteľom zlepšenú a zjednodušenú kariérnu štruktúru, pričom najlepším učiteľom ochotným pokračovať vo výučbe sa ponúka nová hodnosť *chartered teacher*. Voľné miesta sú verejne inzerované, takže sa o nich každý kvalifikovaný učiteľ môže uchádzať bez ohľadu na to, ktorá škola alebo obec ich ponúka.

Pre svoje špecifické rysy stojí za zmienku situácia v Litve a v Poľsku, kde majú platové stupnice matrixovú formu. V obidvoch štátoch môžu učitelia absolvovať skúšky alebo pohovory, ak chcú postúpiť v platovej stupnici. Ak chcú učitelia v Litve dosiahnuť vyššie postavenie, musí ich prácu posúdiť interná školská komisia. Ak chcú získať zaradenie učiteľa – konzultanta alebo špecialistu – metodika, je hodnotiaca komisia zložená z externistov; v obidvoch prípadoch musia kandidáti zložiť skúšky. V obidvoch štátoch je teda postup na platovej stupnici podmienený hodnotením prostredníctvom konkurzu alebo štandardnej skúšky. Tento postup nie je výnimočný ako v prípade Španielska.

1.5. Prevoditeľnosť dosiahnutej platovej úrovne

Učiteľia sú niekedy nútení – či už z vlastnej iniciatívy alebo z iného dôvodu – zmeniť zamestnávateľa: prechádzajú z jednej školy do druhej, zo súkromnej na verejnú alebo z jednej obce či regiónu do iného. Možnosť zachovať si v tomto pohybe získané platové výhody pôsobí nepochybne ako činiteľ podporujúci zotrvanie v učiteľskom povolání a zároveň podporuje aj mobilitu vo vnútri tejto profesie. Objavuje sa teda otázka, či učiteľom zostáva pri zmene miesta zachovaný plat vo výške, akú dosiahli na základe toho, že boli zohľadnené ich odborná prax v inom odbore než je výučba, počet rokov odpracovaných v učiteľskom povolání, pracovné zásluhy alebo rozšírenie kvalifikácie.

OBRÁZOK 3.11: PREVODITEĽNOSŤ PLATOVÝCH ZVÝŠENÍ DOSIAHNUTÝCH UČITEĽOM, VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), VO VEREJNOM SEKTORE 2000/01



(:) CY

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko a Holandsko: Vrátane štátom subvencovaného súkromného školstva.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Fínsko: Pri každej zmene zamestnávateľa musia učiteľia požiadať o uznanie doterajších platových príplatkov, aj keď ide len o formalitu. Uznanie príplatkov za pracovné zásluhy však zostáva v kompetencii nového zamestnávateľa.

Švédsko: Platové záležitosti sú predmetom vyjednávania medzi miestnou správou ako zamestnávateľom a odborom; jeho výsledkom sú miestne dohody. Plat jednotlivých učiteľov stanoví riaditeľ na úrovni školy po dohode s odborom alebo s učiteľmi, ak nie sú členmi odborov. Zvýšenie platu môže byť teda prevoditeľné.

Nórsko: Rozšírená kvalifikácia zostáva v platnosti, pokiaľ zodpovedá novému, centrálne uznanému titulu, a pokiaľ miestne orgány so súhlasom odborov rozhodli, že si príslušný učiteľ platové zvýšenie zaslúži.

Rumunsko: Platové zvýšenie na základe hodnotenia pracovných zásluh zostáva v platnosti len vtedy, ak dôjde k zmene zamestnávateľa v čase ich platnosti (jedného roku alebo štyroch rokov).

Takmer všetky štáty zabezpečujú učiteľom prevoditeľnosť aspoň niektorých kategórií platového rastu. Výnimku predstavujú Dánsko, Taliansko, Spojené kráľovstvo, Lichtenštajnsko a Lotyšsko. Vo Francúzsku, kde je jediným zamestnávateľom učiteľov vláda, sťahovanie z jedného regiónu do iného neohrozuje existujúci stav; prípadný prestup z verejného do súkromného sektoru sa môže za normálnej situácie uskutočniť na začiatku kariéry (pozri 1. kapitolu, 6. bod).

Existujú však rozdiely medzi rôznymi kategóriami platových zvýšení. Zvýšenie priznané za počet odpracovaných rokov alebo za rozšírenie kvalifikácie býva ľahšie prevoditeľné než zvýšenie priznané na základe kladného pracovného hodnotenia.

2. PRÍPLATKY

Popri základnom plate, výška ktorého je určená zaradením učiteľa do platovej stupnice, sa plat môže za presne stanovených podmienok zvýšiť rôznymi ďalšími príplatkami. Ide napríklad o odmeny za prácu nadčas a za výkon ďalších povinností, ako aj o príplatky za prácu v sťažených podmienkach, čo sa týka lokality, v ktorej sa škola nachádza (odľahlé územia, územia s vysokou mierou sociálneho vylúčenia alebo územia s vysokými životnými nákladmi), alebo žiakov, ktorých učiteľ vyučuje (žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, žiaci nedosahujúci ani minimálnu prospechovú úroveň, žiaci, ktorí neovládajú vyučovací jazyk a podobne).

2.1. Práca nadčas

Ako nadčasová sa označuje práca po dobu presahujúcu počet pracovných hodín uvedených v pracovnej zmluve alebo v pracovných podmienkach, počas ktorého učiteľ vykonáva svoje bežné pracovné povinnosti a dostane za to príplatok k normálnemu platu. Zoznam povinností, ktoré môžu byť zahrnuté do pracovnej zmluvy alebo pracovných podmienok, je uvedený v 2. kapitole tejto správy. K nadčasovej práci dochádza niekedy len jednorázovo na vymedzený čas, môže sa však tiež počas roka opakovať. Niekedy ide napríklad o dočasné zastúpenie neprítomného kolegu⁽¹⁾, avšak v štátoch, kde je počet pracovných hodín stanovený v kolektívnej zmluve, môže byť pracovný úväzok presahujúci štandardný počet hodín výučby učiteľovi predpísaný na celý rok.

(¹) Ustanovenie o (plateného i neplateného) zastupovaní neprítomného kolegu sú popísané v 4. kapitole druhej správy Ponuka a dopyt. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3, Brusel, Eurydice, 2002.

OBRÁZOK 3.12: VÝŠKA PLATU ZA HODINU NADČASOVEJ PRÁCE V POROVNANÍ S NORMÁLNYM HODINOVÝM PLATOM, UČITELIA S PLNÝM ÚVÄZKOM, VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE (ISCED 2A), VO VEREJNOM SEKTORE 2000/01

Bezpredmetné: nadčasy nie sú platené	Plat je nižší než mzda za normálnu pracovnú hodinu	Plat je rovnaký ako za normálnu pracovnú hodinu	Plat je vyšší ako za normálnu pracovnú hodinu		Rôzne
			o 100 až 150 %	cez 150 %	
E, IRL, UK	B fr, B de, D, L, FIN, MT	B nl, EL, NL, IS, LT, PL, RO	DK, A, P, CZ, EE, LV, HU, SI, SK	S, NO	F, I, LI, BG

(:): CY

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B fr): Celkový týždenný úväzok učiteľa je 22 až 24 hodín a nadčasová práca sa v zásade neplatí. Pokiaľ však školský orgán nemôže pre určitý vyučovací predmet nájsť učiteľa, je možné výučbu zveriť výnimočne jednému alebo niekoľkým učiteľom, pracujúcim nadčas na úhradu, ktoré je však veľmi nízka.

Belgicko (B de): Ako jedno z niekoľkých opatrení na riešenie nedostatku učiteľov obsahoval výnos z 25. júna 2001 ustanovenie, podľa ktorého mala byť práca nadčas platená rovnako ako práca v normálnej pracovnej dobe, avšak len pri preukázanom nedostatku učiteľov.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Ak presahuje počet nadčasových hodín maximálny počet povolený za týždeň alebo na pol roka, alebo ak pracuje učiteľ nadčas po dobu dlhšiu ako jeden rok, má v nasledujúcom roku nárok na zníženie pracovného úväzku alebo na finančnú odmenu.

Francúzsko: Výška platu za nadčasovú prácu je pevne stanovená a závisí od služobného postavenia učiteľa, nie na výške jeho normálneho platu. Výška úhrady za prácu nadčas je preto u jednotlivých učiteľov veľmi rozdielna.

Malta: Začiatkom školského roku 2001/02 musia učitelia popri zamestnaní absolvovať tri dvojhodinové školenia, ktoré sú im hradené ako nadčasová práca.

Vysvetlivka

Predpisy pre výpočet úhrady za nadčasovú prácu v jednotlivých štátoch sa veľmi líšia. Niekde sa úhrada vyjadruje v percentách normálnej hodinovej mzdy (napríklad 150 %), niekde v podiele z mesačného platu (napríklad 1/90), v percentách mesačného platu (napríklad 1,432 %), v podiele ročného plánu, v pomere k základnému platu, k platu po určitom počte odpracovaných rokov, alebo k maximálnemu platu. Indexy používané na výpočet nadčasovej práce a pomer úhrady za nadčasy k normálnej hodinovej mzde v jednotlivých štátoch sú uvedené v prílohách.

V troch štátoch (v Španielsku, Írsku a v Spojenom kráľovstve) ustanovenie o náhrade za odpracovanú dobu presahujúcu dobu uvedenú v zmluve uzatvorenej s učiteľom nie je. V Španielsku a v Spojenom kráľovstve sú učitelia zmluvne viazaní prítomní v škole po stanovený počet hodín a sú k dispozícii (viď 2. kapitolu tejto štúdie). Riaditelia od nich môžu teda požadovať, aby bez nároku na mimoriadnu odmenu vyučovali dlhšie, než zodpovedá ich bežnej výučbovej povinnosti.

V štyroch štátoch (vo Frankofónnom spoločenstve Belgicka, v Nemecku, Grécku a v Rakúsku) sa od učiteľov očakáva, že okrem svojho normálneho pracovného úväzku odpracujú určitý počet hodín navyše bez nároku na príslušnú úhradu. Až nadčasová práca trvajúca dlhšie než stanovený nadčasový limit zakladá nárok na príslušnú úhradu. Ak prekračuje, napríklad v Nemecku, počet nadčasových hodín

stanovenú týždennú mieru, alebo ak pracuje učiteľ nadčas po dobu dlhšiu ako pol roka, má v nasledujúcom roku nárok na zníženie pracovného úväzku alebo na finančnú úhradu nadčasovej práce.

V iných štátoch je každá hodina práce považovaná za presahujúci zmluvný počet hodín (či už zo zákona, alebo na základe kolektívnej dohody, alebo podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej individuálne) a zakladá automaticky nárok na finančnú úhradu alebo na skrátenie pracovného úväzku (platí to v Portugalsku, kde sa to týka práce vykonávanej po 19,00 hodine, v Lichtenštajnsku a v Estónsku). Finančná úhrada za prácu nadčas presahuje hodinovú mzdu za prácu v normálnej pracovnej dobe v 11 štátoch, v siedmich je rovnaká.

2.2. Dodatočné povinnosti

Ako dodatočná povinnosť sa označuje úloha, ktorej plnenie zamestnávateľ od učiteľa očakáva, aj keď nepatrí k jeho bežným služobným povinnostiam. Učiteľ za to dostáva príplatok, pretože preberá povinnosť odlišnú od povinností uvedených v pracovnej zmluve. Zoznam úloh, plnenie ktorých je možné od učiteľov vyžadovať na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy alebo služobných predpisov, je uvedený v 2. kapitole tejto správy. Výkon dodatočných povinností je časovo obmedzený a nemusí nijako súvisieť s povýšením učiteľa. Zastupovanie neprítomného kolegu nie je zaradené medzi dodatočné povinnosti, pretože nadčasová práca tohto druhu patrí k činnostiam zahrnutým do pracovnej zmluvy (väčšinou ako súčasť vyučovacej povinnosti).

Ďalšie povinnosti odmeňované príplatkom sú najrôznejšieho druhu. Najčastejšie ide o dozor nad žiakmi alebo organizovanie mimotriednych žiackych činností, účasť na riadení školy, poskytovanie rád a pomoci kolegom, dozor a hodnotenie prospechu pri skúškach, účasť na národných a medzinárodných akciách, zabezpečovanie učebných pomôcok alebo úlohy súvisiace s IKT (informačné a komunikačné technológie). Časť 3.13. podáva prehľad o rôznych druhoch povinností neuvedených v pracovnej zmluve, za plnenie ktorých dostávajú učitelia v jednotlivých štátoch príplatok.

Za ďalšie vykonávanie povinností nie sú učitelia odmeňovaní v Belgicku, Nemecku a v Rakúsku (vzťahuje sa to na učiteľov *Hauptschulen*). V Luxembursku a v Spojenom kráľovstve (Anglicku, Walese a Severnom Írsku) to závisí na rozhodnutí orgánu miestnej správy alebo školských úradov. V ostatných štátoch je rozsah ďalších povinností s nárokom na príplatok väčší.

OBRÁZOK 3.13: POVINNOSTI V PRACOVNEJ ZMLUVE NEUVEDENÉ, ZA PLNENIE KTORÝCH DOSTÁVAJÚ PRÍPLATOK UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Dozor nad žiakmi po vyučovaní a/alebo organizovanie žiackych činností	Účasť na riadení školy	Poskytovanie rád a pomoc kolegom	Dozor a hodnotenie prospechu pri skúškach, účasť v skúšobných komisiách alebo paneloch	Účasť v národných či medzinárodných akciách a na činnostiach zastupiteľských orgánov	Zabezpečovanie učebných pomôcok, úloh v rámci využitia IKT
B fr	○	○	○	○	○	○
B de	○	○	○	○	○	○
B nl	○	○	○	○	○	○
DK	●	●	●	●	●	●
D	○	○	○	○	○	○
EL	●	●	○	●	●	○
E	○	●	○	●	●	○
F	○	●	●	●	○	○
IRL	●	●	✓	(-)	(-)	(-)
I	●	●	●	○	○	○
L	○	○	○	●	○	○
NL	○	●	●	○	○	○
A	○	○	○	○	○	○
P	●	●	●	●	●	○
FIN	●	●	○	○	○	○
S	✓	✓	✓	○	✓	✓
UK	○	✓	○	○	○	○
UK (SC)	○	●	○	○	○	○
IS	●	●	●	●	✓	○
LI	○	●	○	○	○	●
NO	✓	✓	✓	✓	✓	✓
BG	●	●	○	●	●	○
CZ	○	✓	✓	○	○	●
EE	●	●	●	●	●	○
CY	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
LV	●	●	○	●	●	○
LT	●	○	○	●	○	○
HU	○	●	○	○	○	●
MT	●	○	○	●	○	○
PL	●	●	●	●	●	○
RO	○	○	●	●	○	○
SI	○	○	●	●	●	○
SK	●	●	●	●	●	○

● Ďalšie povinnosti s nárokom na príplatok.

○ Povinnosti, plnenie ktorých sa od učiteľov nevyžaduje alebo povinnosti, ktoré sú iba bežným rozšírením každodenných povinností (pozri predchádzajúci bod) a dodatočné povinnosti, ktoré nie sú odmeňované.

✓ Rozhodnutie závisí od miestnej správy alebo riaditeľa školy.

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky (obrázok 3.13.)

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Rakúsko: Údaje sa týkajú len učiteľov *Hauptschulen*, zamestnávateľmi ktorých sú spolkové krajiny.

Portugalsko: Dozor a hodnotenie prospechu je hrazené len pri celoštátnych skúškach.

Česká republika: Vyplácanie odmeny za ďalšie činnosti, ako je práca so žiakmi s osobitnými vzdelávacími potrebami, vedenie knižnice, správa školských zbierok, organizácia školských súťaží, pomoc kolegom a pod. závisí od rozhodnutia riaditeľa školy.

Rumunsko: Príplatok dostávajú len učitelia pôsobiaci ako supervízori študentov učiteľstva počas ich pedagogickej praxe. Na žiadosť riaditeľa môže učiteľ ponúknuť pomoc kolegom, hlavne začínajúcim, príplatok mu však za to neprislúcha.

Vysvetlivka

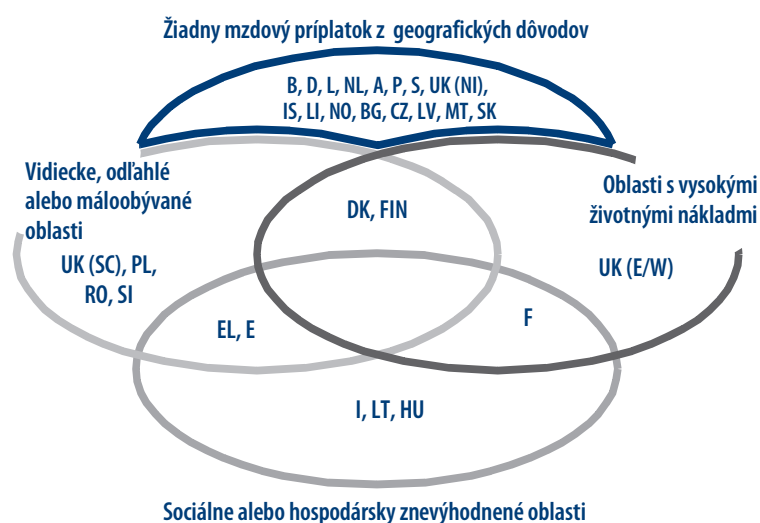
Obrázok znázorňuje ďalšie povinnosti, za výkon ktorých učitelia v bežnom pracovnom pomere dostávajú príplatok.

2.3. Platová diferenciácia vyplývajúca z geografického rozmiestnenia učiteľov

Rozdiely v učiteľskom plate vyplývajúce z rozdielnej oblasti, kde učitelia pôsobia, sú dôsledkom platových úprav zohľadňujúce charakteristiky niektorých oblastí, v ktorých sa školy nachádzajú. Príplatky pôsobia v tomto prípade obyčajne ako pohnútky k tomu, aby učitelia prijali miesto v odľahlej dedinskej alebo sociálne znevýhodnenej oblasti. Niekedy ich tiež dostávajú učitelia pracujúci v oblastiach s nadpriemerne vysokými životnými nákladmi, napríklad v hlavných mestách.

Aj keď sa tieto príplatky nevyskytujú tak často ako príplatky za prácu nadčas alebo za ďalšie povinnosti, uznáva ich pracovné zákonodarstvo v 13 štátoch. Územné charakteristiky pôsobiace ako kritériá pre ich poskytovanie sa však veľmi líšia. V niektorých štátoch – v Dánsku, Grécku, Španielsku, vo Fínsku a v Spojenom kráľovstve (Škótsko), v Poľsku, Rumunsku a v Slovinsku – ide o charakteristiky geografického charakteru (odľahlosť, izolovanosť území), v iných ako v Dánsku, vo Francúzsku, vo Fínsku a v Spojenom kráľovstve (Anglicko), o ekonomické charakteristiky (vysoké životné náklady), alebo o sociálne charakteristiky (územia, kde je vysoký podiel sociálne vylúčených, vysoko rizikové územia, územia s vysokým podielom žiakov pochádzajúcich z etnických alebo jazykových menšín), ako v Grécku, Španielsku, vo Francúzsku, v Taliansku, Litve a v Maďarsku. Na príplatky tohto druhu majú väčšinou nárok všetci učitelia, bez ohľadu na typ pracovného pomeru. V niektorých štátoch však tieto príplatky dostávajú len učitelia v trvalom pracovnom pomere alebo v štátnej službe (Dánsko, Fínsko), alebo len učitelia pôsobiaci v školách určitého typu (Maďarsko).

OBRÁZOK 3.14: KRITÉRIÁ NÁROKOV NA PRÍPLATOK VYPLÝVAJÚCE Z ÚZEMNEJ LOKALIZÁCIE PRACOVISKA UČITEĽA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



(: IRL, CY, EE

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko: Len učelia v trvalom pracovnom pomere.

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Španielsko: Len v prípade, že učiteľ pracoval v danej oblasti najmenej jeden mesiac.

Francúzsko: Vyrovňovanie vysokých životných nákladov sa poskytuje pri pôsobiskách dvojakeho typu a dosahuje 1 %, resp. 3 % hrubého platu.

Taliansko: Len v prípade, že sa učiteľ zaviazal pracovať v danej oblasti počas stanovenej doby.

Holandsko: Školy v znevýhodnených regiónoch dostávajú dodatočné finančné prostriedky, ktoré je možné použiť na príplatky.

Portugalsko: Na príplatky za prácu v dedinských alebo odľahlých oblastiach majú nárok učelia v trvalom služobnom pomere, ich poskytovanie však nie je upravené predpismi.

Fínsko: Za prácu v odľahlých alebo riedko osídlených oblastiach dostávajú príplatok len učelia v postavení verejných zamestnancov, za prácu v oblastiach s nadpriemernými životnými nákladmi dostávajú príplatok všetci učelia.

Spojené kráľovstvo (E/W): Len učelia pôsobiaci v Londýne a jeho okolí.

Maďarsko: Len učelia v školách financovaných obcami.

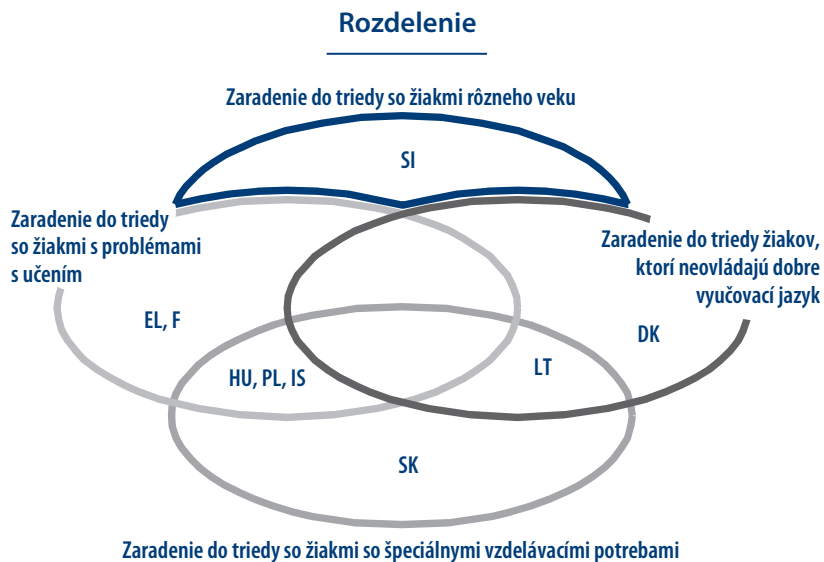
2.4. Vyučovanie v zmiešaných triedach

V niektorých štátoch dostávajú osobitné príplatky učelia pracujúci so žiakmi s poruchami učenia alebo so špeciálnymi vzdelávacími potrebami v bežných školách. Väčšinou sa tieto príplatky dávajú za prácu so žiakmi so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, niekedy sa však odmeňuje aj výučba detí s jazykovými problémami, výučba v triedach s deťmi rôzneho veku, alebo žiakov so zlým prospechom. Poskytovanie týchto príplatkov je obvyčajne podmienené minimálnym počtom žiakov s príslušnými problémami a v niektorých štátoch,

napríklad v Maďarsku a v Poľsku, sa príplatky poskytujú len učiteľom s príslušnou špeciálnou kvalifikáciou.

Vo Švédsku sa k prítomnosti žiakov s poruchami učenia alebo so špeciálnymi vzdelávacími potrebami niekedy prihliada pri vyjednávaní o individuálnom plate.

OBRÁZOK 3.15: KRITÉRIÁ NÁROKOV NA PRÍPLATOK ZA VÝUČBU V ZMIEŠANÝCH TRIEDACH VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



(:): IRL, CY, EE

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Holandsko: Školy, kde sú žiaci z etnických menšín dostávajú ďalšie finančné prostriedky, ktoré je možné použiť na príplatky.

Česká republika: Poskytovanie príplatkov učiteľom, ktorí pracujú v zmiešaných triedach alebo s inak "problémovými" triedami závisí od rozhodnutia riaditeľa školy.

Vysvetlivka

Údaje na obrázku sa netýkajú detí zaradených do osobitných tried alebo škôl.

3. FINANČNÉ VÝHODY

Predchádzajúce časti 3. kapitoly sa zaoberajú zhromažďovaním údajov o základnom plate a o ďalších odmenách pre učiteľov v jednotlivých štátoch. Tretia časť sa venuje iným, s platom nesúvisiacim motiváciám, ktoré majú potenciálnych učiteľov primäť k tomu, aby sa stali učiteľmi a učiteľov, ktorí sú v službe majú primäť k tomu, aby pri svojom povolání zostali a analyzovali postupy pri poskytovaní výhod tohto druhu.

Finančné výhody sú definované ako **poskytovanie výhod alebo naturálnych pôžitkov** vo forme tovaru alebo služieb, ktoré zamestnávateľ poskytuje **zdarma** alebo **za zvýhodnenú cenu** zamestnancom k voľnému použitiu pre uspokojovanie vlastných potrieb alebo potrieb iných členov domácností (*Eurostat, National Account Statistics*).

Obr. 3.16. podáva prehľad o rôznych finančných výhodách poskytovaných učiteľom v jednotlivých štátoch.

OBRÁZOK 3.16: FINANČNÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

																	UK																				
	Bfr	Bnl	Bde	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK				
A					●		●	●	(-)			●	●	●	●	✓	EW/NI	SC		●					●	(-)		(-)			●		●				
B			✓		●	●	●	●	(-)	●		●					✓		✓		✓				●	(-)	✓	●	✓		●	●	✓				
C	●	●	●	●	●	●	●	●	(-)	●	●	●	●	●	●	✓	●	●	●	●	●			●	(-)	✓	●	●	●	●	●	●	●				
D			✓			●	✓	(-)			●			●	●	●			●	●			●		(-)	✓		✓		✓		●	●				
E			✓		●		●	(-)				●			●	✓	●			●	●			●	(-)	✓		✓		✓			●				
A	Výhody v zdravotnej starostlivosti																	D	Stravovacie a občerstvovacie výhody																		
B	Výhody pri ubytovaní																	E	Výhody na nákup (knihy, počítačové zariadenie, atď)																		
C	Cestovné výhody																		Nevyplnené = žiadne výhody																		
✓	V kompetencii miestnej správy alebo školy																	●	Výhody																		

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B de): Od septembra 2002 dostávajú učitelia počas jedného dňa vo viac než jednej škole príspevok čiastočne pokrývajúci dopravné náklady.

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Najviac výhod rôzneho typu, o ktorých sa hovorí v tejto štúdii, poskytuje skupina štátov, do ktorej patrí Nemecko, Španielsko, Fínsko, Švédsko (aj tu ich poskytujú orgány miestnej správy), Estónsko, Lotyšsko (aj tu ich poskytujú miestne orgány miestnej správy), Maďarsko a Poľsko. Najčastejšie poskytované výhody sa týkajú dopravných nákladov; poskytuje ich väčšina štátov, aj keď niekedy sú podmienené. Naopak, v Bulharsku sa učiteľom výhody akéhokoľvek typu neposkytujú.

3.1. Výhody v oblasti zdravotnej starostlivosti

Prakticky v celej Európe majú občania prístup kurčitej forme sociálneho zabezpečenia, čím je možné vysvetliť, prečo ďalšie výhody súvisiace so zdravím majú učitelia len zriedkavo. Podnety tohto typu sú len v Nemecku, Španielsku, vo Francúzsku, v Holandsku, Rakúsku (len v niektorých spolkových krajinách), vo Fínsku, v Lichtenštajnsku, Estónsku, Poľsku a na Slovensku.

Niekedy tieto výhody spočívajú v pripoistení, napríklad vo Francúzsku a v Španielsku, kde je poskytované všetkým verejným zamestnancom, vo Fínsku, kde je tiež poskytované všetkým zamestnancom a v Lichtenštajnsku. V Poľsku sa učiteľom hradí predlžovanie doby rekonvalescencie. Vo Fínsku a na Slovensku sa učiteľom poskytuje bezplatné lekárske vyšetrenie, a v Nemecku sa prispieva na úhradu výdavkov za lieky. S výnimkou Fínska sa výhody tohto druhu poskytujú len učiteľom v trvalom pracovnom pomere.

Je nutné spomenúť, že v Holandsku nespádajú všetci učitelia pod celoštátne zdravotné poistenie, a musia sa niekedy nechať poistiť v súkromnej zdravotnej poisťovni. Existujú však opatrenia na ochranu učiteľov finančne postihnutých následkom choroby alebo invalidity, napríklad prostredníctvom celkovej alebo čiastočnej úhrady ich súkromného poistenia.

3.2. Výhody v oblasti bývania

Výhoda tohto typu spočíva v čiastočnom alebo úplnom krytí výdavkov spojených s ubytovaním učiteľov v oblasti, kde sa škola nachádza.

Príspevky na bývanie dostávajú učitelia vo viacerých (takmer v polovici) štátoch než príspevky na zdravotnú starostlivosť, ich konkrétna forma však býva rôzna. V podstate ide o motiváciu trojakého typu:

- **príspevky na výdavky spojené s ubytovaním;** poskytujú sa len pri prvom nástupe na učiteľské miesto alebo pri preložení učiteľa a často ho dostávajú len učitelia v trvalom pracovnom pomere. K štátom, ktoré ich poskytujú, patrí Dánsko (je to v kompetencii miestnych orgánov), Nemecko, Francúzsko, Taliansko (pri prvom umiestnení), Holandsko, Spojené kráľovstvo (Anglicko a Wales, v kompetencii miestnych orgánov), Island (v

kompetencii miestnych orgánov), Estónsko, Litva, Poľsko a Rumunsko. V Litve môžu tento príspevok dostať len učitelia zmluvne viazaní, aby zotrvali na danom mieste po dobu piatich rokov.

- **čiasťočné alebo úplné krytie nákladov na bývanie;** podmienky a postupy tejto výhody sa líšia. Niekde dostáva učiteľ k dispozícii dom alebo byt, napríklad v Nórsku (len v odľahlých územiach), Lotyšsku, Maďarsku, Poľsku (v dedinských oblastiach alebo v mestách s menej než 5 tisíc obyvateľmi) a v Slovinsku (učitelia v trvalom pracovnom pomere). V Českej republike sa táto výhoda poskytuje len výnimočne. Inou formou je čiastočné alebo úplné hradenie nájomného v učiteľskom byte (na Islande, v Estónsku a v Maďarsku). Poskytovanie tejto výhody je väčšinou v kompetencii miestnej správy alebo školy.
- **zvýhodnená hypotéka;** výhodu tohto druhu môžu získať učitelia v Dánsku (je to v kompetencii miestnych orgánov), Grécku, Španielsku a v Estónsku. V Grécku je to však viazané na splnenie ďalších podmienok: najmenej päťročná prax a záväzok k najmenej trojročnému pôsobeniu v niektorej z problémových oblastí.

V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) poskytujú niektoré obce preferovaným verejným zamestnancom, vrátane učiteľov, finančný príspevok na ubytovanie.

OBRÁZOK 3.17: TYPY VÝHOD SÚVISIACE S BÝVANÍM, PRE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	UK	Bfr	Bnl	Bde	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NL	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A				✓	●				●	(.)	●		●					✓		✓					●	(.)		●			●	●		
B				✓						(.)								✓		✓		✓			●	(.)	✓		✓		●		✓	
C				✓		●	●			(.)															●	(.)								

A	Úhrada za sťahovanie	●	Zvýhodnenie sa poskytuje
B	Ubytovanie alebo úhrada nájomného	□	Nevyplnené = neposkytuje sa
C	Zvýhodnená hypotéka	✓	Poskytovanie je v kompetencii miestnej správy alebo školy

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Taliansko: Výdavky za presťahovanie sa hradia len pri prvom nástupe na učiteľské miesto.

Nórsko: Učiteľom pôsobiacim v odľahlých oblastiach obce niekedy poskytujú ubytovanie.

Poľsko: Učitelia pôsobiaci v dedinských oblastiach alebo v mestách s menej než 5 tisíc obyvateľmi majú nárok na ubytovanie v mieste pôsobiska.

Výdavky za bývanie predstavujú často veľmi významnú položku rodinného rozpočtu. Finančné zvýhodnenie, ktoré učitelia v tomto ohľade získavajú, môže preto pôsobiť ako vysoko účinný prostriedok na získanie učiteľov pre prácu v odľahlých, riedko osídlených či inak sťažených oblastiach, ako je to napr. v Grécku, Nórsku a Poľsku. V štátoch, kde je rozhodovanie o finančnom príspevku za bývanie decentralizované na obce alebo školy, môžu výhody tohto druhu hrať významnú úlohu v konkurencii škôl snažiacich sa získať najlepších učiteľov.

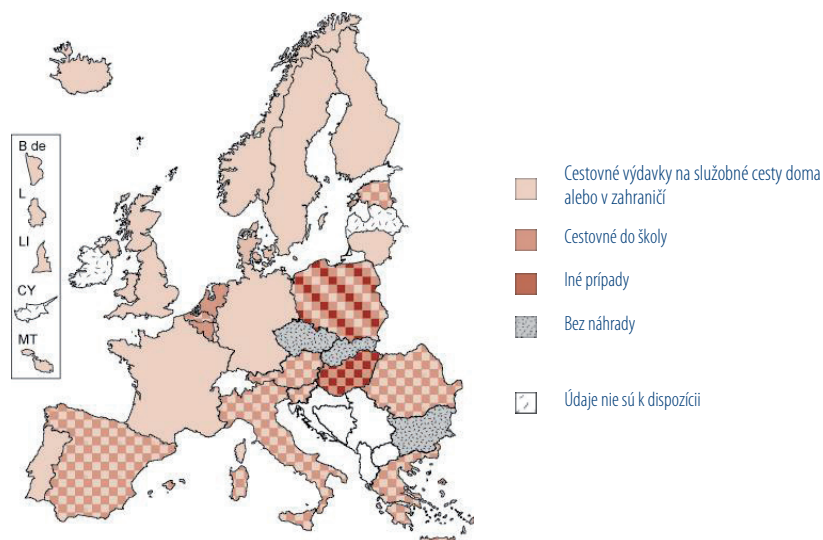
3.3. Výhody týkajúce sa nákladov na dopravu

Dopravné výdavky na dochádzanie učiteľov do školy vo väčšine štátov celkom alebo sčasti hradí zamestnávateľ. Výhody tohto druhu nemajú len učitelia v Belgicku (do septembra 2002 v germanofónnych spoločenstvách), v Bulharsku, Českej republike a na Slovensku. Existujú tri typy cestovných nákladov, ktoré sa učiteľom úplne alebo čiastočne hradia:

- **dochádzanie medzi bydliskom učiteľa a školou:** finančný príspevok dostávajú učitelia v Belgicku (Francúzskom a Flámskom spoločenstve), Španielsku, Holandsku, Estónsku, Poľsku (len na cestu vlakom) a v Slovinsku. V Taliansku, Rakúsku, Maďarsku a v Rumunsku dostávajú tento príspevok len učitelia bývajúci inde než v mieste školy. V Grécku dostávajú tento príspevok len učitelia dochádzajúci do dvoch škôl umiestnených v dvoch obciach.
- **„pracovné“ cesty vnútroštátne alebo do zahraničia,** ktoré musí učiteľ podniknúť z profesijných dôvodov; náklady väčšinou hradí zamestnávateľ. Platí to (niekde len čiastočne alebo za určitých podmienok), v Belgicku (Flámskom a Germanofónnom spoločenstve), Dánsku, Nemecku, Grécku, Španielsku, Francúzsku, Luxembursku, Rakúsku, Portugalsku, Fínsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve, Islande, Lichtenštajnsku, Nórsku, Estónsku, Malte, Poľsku, Rumunsku a Slovinsku.
- **cesty iného druhu:** učitelia v Maďarsku a v Poľsku majú 50 % zľavu na cestovné vlakom pri cestách akéhokoľvek druhu (vrátane súkromných).

Na výhody vyššie uvedeného druhu majú vo väčšine štátov nárok všetci učitelia, bez ohľadu na typ pracovného pomeru. Iné príležitostné druhy výhod je možné pokladať za mimoriadne, nie sú sem napríklad zahrnuté výhody, ktoré dostávajú grécki, francúzski a nórski učitelia pôsobiaci v zahraničí.

OBRÁZOK 3.18: FINANČNÉ VÝHODY PRE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B fr), Rakúsko, Maďarsko a Poľsko: Cestovné výdavky na denné dochádzanie sa nehradia úplne.

Belgicko (B de): Od septembra 2002 učitelia pracujúci počas toho istého dňa v niekoľkých školách môžu dostať príspevok zčasti pokrývajúci dopravné náklady.

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Holandsko: Náklady sú v prvom roku hradené úplne a potom do určitej výšky.

Rakúsko: Náklady na dochádzanie sa hradia len učiteľom bývajúcim v inej obci než v mieste školy.

Švédsko: Pri vysokých nákladoch na denné dochádzanie majú učitelia nárok na daňovú úľavu.

Spojené kráľovstvo (E/W/Nl): Výhody tohto druhu sa poskytujú len celkom výnimočne a za veľmi prísnych obmedzení.

Lichtenštajnsko a Malta: Na úhradu nákladov na cestnú dopravu majú nárok len učitelia pracujúci počas dňa v niekoľkých školách a len na dopravu medzi týmito školami.

Poľsko: Náklady na denné dochádzanie sa hradia len pri použití vlaku.

Rumunsko: Náklady na dochádzanie sa hradia len učiteľom bývajúcim v inej obci než v mieste školy. Cesty do cudziny v rámci oficiálnych programov alebo akcií hradí ministerstvo školstva (s výnimkou programu Socrates, Leonard da Vinci a podobných).

3.4. Iné výhody

Popri už popísaných finančných výhodách existujú aj výhody iného druhu, ako stravné poukážky, závodné stravovanie (zľavnené alebo zdarma), zľavy pri nákupe kníh, počítačov alebo kancelárskeho vybavenia, zľavnené vstupenky do kultúrnych zariadení (múzeá, výstavy a podobne), a možnosť pružnej úpravy pracovnej doby – popri mnohých ďalších. Obr. 3.19. obsahuje údaje o výhodách rozčlenených do troch hlavných kategórií:

- **výhody týkajúce sa stravovania**, vrátane stravných poukážok a zľavneného alebo bezplatného stravovania v školskej jedálni. Ide o jednu z najčastejších výhod, v tej či onej forme ju poskytuje takmer polovica zo skúmaných štátov.
- **výhody pri nákupe počítačového vybavenia**, hlavne samotného počítača. Výhody tohto druhu nie sú príliš časté. Vo Fínsku majú učitelia pôsobiaci v helsinskom regióne, ktorí si už osvojili určitý stupeň odborných znalostí v používaní počítačov, nárok na vlastný prenosný počítač, ktorý však zostáva majetkom obce. Vo Švédsku majú nárok na vlastný počítač učitelia zúčastnení v programe ItiS. V Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko) si môžu učitelia v rámci programu *Computers for Teacher Initiative* kúpiť počítače za zľavnenú cenu.
- **výhody spojené s nákupom kníh alebo kancelárskych potrieb pre osobné použitie sú pre učiteľa** k dispozícii len v 9 štátoch vrátane Dánska a Lotyšska, kde je ich poskytovanie v kompetencii správy alebo školy.

OBRÁZOK 3.19: INÉ VÝHODY POSKYTOVANÉ UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

UK																																	
	Bfr	Bnl	Bde	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NL	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A				✓			●	✓	(-)		●			●	●	●			●	●			●		(-)	✓		✓		✓		●	●
B1									(-)						●	✓	●								(-)								
B2				✓	●		●		(-)				●						●	●			●		(-)	✓		✓		✓			●

A	Zvýhodnené stravovanie	B1	Zvýhodnený nákup počítačového vybavenia
✓	V kompetencii miestnej správy lebo obcí	B2	Zvýhodnený nákup kníh, kancelárskeho vybavenia a pod.
●	Výhoda je poskytovaná		Nevyplnené = neposkytuje sa

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

4. STUPEŇ UNIFORMITY A CENTRALIZÁCIE PLATOVEJ POLITIKY

Pre politiku týkajúcu sa učiteľských platov v európskych štátoch je charakteristická jej rozmanitosť. Nie je divu, pretože počet faktorov pôsobiacich na rozhodovanie o učiteľských platoch je v jednotlivých štátoch rozdielny. Platové politiky je možné preto charakterizovať podľa stupňa ich individualizácie alebo uniformity. Čím je počet faktorov, ku ktorým sa pri stanovení učiteľovho platu a ďalších finančných pôžitkov prihliada, tým viac sa jednotlivé politiky budú individuálnejšie líšiť, a naopak.

Pri analýze sa zároveň venuje pozornosť tomu, do akej miery sú politiky v danej oblasti centralizované, či naopak decentralizované. Na ktorej rozhodovacej úrovni pôsobia orgány kompetentné stanovovať výšku učiteľských platov a (alebo) iných finančných pôžitkov?

Ústrednú či vrcholovú úroveň školskej správy predstavujú v tejto štúdii ministri školstva v národnej vláde; výnimku tvorí Belgicko (ministri školstva troch spoločenstiev), Nemecko (spolková vláda a ministri školstva 16 spolkových krajín) a Španielsko (ministerstvo školstva ústrednej vlády autonómnych komunít).

Obr. 3.20. ukazuje faktory, na ktoré sa v jednotlivých štátoch prihliada pri vymeriavaní platov a iných pôžitkov, a administratívna úroveň, ktorá o platoch učiteľov rozhoduje. Obrázok zahŕňa tiež údaje o príplatkoch a rozhodovacej úrovni kompetentnej na ich poskytovanie. Je potrebné uviesť, že odmeňovanie učiteľov sa môže líšiť podľa toho, či ide o učiteľa v trvalom pracovnom pomere alebo o učiteľa pracujúceho na základe zmluvy na dobu určitú či hodinovú mzdu; údaje na obrázku sa však vzťahujú len na učiteľov v trvalom pracovnom pomere.

Zatiaľ čo minimálna výška základného platu je vo všetkých štátoch pevne stanovená, platové zvýšenie nad túto úroveň väčšinou závisia od dĺžky doterajšieho zamestnania, od práce nadčas a od výkonu ďalších povinností. Situácia učiteľov v jednotlivých európskych štátoch je menej jednotná, pokiaľ ide o poskytovanie výhod v oblasti zdravotnej starostlivosti (len v 12 štátoch), príplatkov za výučbu zmiešaných tried (v 11 štátoch) a príspevkov na bývanie (v 18 štátoch). Vcelku sa dá konštatovať, že faktory, ako dĺžka nepedagogickej praxe, dĺžka pedagogickej praxe, rozšírenie odborných kvalifikácií a pozitívne hodnotenie učiteľových pracovných zásluh sa uplatňujú častejšie než faktory ovplyvňujúce poskytovanie príplatkov a finančných výhod.

OBRÁZOK 3.20: SPRÁVNA ÚROVEŇ ORGÁNOV KOMPETENTNÝCH NA POSKYTOVANIE PRÍPLATKOV A FINANČNÝCH VÝHOD UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Základný plat a platová stupnica				
	Základný plat	Odborná prax v inom odbore ako vyučovanie	Dĺžka praxe	Ďalšia kvalifikácia	Hodnotenie výkonu učiteľa
B fr					
B de					
B nl					
DK		○		○	○
D					
EL					
E		■		■	■
F					■
IRL					
I			○		
L					
NL		○		○	○
A					
P					
FIN		○			✓
S		○●		○●	○●
UK (E)		○			●
UK (W/Nl)		○			●
UK (SC)					
IS					
LI					
NO		(:)		○	○
BG					
CZ		○●			
EE		○●		■●	■●
CY			(:)		
LV					●
LT					
HU					●
MT					
PL					○
RO					■●
SI					●
SK		○●			●

Centrálna úroveň
 Regionálna úroveň
 Miestna úroveň
 Úroveň školy
 Na základe rozhodnutia miestneho orgánu alebo školy
 Nepoužíva sa

Zdroj: Eurydice

OBRÁZOK 3.20. (POKRAČ.): SPRÁVNA ÚROVEŇ ORGÁNOV KOMPETENÝCH NA POSKYTOVANIE PRÍPLATKOV A FINANČNÝCH VÝHOD UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Platové hodnotenie				Finančné výhody			
	Nadčasy	Ďalšie zodpovednosti	Geografická oblasť	Zmiešané triedy	Zdravotné	Ubytovanie	Cestovné	Iné výhody
B fr								
B de								
B nl								
DK		○		(:)		✓	●	✓
D				(:)			■	○
EL				(:)				
E		■	■			■	■	
F								✓
IRL		✓	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)	(:)
I			(:)			○●	○●	
L								
NL		●		✓		○●		
A					■			■●
P								(:)
FIN							○	○
S	●	✓			✓		✓	●✓
UK (E)		✓				✓	○●	○●
UK (W/Nl)		✓				✓	○●	○●
UK (SC)							○	
IS		✓		●		✓	○	
LI								
NO	○	✓				✓	○	○
BG		●						
CZ		✓		✓				●
EE		●	(:)	(:)	●	○	○	●
CY				(:)				
LV	●	●				✓	✓	✓
LT					(:)			
HU		○				✓	●	✓
MT								
PL					●	○●		✓
RO		■●				○	■●●	
SI				(:)		✓		
SK					■●			●

Centrálna úroveň
 Miestna úroveň
 Regionálna úroveň
 Úroveň školy
 Na základe rozhodnutia miestneho orgánu alebo školy
 Nepoužíva sa

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky (obrázok 3.20.)

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Na regionálnej úrovni zodpovedajú spolkové krajiny, ktorým sú vo vzdelávacej oblasti zverené mnohé kompetencie. Centrálnu úroveň predstavuje spolková vláda.

Španielsko: Na regionálnej úrovni zodpovedajú autonómne komunity, vybavené vo vzdelávacej oblasti mnohými kompetenciami. Centrálnu úroveň predstavuje ústredná vláda.

Francúzsko: O platových postupoch na základe pracovných zásluh sa u *professeurs certifiés* rozhoduje na regionálnej úrovni, u *professeurs agrégés* na centrálnej úrovni.

Rakúsko: Údaje o rozšírených učiteľských povinnostiach sa vzťahujú len na *Hauptschulen*.

Fínsko: O výške učiteľských platov sa rozhoduje na centrálnej úrovni na základe kolektívneho vyjednávania medzi zamestnávateľmi a učiteľskými odbormi. Pokiaľ ide o uznanie odbornej kvalifikácie získanej učiteľom v inom odbore než v školstve a o príplatky za pracovné zásluhy, kolektívna zmluva uzatvorená na centrálnej úrovni stanoví rámcové zásady, podľa ktorých potom miestne orgány v praxi postupujú. Pokiaľ ide o príplatky za prácu v sťažených podmienkach, ústredná vláda stanoví ich minimálnu úroveň, miestne orgány ju však môžu zvýšiť.

Švédsko: Platy jednotlivých učiteľov vyplývajú z dohody riaditeľa školy s učiteľskými odbormi, prípadne s učiteľmi, ak nie sú členmi odborov. Minimálny plat začínajúceho učiteľa a jeho plat po piatich rokoch služby je však stanovený na základe dohody uzatvorenej na celoštátnej úrovni.

Spojené kráľovstvo (SC): Pokiaľ ide o výšku platu a príplatky za rozšírenie odbornej kvalifikácie, v roku 2002 došlo k zmene. Zvýšenie platu je podmienené úspešným absolvovaním kurzu ďalšieho vzdelávania (*continuing professional development – CPD*).

Island: Výška základného platu a platová stupnica celkovo sú výsledkom vyjednávania medzi učiteľskými odbormi a centrálnym výborom zastupujúcim obce.

Štáty je možné rozdeliť podľa toho, od koľkých činiteľov môže závisieť výška učiteľských platov. Najdiferencovanejšiu platovú politiku uplatňuje Poľsko, kde na príjem učiteľov, príplatky a na finančné výhody majú vplyv všetky vyššie uvedené činitele. Do druhej skupiny, kde výška platu učiteľa závisí taktiež od množstva činiteľov, je možné zaradiť Dánsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Holandsko, Estónsko, Litvu, Maďarsko a Slovinsko.

Oproti tomu v Belgicku (Francúzske a Germanofónne spoločenstvo) je platová politika celkom uniformná a jednotliví učitelia nemajú možnosť dosiahnuť na základe vlastných profesijných okolností platové zvýšenie. To isté, ale v menšej miere, platí o Taliansku, Spojenom kráľovstve (Škótsku) a Malte.

Z obr. 3.20. je zjavné, že o platoch učiteľov sa rozhoduje predovšetkým na centrálnej úrovni. Takisto to platí o základnom plate učiteľov, ktorý je určený na základe podmienok ako dĺžka praxe a presčasných hodín v takmer všetkých štátoch. Naopak rozhodovanie o príplatku za pracovné zásluhy prebieha veľmi často decentralizovane.

Platová politika je najviac centralizovaná v troch belgických jazykových spoločenstvách, v Grécku, Luxembursku, Portugalsku a Lichtenštajnsku, kde sa na centrálnej úrovni rozhoduje o všetkom, čo sa týka učiteľských platov, príplatkov a finančných výhod. Ako centralizovanú je možné taktiež označiť platovú politiku

v Španielsku, pretože o kompetencie v rozhodovaní o príplatkoch a finančných výhodách sa medzi sebou delia ministerstvo školstva a autonómne komunity.

Ďalšiu skupinu štátov, charakterizovanú pomerne slabou decentralizáciou rozhodovania o učiteľských platoch tvorí Nemecko, Francúzsko, Rakúsko, Spojené kráľovstvo, Bulharsko, Litva, Malta a Slovinsko.

Platová politika je oproti tomu v niekoľkých štátoch silne decentralizovaná, a to:

- **predovšetkým na miestnej úrovni**, čo platí o Dánsku;
- **na miestnej aj školskej úrovni**, a to vo Švédsku a v Estónsku;
- **predovšetkým na školskej úrovni**, čo sa týka Holandska.

Z doterajších analýz sa nedá jednoznačne odvodiť existencia lineárneho vzťahu medzi individuálnou diferencovanosťou určitej platovej politiky a na ich základe stupňom centralizácie či decentralizácie rozhodovania. Evidentne existujú štáty, kde je rozhodovanie o učiteľských platoch a niektorých výhodách vysoko centralizované, avšak rozhodovanie o príplatkoch a finančných výhodách je v niektorých z nich taktiež centralizované, v iných decentralizované. Zatiaľ čo vo Francúzsku a v Grécku sa učiteľom ponúka široké spektrum rôznych zvýhodnení, platové politiky v Belgicku (Francúzskom a Germanofónnom spoločenstve) smerujú skôr k uniformite. Individuálna diferencovanosť platových politík je charakteristika, ktorú Dánsko a Holandsko zdieľajú s Francúzskom, od Francúzska sa však líšia decentralizáciou rozhodovania na miestnu, či školskú úroveň.

4. KAPITOLA

ĎALŠIE VZDELÁVANIE

ÚVOD

Všeobecne sa uznáva, že učitelia by si počas svojej pracovnej kariéry mali osvojovať rôzne zručnosti potrebné na riadny výkon svojich povinností a na kvalitné plnenie vzdelávacích úloh škôl. Jednou z ciest na získanie a prehĺbovanie týchto zručností je ďalšie vzdelávanie.

Dostatok príležitostí na odborný rast je pre učiteľa dvojnásobne významný. Okrem toho, že ide o dôležitú zložku ich pracovných podmienok s bezprostredným vplyvom na atraktivnosť ich povolania, príležitosti k ďalšiemu vzdelávaniu nepochybne ovplyvňujú aj kvalitu výučby, ktorú učitelia žiakom poskytujú.

V mnohých štátoch sa stále častejšie používa výraz „sústavný odborný rast“ ako všeobecnejšie označenie pre široké spektrum príležitostí ďalšieho vzdelávania, ktoré sa učiteľom ponúka a zahŕňa aj príležitosti neformálne, ku ktorým patrí napríklad účasť na tímovej práci. Avšak tento prístup nie je bežný vo všetkých štátoch.

Ďalšie vzdelávanie je bezprostredne prepojené s prácou učiteľov. Jeho účelom je dopĺňať doterajšie vedomosti novými poznatkami, rozvíjať a rozširovať znalosti získané počas prípravného vzdelávania, prípadne osvojovať nové zručnosti a odborné prístupy, s ktorými sa doteraz vo svojej práci nestretli. Ďalšie vzdelávanie preto niekedy prebieha ako akcie sprevádzajúce zavádzanie reformných opatrení. Zároveň ako súčasť celoživotného učenia učiteľom pomáha uspokojovať individuálne odborné nároky, a aj tým ovplyvňovať ich pracovný výkon.

Ďalšie vzdelávanie môže uspokojovať mnohé rozmanité potreby – od prioritných cieľov celonárodného dosahu až ku špecifickým potrebám jednotlivých škôl a učiteľov – a môže mať najrôznejšie formy. Bohatý je tiež výber inštitúcií, ktoré ďalšie vzdelávanie poskytujú.

Ďalšie vzdelávanie je však treba rozlišovať od ďalšieho vzdelávania na „rozšírenie kvalifikácie“; ktoré obyčajne slúži na to, aby učiteľ mohol vyučovať ďalší predmet alebo na inej vzdelávacej úrovni. Vzdelávanie tohto druhu obyčajne trvá dlhšiu dobu než ďalšie vzdelávanie, prebieha formou postgraduálneho štúdia a je zamerané na získanie úzko špecializovanej odbornej kvalifikácie, čo o ďalšom vzdelávaní nemusí platiť. Vzdelávaním na rozšírenie kvalifikácie – s výnimkou dlhodobo platenej študijnej dovolenky (preberané v časti 1.6.), účelom ktorej býva taktiež získanie ďalšej odbornej kvalifikácie – sa preto táto kapitola nezaobrá. Nezaobrá sa tiež vzdelávaním, ktoré je buď súčasťou záverečnej kvalifikačnej fázy

kandidátov učiteľstva, prebiehajúcim popri zamestnaní, alebo je integrálnou súčasťou opatrení na podporu začínajúcich učiteľov, pretože obidva tieto typy vzdelávania boli analyzované v I. správe (¹).

Kvalita a efektivita ďalšieho vzdelávania závisia od toho ako je organizované a ako je organizovaný prístup k nemu, a taktiež od jeho obsahu. Organizačné aspekty ďalšieho vzdelávania učiteľov, vrátane študijných dovolení, budú predmetom rozboru v 1.časti tejto kapitoly, zatiaľ čo 2.časť sa bude zaoberať obsahom tohto vzdelávania a niektorými typmi špeciálnych zručností, na osvojení ktorých je v niektorých európskych štátoch zameraná pozornosť.

1. ORGANIZÁCIA A DOSTUPNOSŤ

Vo všetkých štátoch sa umožňuje učiteľom na nižšej stredoškolskej úrovni ďalšie vzdelávanie. Konkrétna náplň tohto vzdelávania sa však medzi jednotlivými štátmi, aj vo vnútri týchto štátov líši, to isté platí o jeho dostupnosti, ktorá závisí na tom ako, kde a kedy je organizované. Pracovné zákonodarstvo alebo pracovné zmluvy obyčajne obsahujú ustanovenie, či účasť učiteľov na ďalšom vzdelávaní je jeho profesionálnou povinnosťou alebo ide o právny nárok, ktorému sa musí vyhovieť.

Vzdelávanie počas pracovnej doby môže byť problematické, ak sa včas nezabezpečí náhrada za učiteľa, ktorý sa jej zúčastní. Vzdelávanie mimo pracovnej doby je však pre učiteľov menej atraktívne, čo sa môže negatívne prejavovať v nižšej účasti. Účasť však taktiež závisí od toho, či sa učiteľovi v tej či onej forme vyplatí, napríklad prostredníctvom (čiastočne) refundácie nákladov spojených s účasťou alebo skrátením pracovného úväzku (bez zníženia platu) alebo tým, že sa k účasti prihliada pri rozhodovaní o zvýšení platu učiteľa a/alebo pracovného zaradenia.

Programy ďalšieho vzdelávania učiteľov niekedy vychádzajú z celoštátnych plánov rozvoja vzdelávania a spracovávajú sa na rôznej (centrálnej, regionálnej alebo miestnej) úrovni. Vlastných vzdelávacích potrieb sú si najlepšie vedomé jednotlivé školy. Najlepšie môžu posúdiť, ktorých školení tvoriacich súčasť školského plánu personálneho rastu sa majú učители účastniť. Voľba tohto či onoho typu plánovania potreby vzdelávania závisí od stupňa (de)centralizácie vzdelávacieho systému.

Dostupnosť ďalšieho vzdelávania nesporne závisí od toho, kto a kde ho poskytuje. Zdá sa taktiež, že okolnosť, ak poskytuje ďalšie vzdelávanie učiteľom tá istá inštitúcia, ktorá zabezpečovala ich počiatočné vzdelávanie, alebo naopak iná inštitúcia, je asi odrazom toho, či je považované za žiaduce zachovať kontinuitu medzi počiatočným a ďalším vzdelávaním, alebo je ďalšie vzdelávanie naopak

(¹) Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. Správa I. Počiatočné vzdelávanie učiteľov a prechod do zamestnania. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3. Brusel, Eurydice, 2002.

chápané ako čosi samostatné a sú pre to vyhradené špecializované strediská pre odbornú rast učiteľov.

1.1. Ďalšie vzdelávanie – povinnosť alebo právo?

Ďalšie vzdelávanie je možné pokladať za niečo, na čo majú všetci aktívni učitelia právo, a to aj v prípade, že nie je písomné dohodnuté. Je možné ho však chápať aj ako ich povinnosť. Povinnosť, účasť na ďalšom vzdelávaní, však nie je vo všetkých štátoch rovnako výrazná. Niekde síce majú učitelia pravidelnú aktualizáciu znalostí stanovenú ako povinnosť, účasť na ďalšom vzdelávaní však nemá priamy vplyv na ich služobný postup a neúčasť nemusí mať vždy za následok sankcie. V iných štátoch sa však k účasti na ďalšom vzdelávaní výslovne prihliada pri hodnotení pracovných zásluh.

Aj v niektorých štátoch, kde je účasť na ďalšom vzdelávaní dobrovoľná, je pre učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní podmienkou ich služobného postupu, takže je možné pokladať ju za prakticky nevyhnutnú.

Obr. 4.1. ukazuje, či účasť na ďalšom vzdelávaní je pre učiteľa vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní v jednotlivých štátoch povinná, voliteľná alebo voliteľná, ale pre služobný postup potrebná.

OBRÁZOK 4.1: STATUS ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

UK	
B fr	☐
B de	☒
B nl	☐
DK	☐
D	☒
EL	☐
E	☒
F	☐
IRL	☐
I	☐
L	☐
NL	☒
A	☒
P	☒
FIN	☐
S	☒
E/AN/NI	☒
SC	☒
IS	☒
LI	☐
NO	☐
BG	☒
CZ	☐
EE	☒
CY	☐
LV	☒
LT	☒
HU	☒
MT	☒
PL	☒
RO	☐
SI	☒
SK	☐

☒ Povinná
 ☐ Voliteľná
 ☒ Voliteľná, ale pre služobný postup potrebná

Zdroj: Eurvdice

Doplňující poznámky

Belgicko (B fr): Od roku 2002 musia učitelia povinne absolvovať šesť poldní odborného školenia.

Belgicko (B nl): Vláda ďalšie vzdelávanie učiteľov ako povinné nezaviedla, účasť na ňom však môže od učiteľov požadovať orgán školskej správy alebo vedenie školy.

Dánsko, Írsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Švédsko: Právny doklad stanovujúci ďalšie vzdelávanie ako povinné neexistuje. Učitelia sa však rôznymi školení pravidelne zúčastňujú a školy sú povinné im príležitosti na ďalšie vzdelávanie zabezpečiť.

Česká republika: Pripravovaný zákon o pedagogických pracovníkoch má obsahovať aj ustanovenie o povinnom ďalšom vzdelávaní ako nevyhnutnej podmienky kariérneho postupu.

Rumunsko: Účast na ďalšom vzdelávaní raz za päť rokov je povinná pre učiteľov, ktorí neprospeli v skúške podmieňujúcej preradenie do vyššej služobnej kategórie.

Slovinsko: Ako súčasť poslednej školskej reformy je ďalšie vzdelávanie pre učiteľov povinné.

Ďalšie vzdelávanie je povinné len v 16. európskych štátoch. Väčšinou je stanovené na určité množstvo času v roku, učitelia sa však okrem toho môžu dobrovoľne zúčastniť ďalšieho vzdelávania.

V Španielsku, Portugalsku, na Islande, v Bulharsku, Poľsku a v Slovinsku je účasť na ďalšom vzdelávaní voliteľná, je však zrejmé, že má vplyv na zvyšovanie platu a na kariérny postup. V Španielsku majú učitelia, ktorí sa prihlásili do niektorého kurzu ďalšieho vzdelávania, nárok na príplatok k platu. V ostatných z uvedených štátov sa účasť na kurze ďalšieho vzdelávania učiteľom tak či onak zohľadňuje a prihliada sa na to pri služobnom postupe. Napriek tomu, že vo Francúzsku je účasť na ďalšom vzdelávaní voliteľná, inšpektor a riaditeľ školy ju môže zohľadniť pri pracovnom hodnotení učiteľa. Výsledok hodnotenia má pritom vplyv na ďalšiu kariéru učiteľa a môže urýchliť postup. Účasť na ďalšom vzdelávaní sa preto učiteľom, ktorí pracovne nie sú najlepšie zaradení, dôrazne doporučuje.

Niektoré štáty zaradili účasť na ďalšom vzdelávaní medzi oficiálne deklarované učiteľské povinnosti. Ako povinnú ju v posledných desiatich rokoch zaviedli Belgicko (Germanofónne spoločenstvo), Estónsko a Malta. Belgické Frankofónne spoločenstvo pristúpilo k tomuto opatreniu v roku 2002. Na neustály odborný rast ako súčasť profesijných povinností každého učiteľa sa kladie zvýšený dôraz vo Flámskom spoločenstve v Belgicku, Holandsku a v Spojenom kráľovstve (Škótsko).

O závislosti kariérneho postupu od účasti na ďalšom vzdelávaní, čím by sa táto účasť učiteľom viac „vyplatila“, sa diskutovalo v Španielsku, vo Fínsku a v Českej republike.

1.2. Organizácia a časová dotácia

Z údajov na obr. 4.2. je zrejmé, že v mnohých štátoch prebieha ďalšie vzdelávanie učiteľov počas ich pracovnej doby, pričom za nich niektorí kolegovia supľujú, inde nie. Z toho však nevyplýva, že by ďalšie vzdelávanie malo z väčšej časti prebiehať v pracovnej dobe.

Vo Fínsku, Švédsku, v Spojenom kráľovstve a na Malte je pre väčšiu časť ďalšieho vzdelávania vyhradených niekoľko dní v roku, obvyčajne pred začiatkom alebo pred koncom školského roku. Tieto dni sa učiteľom započítavajú do pracovnej doby. Podobne je to aj v Rumunsku (tam sa ale toto vzdelávanie do pracovnej doby nezapočítava). V Grécku, Španielsku, Írsku, Luxembursku, Portugalsku, Českej republike, na Cypru a na Slovensku je účasť na ďalšom vzdelávaní voliteľná a školenie prebieha väčšinou v mimopracovnej dobe.

OBRÁZOK 4.2: PONUKA KURZOV ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA PRE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Ďalšie vzdelávanie je väčšinou povinné...	Ďalšie vzdelávanie je väčšinou voliteľné...
Prebieha v pracovnej dobe; účastníkov zastupujú iní učitelia	B de, D, NL, A, LI, EE, LV, LT, HU	B fr, DK, F, I, NO, BG, SI
Prebieha v pracovnej dobe bez zastupovania	B nl, FIN, S, UK, MT	
Prebieha mimo pracovnej doby	RO	EL, E, IRL, L, P, IS, CY, CZ, SK
Rôzne podmienky		PL

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B de): Okrem povinného školenia prebiehajúceho v pracovnej dobe, organizujú niekedy školy ešte „učiteľské konferencie“ (až tri dni v roku), na ktorých je účasť učiteľov taktiež povinná a žiaci majú voľno.

Belgicko (B nl): Účasť na „učiteľských konferenciách“, ktoré niekedy školy usporadúvajú (až tri dni v roku), je povinná a žiaci majú voľno.

Dánsko, Írsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Španielsko: Ďalšie vzdelávanie prebieha takmer výlučne v mimopracovnej dobe. Ak je výnimočne počas pracovnej doby, je účasť podmienená súhlasom riaditeľa školy.

Taliansko: Učitelia majú povolených päť dní v roku na individuálnu účasť na vzdelávacích programoch schválených ministerstvom školstva.

Rakúsko a Lichtenštajnsko: Povinné ďalšie vzdelávanie môže byť organizované v pracovnej dobe aj mimo nej.

Portugalsko: Pre účasť na programoch ďalšieho vzdelávania majú učitelia povolených osem pracovných dní ročne.

Estónsko: Pre účasť na programoch ďalšieho vzdelávania majú učitelia povolených najmenej desať pracovných dní ročne.

Slovinsko: Pre účasť na programoch ďalšieho vzdelávania majú učitelia povolených najmenej päť pracovných dní ročne.

Minimálny ročný rozsah povinného ďalšieho vzdelávania sa medzi štátmi značne líši. Podľa kolektívnej zmluvy uzatvorenej s odbormi je v Holandsku pre každého učiteľa vyhradených 10 % jeho ročnej pracovnej doby na kurzy ďalšieho vzdelávania; je to najväčší časový rozsah zo všetkých štátov s povinným ďalším vzdelávaním. Na druhom mieste je Švédsko.

V Lichtenštajnsku, Spojenom kráľovstve (Škótsko) a v Estónsku sa doba povinnej ročnej účasti na ďalšom vzdelávaní pohybuje medzi 32 až 42 hodinami. Vo všetkých ostatných štátoch, s výnimkou Belgicka (Germanofónneho a Flámskeho spoločenstva) a Malty, je počet hodín povinného ďalšieho vzdelávania nižší než 20.

Rozsah ďalšieho vzdelávania vyjadrujú niektoré štáty v počtoch dní za rok (Fínsko, Spojené kráľovstvo (Škótsko), Lichtenštajnsko a Malta), kandidátske štáty (Estónsko, Litva, Maďarsko a Rumunsko) ho udávajú v počte dní za niekoľko rokov.

So zavedením nového služobného poriadku pre učiteľov *Hauptschulen* bol aj v Rakúsku stanovený minimálny rozsah doby venovanej ďalšiemu vzdelávaniu.

OBRÁZOK 4.3: MINIMÁLNY ROČNÝ POČET HODÍN URČENÝ PRE POVINNÉ ĎALŠIE VZDELÁVANIE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

							UK								
B de	B nl	D	NL	A	FIN	S	E/W/Nl	SC	LI	EE	LV	LT	HU	MT	RO
21	21	rôzne	166	15	18	104	rôzne	35	42	32	12	18	17	21	19

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B de, B nl): Tri dni ročne.

Nemecko: Rozsah doby povinného ďalšieho vzdelávania sa v jednotlivých spolkových krajinách líši.

Rakúsko: Údaj sa týka učiteľov *Hauptschulen*.

Fínsko: Tri dni po šiestich hodinách ročne.

Švédsko: Do povinných 104 hodín je zahrnuté rozšírenie zručností chápané veľmi zoširoka, takže sa do toho napríklad započítava aj účasť na interných školských diskusiách. Uvedený rozsah je len rámcový pre riaditeľov škôl, ktorí nemusia každému učiteľovi vyhraďiť pre ďalšie vzdelávanie presne rovnakú dobu.

Spojené kráľovstvo (E/W/NL): Učitelia majú vyhradených päť dní bez učebných povinností, ktoré môžu využiť na ďalšie vzdelávanie a iné činnosti. Aj keď je účasť na akciách podporujúcich odborný rast považovaná za kľúčovú súčasť povinnosti učiteľského povolania, počet dní, ktoré jej majú byť venované, pracovné predpisy nestanovujú.

Spojené kráľovstvo (SC): Pre ďalšie vzdelávanie je vyhradených najmenej päť dní. Učitelia musia okrem toho venovať ročne 50 hodín účasti na plánovaných akciách, z ktorých časť môže byť využitá na ďalšie vzdelávanie.

Lichtenštajnsko: Šesť dní ročne.

Estónsko: 160 hodín za päť rokov.

Litva: 15 dní počas piatich rokov, čo zodpovedá deväťdesiatim šesťdesiatminútovým hodinám pri šiestich hodinách denne.

Maďarsko: 60 – 120 hodín povinného ďalšieho vzdelávania počas 7 rokov.

Malta: Tri dni ročne, zaradené na začiatok alebo koniec školského roku. Od školského roku 2001/02 sa každoročne usporadúvajú tri dvojhodinové lekcie po vyučovaní.

Rumunsko: 95 hodín počas piatich rokov, pokiaľ učiteľ medzitým neabsolvuje kvalifikačné štúdium.

Vysvetlivka

Výpočet: Pokiaľ v doplňujúcej poznámke nie je uvedené inak, jeden deň zodpovedá siedmim hodinám. V štátoch, kde je povinné ďalšie vzdelávanie uvedené v rozsahu za niekoľko rokov, výpočet vyjadruje priemernú dĺžku.

1.3. Zodpovednosť za poskytovanie vzdelávacieho programu

V niektorých európskych štátoch zodpovedá za ďalšie vzdelávanie učiteľov ústredný orgán školskej správy. Vo väčšine prípadov je to ministerstvo školstva alebo rada, ktorá sa z poverenia tohto ministerstva zaoberá spracovaním osnov programov ďalšieho vzdelávania. Vzdelávanie v takto centrálne koncipovanej podobne viac menej často prebieha na regionálnej alebo miestnej úrovni.

Vo väčšine európskych štátov je však zodpovednosť za ďalšie vzdelávanie aspoň zčasti decentralizovaná a podieľajú sa na nej orgány na ústrednej a regionálnej úrovni, miestnej alebo školskej úrovni. Vo Fínsku ministerstvo školstva spracováva program rozvoja vzdelávania učiteľov, ktorý obsahuje zoznam dôležitých tém ďalšieho vzdelávania, a nezávisle na tom si miestni zamestnávateľia učiteľov spracovávajú ešte vlastné programy personálneho rozvoja.

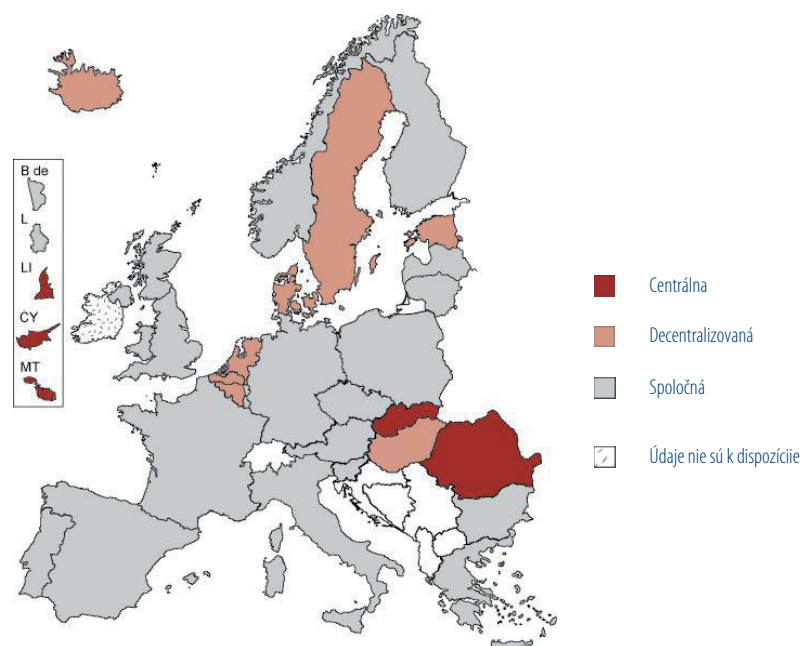
V Litve je správa ďalšieho vzdelávania učiteľov od roku 1998 decentralizovaná, takže riaditelia škôl teraz zodpovedajú za rast odborných zručností učiteľov podľa celonárodne stanovených vzdelávacích cieľov. Podobne je to aj v Slovinsku.

V Belgicku (Frankofónnom a Flámskom spoločenstve), Dánsku, Holandsku, vo Švédsku, na Islande, v Estónsku a v Maďarsku je zodpovednosť za ďalšie vzdelávanie učiteľov úplne decentralizovaná na regionálnu, miestnu alebo školskú úroveň.

Decentralizačné procesy, ktorým bola zodpovednosť za ďalšie vzdelávanie celkom alebo za jeho financovanie rozdelená medzi niekoľko správnych úrovní, vniesli do ďalšieho vzdelávania učiteľov v posledných desiatich rokoch niektoré nové dimenzie. V mnohých európskych štátoch sa uplatnil prístup poskytujúci školám alebo učiteľom väčšiu voľnosť v rozhodovaní o tom, čo je z hľadiska vzdelávacích potrieb najvhodnejšie. Až do roku 1993 programy ponúkané v Holandsku špeciálnymi inštitúciami pre ďalšie vzdelávanie učiteľov zodpovedali preferenciám týchto inštitúcií a nie tomu, čo by si želali školy alebo učitelia, takže vzdelávacia ponuka sa bežne rozchádzala s dopytom. Aby sa tomu zabránilo, rozpočtové prostriedky vyhradené pre ďalšie vzdelávanie, boli vzdelávacím inštitúciám odňaté a zverené školám; školy, ktoré zodpovedali za hospodárenie s nimi, získali lepšiu možnosť určovať náplň ďalšieho vzdelávania a samy si vyberať toho, kto ich má poskytovať. K decentralizácii došlo tiež v Belgicku (Frankofónnom a Flámskom spoločenstve), Taliansku, vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve, Litve a v Maďarsku. Plány ďalšieho vzdelávania učiteľov spracovávajú v týchto štátoch jednotlivé školy ako súčasť školského vzdelávacieho programu.

S rastúcou autonómiou škôl a ich právomocami vlastné vzdelávacie programy tento trend v budúcich rokoch nepochybne ešte posilnia.

OBRÁZOK 4.4: SPRÁVNA ÚROVEŇ ZODPOVEDAJÚCA ZA POSKYTOVANIE PROGRAMOV ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA PRE UČITEĽOV VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Malta: Zodpovednosť za ďalšie vzdelávanie učiteľov má viac správnych úrovní. Od školského roku 2001/02 si školy spracovávajú vlastné plány ďalšieho vzdelávania svojich učiteľov.

1.4. POSKYTOVATELIA

Vo väčšine štátov poskytujú ďalšie vzdelávanie buď školy terciárnej úrovne, a/alebo špeciálne inštitúcie zaoberajúce sa ďalším vzdelávaním učiteľov. Vzdelávanie učiteľov je tam organizované tak, že tí istí univerzitní profesori poskytujú počiatočné vzdelávanie kandidátom učiteľstva a ďalšie vzdelávanie už kvalifikovaným učiteľom.

Vo väčšine štátov tiež existujú inštitúcie zaoberajúce sa výhradne ďalším vzdelávaním. Vzdelávanie tohto druhu však organizujú tiež učiteľské odbory alebo učiteľské profesijné komory. V mnohých štátoch poskytujú ďalšie vzdelávanie priamo jednotlivé školy. Medzi poskytovateľov ďalšieho vzdelávania je možné rovnako zaradiť najrôznejšie súkromné podniky, niekedy – aj keď zriedkavo – takto pôsobia aj strediská pre vzdelávanie dospelých.

Pre ľahšiu dostupnosť sa v niektorých štátoch kladie dôraz predovšetkým na ďalšie vzdelávanie poskytované miestnymi či školskými zariadeniami na miestnej alebo školskej úrovni. Platí to v Belgicku, Taliansku, Rakúsku, Fínsku, Spojenom kráľovstve a v Slovinsku.

Významnou témou diskusií a reformných návrhov v európskych štátoch je potreba organizovať ďalšie vzdelávanie poskytované rozmanitými inštitúciami takým spôsobom, aby zodpovedalo jednotnej koncepcii trvalého profesijného rozvoja učiteľov. V kandidátskych štátoch prešla organizácia ďalšieho vzdelávania počas 90. rokov výraznými zmenami. Privatizáciou vzdelávacích služieb v bývalých socialistických štátoch sa výrazne zvýšil počet a rozmanitosť kurzov ďalšieho vzdelávania, z čoho vyplynula nevyhnutnosť zriadenia integrovanej siete zariadení s akreditáciou na ich poskytovanie. O potrebe dokonalejšej registrácie a akreditácie vzdelávacích programov sa diskutovalo tiež v Portugalsku a v Spojenom kráľovstve (Škótsku).

OBRÁZOK 4.5: INŠTITÚCIE PRE ĎALŠIE VZDELÁVANIE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Bf	de	nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (EWNI)	UK (SC)
Centrá ďalšieho vzdelávania	•	•	•	•	•	•					•	•		•	•	•		
Inštitúcie poskytujúce počiatočnú prípravu učiteľov		•	•	•			•				•		•	•	•	•	•	•
Vysoké školy		•	•		•	•	•		(:)	•		•		•	•	•	•	
Učiteľské zväzy alebo asociácie			•		•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	
Školy	•	•	•				•			•	•	•	•	•	•	•	•	•
Centrá vzdelávania dospelých		•		•							•	•		•		•		
Súkromní poskytovatelia		•				•					•	•	•	•	•	•	•	

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Centrá ďalšieho vzdelávania				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•
Inštitúcie poskytujúce počiatočnú prípravu učiteľov			•	•	•		•	•	•	•	•	•	•		•
Vysoké školy	•	•		•			•	•	•		•	•	•	•	•
Učiteľské zväzy alebo asociácie				•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	
Školy		•		•	•		•	•	•	•				•	
Centrá vzdelávania dospelých				•	•		•	•	•						
Súkromní poskytovatelia				•	•		•	•	•	•	•			•	•

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Portugalsko: Vzdelávacie strediská pre asociácie škôl *Direcções Regionais de Educação* (Regionálne riaditeľstvo škôl) a centrálna služba ministerstva školstva.

1.5. Kompenzácia za účasť v ďalšom vzdelávaní

Účasť v ďalšom vzdelávaní je pre učiteľov kompenzovaná rôznymi opatreniami a podnetmi. Môžu napríklad dostať kratšie študijné voľno (o dlhodobom študijnom voľne sa bude hovoriť v ďalšej časti), ktoré sa považuje za súčasť pracovnej doby a ako také je platené. Učiteľom môžu byť hradené účastnícke poplatky a ďalšie náklady, napríklad doprava do miesta školenia.

OBRÁZOK 4.6: TYPY ÚHRADY ZA ÚČASŤ V ĎALŠOM VZDELÁVANÍ UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	BE	FR	DE	NL	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK (EW/NL)	UK (SC)
Platená dovolenka	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•
Platené náklady spojené s prípravou	•	•	•				•	•	(:)		•	•	•		•	•	•	•	•
Platené zápisné na prípravu				•															
Žiadna úhrada nákladov										•									

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
Platená dovolenka			•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
Platené náklady spojené s prípravou	•	•	•		•		(:)			•	•	•	•	•	•
Platené zápisné na prípravu				•	•	•			•		•				
Žiadna úhrada nákladov															

• Povinná príprava • Voliteľná príprava

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B nl): Školy majú v rozpočte aj výdavky na zápisné, stravovanie, učebné pomôcky a dopravu účastníkov ďalšieho vzdelávania. Vedenie školy oznámi dopredu, ktoré výdavky a v akej výške budú účastníkom hrazené.

Dánsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Nemecko: Pri školeniach organizovaných ministerstvami alebo cirkvami je účasť bezplatná.

Taliansko: K účasti na niektorých akciách poriadaných ministerstvom školstva sa poskytuje platené voľno.

Portugalsko: Náklady spojené s účasťou na vzdelávacích akciách organizovaných na centrálnej a regionálnej úrovni ministerstvom školstva je možné refundovať.

Bulharsko: Týka sa to školenia organizovaného ministerstvom školstva.

Estónsko: Úhrada nákladov spojených s účasťou nie je síce nárokovateľná, v rámci rozpočtových možností ju však môžu školy poskytnúť.

Lotyšsko: Platené voľno sa poskytuje len pre účasť na ďalšom vzdelávaní organizovanou školou, na ktorej učiteľ pôsobí. Pri niektorých školeniach môžu byť hrazené aj výdavky spojené s účasťou.

Litva: Niektoré výdavky spojené s účasťou hradí vláda alebo obec.

Maďarsko: Z ústredného rozpočtu je hrazených 80 % nákladov spojených s účasťou.

Poľsko: Platené voľno sa poskytuje maximálne na 28 pracovných dní ročne za účasť na ďalšom vzdelávaní a 21 pracovných dní ročne na prípravu ku skúške alebo spracovaniu záverečnej skúšky.

Rumunsko: Výdavky spojené s účasťou sa hradia len v povinnom vzdelávaní.

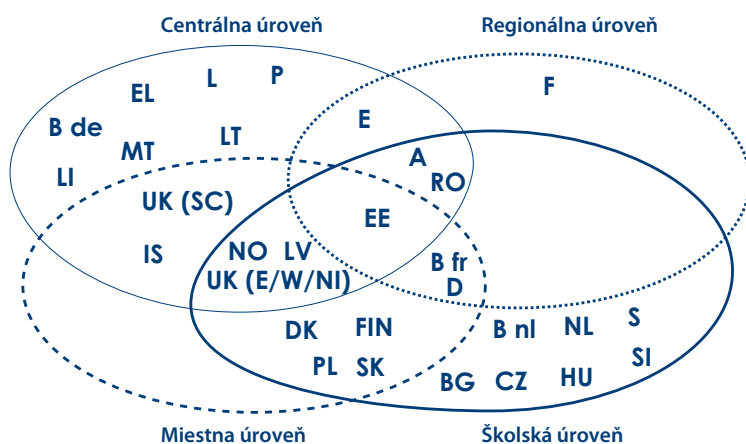
Vysvetlivka

Údaje nezahŕňajú vzdelávacie akcie financované EÚ.

Úhrada výdavkov spojených s účasťou na vzdelávaní zahŕňa všetky výdavky, tzn. celkové náklady na vzdelávanie, prípadne dopravné náklady, zápisné a akékoľvek iné výdavky vyplývajúce z účasti.

V mnohých štátoch majú na úhradu výdavkov spojených s účasťou na ďalšom vzdelávaní nárok všetci učitelia. V Grécku, vo Francúzsku, v Portugalsku, Lotyšsku a na Slovensku sa však výdavky toho či iného druhu obyčajne hradia učiteľom v štátnej službe alebo v trvalom pracovnom pomere.

OBRÁZOK 4.8: SPRÁVNA ÚROVEŇ ORGÁNOV VYPLÁCAJÚCICH ÚHRADU ZA ÚČASŤ NA ĎALŠOM VZDELÁVANÍ A URČUJÚCEHO ICH VÝŠKU, UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



(-): I
(:): IRL, CY

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Island: Učiteľské odbory a združenie obcí.

Lichtenštajnsko: Školský inšpektor.

Rozhodovanie o náhrade za účasť na ďalšom vzdelávaní a vyplácaní tejto náhrady prebieha väčšinou decentralizovane. Len v Belgicku (v Germanofónnom spoločenstve), Grécku, Luxembursku, Portugalsku, Lichtenštajnsku, Litve a na Malte je to zverené ústrednému orgánu a v niektorých štátoch sa na tejto úlohe podieľajú dve správne úrovne.

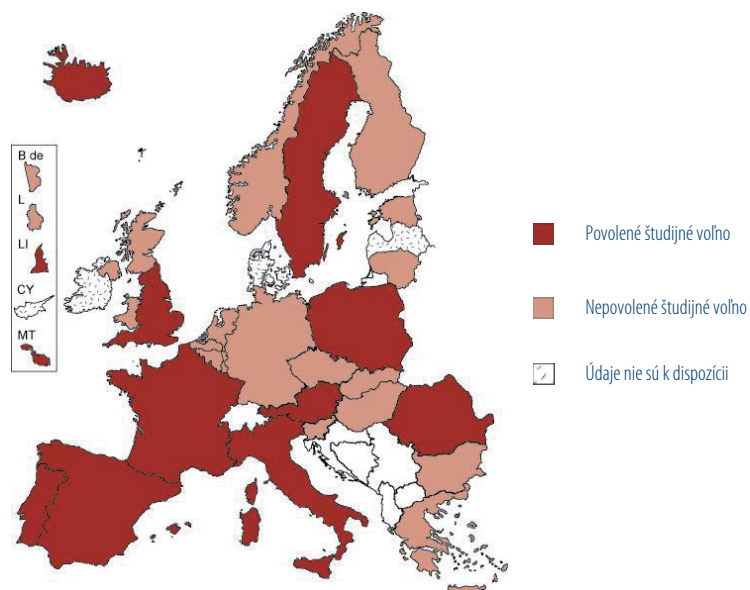
V 11 štátoch je vyplácanie náhrad za účasť na ďalšom vzdelávaní decentralizované až na miestnu, resp. školskú úroveň.

1.6. Študijné voľno „Sabbatical leave“

Študijné voľno je obdobie, počas ktorého je učiteľ oslobodený od svojich služobných povinností bez toho, aby stratil svoje doterajšie pracovné miesto. Voľno poskytované pre profesijný rozvoj učiteľa je obvyčajne platené a trvá niekoľko mesiacov až rok, alebo dlhšie. Niektoré štáty však poskytujú tiež neplatené študijné voľno, pri ktorom má učiteľ zabezpečené len doterajšie pracovného miesto.

Obrázok 4.9. ukazuje štáty, v ktorých môžu učitelia získať študijné voľno.

OBRÁZOK 4.9: POSKYTOVANIE ŠTUDIJNÉHO VOĽNA ZA ÚČELOM ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Česká republika: So zavedením plateného študijného voľna sa počíta v návrhu nového školského zákona.

Študijné voľno nie je v Európe príliš rozšírené; v rôznej forme je možné len v 12 štátoch.

S výnimkou Švédska, Islandu a Malty majú na ňu nárok len učitelia v trvalom pracovnom pomere s plným úväzkom. Vo Švédsku majú na ňu zo zákona nárok všetci zamestnanci, ktorí pracovali u toho istého zamestnávateľa aspoň šesť mesiacov alebo 12 mesiacov v posledných dvoch rokoch. Na Islande majú nárok na študijné voľno aj učitelia zamestnaní na čiastočný úväzok.

Na Malte získavajú nárok na toto voľno učitelia po odpracovaní aspoň jedného roku.

Študijné voľno je obvyčajne obmedzené a poskytuje sa uchádzačom s prihladením na počet odpracovaných rokov a k pracovné zásluhy. Vo Francúzsku a v Portugalsku sa študijné voľno povoľuje na základe súťaže.

Obrázok 4.10. znázorňuje dĺžku študijného voľna v jednotlivých štátoch spolu s údajmi, či ide o voľno platené alebo neplatené.

OBRÁZOK 4.10: DĹŽKA A TYPY ŠTUDIJNÉHO VOĽNA POSKYTOVANÉHO UČITEĽOM V TRVALOM PRACOVNOM POMERE VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	E	F	I	A	P	S	UK (E)	IS	LI	MT	PL	RO
Menej ako 1 rok			○				●		●			
1 rok	●	●		○	●							
2 roky								●				
3 roky		○										○
Bez obmedzenia						○●				○●	○	

● Platené ○ Neplatené

Zdroj: Eurydice.

Doplňujúce poznámky

Rakúsko: Neplatená študijné voľno môže byť dlhšie ako jeden rok v závislosti na momentálnom dostatku učiteľov.

Spojené kráľovstvo (E): Šesť týždňov.

Lichtenštajnsko: Šesť mesiacov.

Študijné voľno učiteľom platia v Španielsku, vo Francúzsku, v Portugalsku, vo Švédsku, v Spojenom kráľovstve (Anglicko), na Islande, v Lichtenštajnsku a na Malte. Obyčajne trvá až jeden rok; výnimku tvorí Spojené kráľovstvo, kde trvá len šesť týždňov, Lichtenštajnsko, kde trvá len šesť mesiacov, a Island, kde je naopak zvlášť dlhé (dva roky). V Španielsku môže byť ročné študijné voľno za určitých podmienok predĺžené na dva roky.

Vo Francúzsku majú všetci verejní zamestnanci počas celej kariéry nárok na jednu študijnú dovolenku (*congé individuel de formation*) v maximálnej dĺžke tri roky, z toho je jeden rok platený. Musia sa zaviazat, že zostanú v službe po dobu zodpovedajúcu trojnásobku dĺžky plateného voľna.

V Portugalsku existuje platené voľno dvojakého druhu. Služobný poriadok zabezpečuje učiteľom nárok na ročné študijné voľno po 8 rokoch nepretržitej služby s kladným pracovným posudkom. O študijné voľno tohto druhu môžu počas svojej služobnej kariéry požiadať dvakrát, pričom druhé môžu dostať až s odstupom siedmich rokov po prvom. Študijné voľno tohto druhu sa poskytuje za účelom práce na výskumnom projekte alebo účasti v špeciálnych kurzoch určených na prehĺbenie profesijnej kvalifikácie a v záujme osobného rozvoja učiteľa.

Na platené študijné voľno druhého typu (*equiparação a bolseiro*) majú nárok všetci verejní zamestnanci, pričom učitelia môžu výkon svojich pracovných povinností prerušiť zčasti alebo úplne až na dobu piatich rokov, a to bez platovej ujmy a bez straty miesta. Podmienkou je vypracovanie návrhu výskumného projektu, ktorý súvisí s problematikou vzdelávania na danej úrovni; je potrebné predložiť ho príslušnému oddeleniu ministerstva školstva. V prípade, že ministerstvo návrh zaradí do ročnej kvóty povoleného študijného voľna, učiteľ môže výučbu prerušiť. Po skončení študijného voľna sa musí vrátiť na niektorú školu, nižšej než terciárnej úrovne s povinnosťou zotrvať tam po dobu zodpovedajúcu najmenej polovici doby, počas ktorej mal platené študijné voľno.

Vo Švédsku sa riaditeľ školy môže s niektorým z učiteľov dohodnúť, že mu v záujme školy poskytne platené voľno, aby sa mohol zúčastniť špeciálneho štúdia trvajúceho dlhšie než obvyčajne. Dohody tohto druhu nepodliehajú žiadnym predpisom a nie je nijako obmedzená ani dĺžka študijného voľna, takže obsah dohody závisí výhradne na riaditeľovi a učiteľovi, ktorí ju uzatvárajú. Okrem toho majú všetci zamestnanci zákonný nárok na neplatené študijné voľno neobmedzeného trvania, bez ohľadu na druh pracovného pomeru majú právo navštevovať vzdelávacie kurzy organizované odbormi. Môžu si tiež zvoliť študijný odbor, avšak nároky vyplývajúce zo zákona na nevzťahujú na učiteľov, ktorí sa vzdelávajú sami.

Na Islande môžu učitelia požiadať o poskytnutie študijného voľna za účelom zdokonalenia svojich znalostí a zručností orgán miestnej správy. Ročné platené študijné voľno môžu dostať učitelia po desiatich rokoch aspoň na čiastočný úväzok. Učitelia pôsobiaci v povinnom vzdelávaní môžu počas svojej pracovnej kariéry dostať študijné voľno v maximálnej dĺžke dva roky. Za podobných podmienok dostávajú učitelia študijné voľno taktiež v Lichtenštajnsku, jeho dĺžka je však oveľa kratšia.

V Spojenom kráľovstve (Anglicko) bol v roku 2001 uvedený do praxe projekt, ktorým sa učiteľom poskytuje študijné voľno v maximálnej dĺžke šesť týždňov. Skúseným učiteľom sa má touto cestou poskytnúť príležitosť na to, aby sa po dostatočne dlho venovali prehlbovaniu svojich znalostí a zdokonaľovaniu svojej učebnej praxe. Projekt sa však vzťahuje len na učiteľov pôsobiacich v sociálne „citlivých“ školách (t.j. v školách, kde najmenej 50 % žiakov má nárok na bezplatné školské stravovanie).

Na Malte môžu učitelia žiadať o študijné voľno za účelom profesijného a osobného rozvoja. Usporiadúvanie vzdelávacích kurzov navrhnutých alebo schválených ministerstvom školstva sa verejne oznamuje a prijímajú sa prihlášky. Na základe prijímacieho pohovoru sú vybraní účastníci, ktorým ministerstvo školstva poskytne platenú dovolenku a uhradí za nich účastnícky poplatok. Ak ide

o kurz poriadaný v cudzine, ministerstvo hradí učiteľovi tiež cestovné a náklady na ubytovanie a stravovanie. Učitelia prijatí do kurzu sa zmluvne zaväzujú, že sa po skončení kurzu vrátia na pôvodné miesto a zostanú v štátnej službe po dobu, dĺžka ktorej závisí od dĺžky študijného voľna a môže dosahovať až päť rokov. Niektoré vzdelávacie kurzy sponzoruje ministerstvo zahraničných vecí. Učitelia si taktiež môžu vzdelávacie kurzy vybrať podľa vlastného uváženia a aj v tomto prípade dostávajú podporu vo forme plateného študijného voľna. Ak však zvolený kurz s ich prácou priamo nesúvisí, môžu dostať neplatené študijné voľno, pokiaľ to nenarušuje fungovanie verejnej služby. Dĺžka študijného voľna nemá žiadne obmedzenie.

V Taliansku, Rakúsku, Poľsku a v Rumunsku sa učiteľom poskytuje len neplatené študijné voľno rôznej dĺžky.

V Taliansku môžu učitelia požiadať o študijné voľno (*congedo per la formazione*) na dobu nepresahujúcu 11 mesiacov. Zamestnanci verejného aj súkromného sektoru majú po odpracovaní aspoň piatich rokov u toho istého zamestnávateľa zákonný nárok na študijné voľno, ktoré zahŕňa účasť na kurzoch odlišných od kurzov ponúkaných alebo financovaných zamestnávateľom. Študijné voľno tohto charakteru však môžu učitelia dostať počas svojej pracovnej kariéry len raz.

V Rakúsku mohli učitelia na *allgemeinbildende höhere Schulen* až do školského roku 2001/02 vráťane dostať jednoročnú študijnú dovolenku za nižší plat. Teraz je táto dovolenka neplatená, aj keď pracovné miesto zostáva učiteľovi plne zabezpečené.

V Poľsku majú učitelia s plným pracovným úväzkom nárok na neplatené voľno, aby sa mohli zúčastniť na akciách vedeckého, umeleckého alebo vzdelávacieho charakteru.

V Rumunsku majú učitelia zo zákona raz za sedem rokov nárok na trojročné študijné voľno za účelom vedeckého výskumu alebo ďalšieho všeobecného či odborného vzdelávania. Okrem toho môže učiteľ so súhlasom okresného školského inšpektora dostať jednorázovo šesťmesačné voľno na zloženie doktorandských skúšok alebo na inú prácu „vzdelávacieho zamerania“ (napríklad autor učebnice a podobne), ak preukáže, že voľno využije na daný účel.

2. OBSAH

Ak berieme do úvahy relatívnu decentralizáciu ďalšieho vzdelávania učiteľov vo väčšine štátov, ako aj okolnosti, že doporučená centrálnych orgánov, pokiaľ existujú, sa obyčajne nijako podrobne ku konkrétnemu obsahu ďalšieho vzdelávania nevyjadrujú, je spektrum aktivít na podporu profesijného rastu učiteľov, ponúkaných európskymi štátmi, veľmi odlišné.

Okrem aktualizácie znalostí z vyučovacieho predmetu, ktorá tvorí už tradične dôležitú zložku ďalšieho vzdelávania učiteľov, a okrem kurzov viazaných na prebiehajúce reformy obsahu vzdelávania, poskytovatelia ďalšieho vzdelávania rozširujú jeho ponuku o kurzy zamerané na osvojenie si medzipredmetových znalostí a zručností. Odborná kvalifikácia tohto druhu má učiteľovi uľahčiť každodennú prácu a/alebo mu ukázať nové smery pre interakciu v triede.

Nasledujúca tabuľka poskytuje prehľad o špecifických témach, na ktoré sú zamerané kurzy ponúkané poskytovateľovi ďalšieho vzdelávania v európskych štátoch. Jednou z tém je metodika vyučovania a ďalších päť je orientovaných na osvojenie si osobitných zručností, o ktorých sa hovorilo v analýze obsahu počiatočnej prípravy učiteľov v Správe I ⁽²⁾.

OBRÁZOK 4.11: ŠPECIÁLNE ZRUČNOSTI AKO TÉMY ĎALŠIEHO VZDELÁVNIA UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	IKT	Metodika vyučovania	Riadenie/rozvoj školy	Špeciálne potreby	Multikultúrne vyučovanie	Riešenie konfliktov/správania		IKT	Metodika vyučovania	Riadenie/rozvoj školy	Špeciálne potreby	Multikultúrne vyučovanie	Riešenie konfliktov/správania
B fr	●	●	●	●	●	●	IS	●	●	●	●	●	●
B de	●	●	●	●		●	LI	●	●	●	●	●	●
B nl	●	●	●	●	●	●	NO	●	●	●	●	●	●
DK	●	●	●	●	●								
D	●	●		●	●								
EL	●				●								
E	●	●	●	●	●	●							
F	●	●	●	●	●	●	BG	●	●	●			
IRL	(:)						CZ	●	●	●	●	●	●
I	●		●				EE	●	●	●	●	●	●
L	●			●			CY				●	●	
NL	●	●	●	●	●	●	LV		●				
A	●	●	●	●	●	●	LT	●	●		●	●	
P	●	●	●	●	●	●	HU	●	●	●	●	●	●
FIN	●	●	●	●	●		MT	●	●	●	●	●	
S	●	●	●	●	●	●	PL	●	●	●	●	●	●
UK (E/W/Nl)	●	●	●	●	●	●	RO	●	●		●		●
UK (SC)	●	●	●	●	●	●	SI	●	●	●	●	●	
							SK	●	●	●	●		

Zdroj: Eurydice

(2) Povolanie učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. Správa I. Počiatočné vzdelávanie učiteľov a prechod do zamestnania. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3, Brusel, Eurydice, 2002

Doplňujúce poznámky

Dánsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Francúzsko: Najčastejšie sa ako téma vyskytuje IKT a metodológia výučby.

Portugalsko: Najčastejšie sa ako téma vyskytuje IKT.

Malta: Ako súčasť plánu realizácie nového národného kurikulárneho minima bol v školskom roku 2001/02 zahájený národný program vzdelávania učiteľov. Počíta sa v ňom s výučbou didaktiky v súvislosti s kurikulárnou reformou.

Vysvetlivka

Údaje pri jednotlivých témach naznačujú, že ponuka kurzov zahŕňa tiež tieto témy, neznamená to však, že účasť v týchto kurzoch je pre učiteľa povinná.

Všetky alebo takmer všetky vyššie uvedené témy sú zahrnuté do obsahu programu ďalšieho vzdelávania vo vyše polovici skúmaných štátov.

Takmer vo všetkých štátoch predstavuje informačná a komunikačná technológia (IKT) hlavnú tematickú náplň ďalšieho vzdelávania a do rozvoja zručností učiteľov v tejto oblasti sa investuje veľa času a peňazí.

Ďalšie vzdelávanie v IKT tvorí v mnohých štátoch súčasť širšieho národného programu zameraného na zvýšenie záujmu učiteľov o IKT, na rozšírenie a zdokonalenie jeho využitia. Prehľad programov tohto druhu, prebiehajúcich v jednotlivých štátoch, poskytuje ďalšia tabuľka.

OBRÁZOK 4.12: NÁRODNÉ PROGRAMY ZAMERANÉ NA ZDOKONAĽOVANIE ZRUČNOSTÍ UČITEĽOV V PRÁCI S IKT, UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Názov programu	Doba realizácie
B	(-)	
DK	(:)	
D	Neue Lernwelten	
	InfoSchul	1998-2003
EL	(-)	1997-2002
E	Programa de formación del profesorado dell CNICE	1998-doteraz prebieha
F	(-)	
IRL	(:)	
I	(-)	
L	(-)	
NL	(-)	
A	Intel – Lehren für die Zukunft	Od roku 2000
P	(-)	
FIN	OPE.FI	1996-2004
S	Itis (Delegationen für IT i skolan)	1999-2002
UK (E/W/NI)	NOF (New Opportunities Fund) Training	1999-2002
UK (SC)	(-)	

OBRÁZOK 4.12: NÁRODNÉ PROGRAMY ZAMERANÉ NA ZDOKONAĽOVANIE ZRUČNOSTÍ UČITEĽOV V PRÁCI S IKT, UČITELIA VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Názov programu	Doba realizácie
IS	(-)	
LI	(-)	
NO	Lærer IKT	2002-2004
BG	(-)	
CZ	Štátna informačná politika vo vzdelávaní, Projekt I 'Informačná gramotnosť'	2001-2005
EE	Tiigrihüpe	1996-2000
CY	(-)	
LV	(-)	
LT	Informacijos ir komunikacijos technologijų diegimo švietimo strategija	2001-2004
HU	(-)	
MT	(-)	
PL	(-)	
RO	(-)	
SI	RO (program računalniškega opismenjevanja)	1994-2003
SK	(-)	

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Nemecko: Niektoré spolkové krajiny organizujú vlastné programy zamerané na zdokonalenie práce učiteľov s IKT.

Španielsko: Niektoré autonómne komunity organizujú vlastné programy zamerané na podporu záujmu o IKT, rozšírenie a zdokonalenie jeho využívania vo vzdelávacích zariadeniach spadajúcich do oblasti ich právomocí.

Francúzsko: Na ministerstve školstva pôsobí špeciálne oddelenie pre IKT, národný plán rozvoja vzdelávania takto zameraného však neexistuje.

Malta: Oddelenie pre technológiu vo vzdelávaní pri ministerstve školstva usporadúva pre učiteľov kurzy o práci s IKT.

Veľmi často sa ďalšie vzdelávanie učiteľov týka všeobecnejšej problematiky metodiky výučby.

Vzdelávacie kurzy sú často zamerané na rôzne aspekty práce so žiakmi so špeciálnymi vzdelávacími potrebami alebo výučbu v triedach so zmiešanou skladbou žiakov. Ako budeme rozoberať v ďalšej kapitole zaoberajúcej sa rôznymi formami pomoci učiteľom, sú to práve kurzy organizované v rámci ďalšieho vzdelávania, prostredníctvom ktorých si učitelia pracujúci so žiakmi, čím ďalej tým pestrejšieho pôvodu, najčastejšie osvojujú špecifické zručnosti.

Naproti tomu sa pomerne menej v programoch ďalšieho vzdelávania vyskytujú kurzy venované riadeniu a plánovaniu rozvoja školy a kurzy zamerané na riešenie konfliktov a riadenie správania žiakov.

3. ŠTATISTIKA ÚČASTI

Štatistické údaje o počte učiteľov, ktorí sa zúčastňujú ďalšieho vzdelávania, sú k dispozícii len v niekoľkých štátoch. Nasledujúce informácie poskytujú preto len veľmi približný celkový obraz.

OBRAZOK 4.13: POČET UČITEĽOV ZÚČASTNENÝCH NA ĎALŠOM VZDELÁVANÍ, VŠEOBECNÉ NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ VZDELÁVANIE (ISCED 2A), 2000/01

	Celkový počet učiteľov	Učiteľia zúčastnení (alebo zapísaní) v ďalšom vzdelávaní	
		Percento	Celkový počet prijatých
B de	440	54,7	241
L	1 253	(:)	2 094
IS	3 149	(54,8)	1 727
NO	67 518	61,9	41 861
LT	50 900	(:)	120 000
HU	179 847	(21,4)	38 409
MT	1 657	50	829
PL	67 835	17,5	11 840
SI	7 118	(76,3)	5 428

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B de): Údaje sa týkajú kalendárneho roku 2001. Pre doplnenie treba pripomenúť, že všetci učitelia sa zúčastňujú „učiteľských konferencií“ usporadúvaných každou školou.

Belgicko (B nl): Ako ukázalo nedávne šetrenie ⁽³⁾, vo vyše polovici škôl sa ďalšieho vzdelávania zúčastňuje 76-100 % učiteľov.

Luxembursko: Údaje zahrňujú učiteľov podľa ISCED na 2. a 3. vzdelávacej úrovni. Učiteľ prijatý do viacerých programov je započítaný niekoľkokrát.

Island: Údaje sa vzťahujú len na kalendárny rok 2000 a sú len za jednu inštitúciu. Učiteľ prijatý do viacerých programov je započítaný niekoľkokrát.

Litva a Slovinsko: Učiteľia môžu byť zapísaní do viacerých programov, takže sú započítaní niekoľkokrát.

Maďarsko: Údaje sa týkajú roku 2001/02 a zahŕňajú učiteľov pôsobiach na úrovniach 1 až 3, podľa ISCED. Učiteľia sa môžu zúčastňovať viacerých programov, takže sú započítaní niekoľkokrát.

Malta: Údaje sa týkajú školského roku 1999/2000. Od februára 2001 sa učiteľ musí každý rok povinne zúčastniť ďalšieho vzdelávania. Predtým bola účasť povinná raz za dva roky.

Poľsko: Údaje sa týkajú len učiteľov s plným úväzkom a zahŕňajú aj učiteľov v špeciálnych školách. Berie sa do úvahy len účasť na kurzoch poriadaných vysokoškolskými inštitúciami.

⁽³⁾ Roland Vandenberghe, *Nascholing in Basis- en Secundair onderwijs: Follow-up onderzoek en ontwikkelen van instrument Secundair onderwijs*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, jún 2000.

V niekoľkých štátoch, kde štatistické údaje k dispozícii sú, je problematické vypočítať percentuálny podiel učiteľov, ktorí sa zúčastňujú ďalšieho vzdelávania, pretože údaje sa týkajú počtu zapísaných v jednotlivých kurzoch, nie počtu zúčastnených na ďalšom vzdelávaní.

Vzhľadom na problematické údaje je tiež ťažké zistiť, či existuje vzťah medzi ďalším vzdelávaním povinného charakteru a účasti v ňom. V Belgicku (Germanofónne spoločenstvo) a na Malte, kde je ďalšie vzdelávanie učiteľov povinné, sa jej zúčastnila polovica tamojších učiteľov. V Belgicku mohla byť príčinou okolnosť, že rok, ktorého sa údaje týkajú, bol len prvý po zmene ďalšieho vzdelávania z dobrovoľného na povinné. Na Malte zistenie súviselo s tou skutočnosťou, že učitelia mali povinnosť zapojiť sa do ďalšieho vzdelávania raz za dva roky.

Medzi štátmi, kde je ďalšie vzdelávanie učiteľov dobrovoľné, bolo pomerne často zastúpené Nórsko.

5. KAPITOLA

PODPORA UČITEĽOV V AKTÍVNEJ SLUŽBE

ÚVOD

Počas svojej pracovnej kariéry sa učitelia môžu ocitnúť v situácii, ktorá im skomplikuje vykonávanie ich povinností s plným nasadením. Za takýchto okolností pociťujú potrebu pomoci, a preto oceňujú rôzne typy podpory. Tam, kde je takáto podpora možná, má zlepšovať kvalitu života učiteľa a jeho pracovný výkon a zabrániť vzniku takých závažných problémov, ako sú časté absencie či dokonca zanechanie učiteľskej profesie, s ktorými sa môžeme stretávať v tejto profesii vo zvýšenej miere.

Táto správa sa nezaobera opatreniami na podporu začínajúcich učiteľov, ktoré sú zavedené v jednotlivých štátoch, pretože o takomto type aktivít sa hovorí v 6. kapitole prvej správy z tejto série správ⁽¹⁾ venovaných učiteľskej profesii. V tejto kapitole sa spomínajú rôzne typy podpory a odborného poradenstva, ktoré môžu učitelia využiť vo svojej každodennej práci, v prípade potreby, alebo keď sa ocitnú v zložitých situáciách kedykoľvek počas svojej kariéry. Ako najčastejšie problémy, kedy môžu potrebovať pomoc, boli identifikované štyri typy a to:

- problémy **osobného charakteru**,
- **medziľudské konflikty** s inými členmi združenými okolo učiteľskej profesie (vrátane žiakov, rodičov a kolegov),
- problémy týkajúce sa **vyučovacej činnosti** učiteľa,
- vyučovanie **zmiešaných skupín žiakov** a riešenie konfliktov, ktoré pritom môžu vzniknúť.

Stres, ktorému učitelia musia pri vyučovaní prekonávať sa často uvádza ako jeden z hlavných zdrojov **osobných problémov**. Často sa v tejto súvislosti hovorí o stave vyčerpanosti (*burnout*), čo je forma stresu, ktorá sa prejavuje fyzickým a psychickým vyčerpaním a znemožňuje učiteľovi riadne vykonávať pracovné povinnosti.

Učitelia sa musia tiež zaoberať s **medziľudskými konfliktmi**, ktoré vznikajú v ich vzťahu k žiakom, ich rodičom a ku kolegom. Najčastejšie sa uvádzajú konflikty, ktoré vznikajú pri dodržiavaní disciplíny medzi žiakmi (vyrušovanie v triede, slovné a fyzické útoky na učiteľov a pod.).

⁽¹⁾ Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a úlohy. Správa I. Počiatočná príprava učiteľov a prechod do zamestnania. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie. Kľúčové témy vo vzdelávaní v Európe. Zväzok 3. Brusel, Eurydice, 2002.

Ďalej môžu **vznikať problémy, ktoré súvisia s pedagogickou činnosťou**. Napríklad učiteľ môže mať problémy s prispôsobovaním svojich vyučovacích metód novému vyučovaciemu predmetu alebo s používaním nových didaktických pomôcok a materiálov v triede.

Problémy, s ktorými sa učitelia stretávajú pri vyučovaní **zmiešaných skupín žiakov** vznikajú hlavne v takých triedach, kde sú žiaci zaradení do niektorej z nasledujúcich štyroch skupín: žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, žiaci z prísťahovaleckých rodín, žiaci zo sociálne problémových rodín (zo znevýhodneného prostredia a pod.) a tí, ktorí majú vážne problémy s učením, alebo žiaci, ktorí dosahujú výnimočné výkony.

Ako táto diskusia ešte ukáže, učitelia, ktorí sú konfrontovaní s niektorými zo spomínaných problémov sa nemôžu vždy spoliehať na poradenstvo. Napríklad učitelia, ktorí sa dostanú do momentálnych osobných problémov, učitelia v triedach, kde sa vyskytuje násilie alebo, ktorí

majú problémy so zvládnutím určitého pedagogického postupu sa nestretávajú vždy s náležitou pomocou či už od vedenia školy, školského inšpektora alebo zo strany iných príslušných orgánov. Svoju podporu poskytujú školské orgány najčastejšie učiteľom pracujúcim so zmiešanými skupinami žiakov. Spočíva predovšetkým v pridelení ďalšieho pomocného učiteľa (predovšetkým v prípade vyučovania žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami), ktorý pomáha učiteľovi pri vyučovaní.

1. ROZSAH FORMALIZÁCIE PODPORY PRE UČITEĽOV

Pomoc učiteľom, ktorí majú problémy, sa neriadi vždy určitými predpismi (pozri obr.5.1.). Iba tretina zo skúmaných štátov vydala predpisy/alebo odporúčania na to, ako sa má postupovať v prípade, ak sa učiteľ dostane do problémov spôsobených jednou zo štyroch horeuvedených situácií. V ostatných štátoch predpisy, ktoré určujú ako sa má postupovať v prípade poskytovania pomoci učiteľom v ťažkostiach sa vzťahujú iba na niektoré situácie. V praxi však učiteľ, ktorý požiada o pomoc túto pomoc aj neformálne dostane. Napríklad v Dánsku učiteľ v prípade medziludských konfliktov neformálne požiada o pomoc riaditeľa školy, ak má problémy s výučbou, pomôžu mu zvyčajne kolegovia. V Luxembursku síce podpora učiteľom nie je oficiálne organizovaná, ale v prípade osobných problémov sa môžu obrátiť na školského psychológa, pri konfliktoch so žiakmi im pomôže riaditeľ školy a pri problémoch s vyučovacími metódami im pomôžu skúsení kolegovia.

Vo väčšine štátov školské orgány zabezpečujú špeciálnu podporu učiteľom, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov. Naproti tomu podporu psychológa, v prípade osobných problémov, učitelia žiadajú iba zriedkavo. V niektorých štátoch

sa vyskytujú obavy, že učiteľom, ktorí by o ňu požiadali, by to mohlo spôsobiť neprijemnosti, pretože by to otvorene naznačovalo, že nie sú psychicky v poriadku. Napríklad v Rumunsku je absencia akýchkoľvek podporných opatrení pre učiteľov s osobnými problémami alebo medziludskými konfliktmi čiastočne pochopiteľná pôsobením kultúrnych činiteľov. Ľudia tam celkovo vyhľadávajú pomoc psychológa iba zriedkavo, pretože ísť k psychológovi znamená priznať sa, že nie som normálny. Inde, napríklad vo Francúzsku, môže byť absencia podporných aktivít pripisovaná zakoreneným individualistickým postojom francúzskych učiteľov, kvôli ktorým nevedia čo je to tímová práca. Ak sa niektorý učiteľ ocitne v ťažkostiach, je presvedčený, že sa musí postarať sám o seba a nemá chuť hovoriť otvorene o svojich problémoch.

V tejto kapitole nespomínáme ďalšie vzdelávanie, o ktorom sa hovorilo v predchádzajúcej kapitole. Ďalšie vzdelávanie je chápané ako inštitucionálne prostredie, v ktorom by sa učiteľom v aktívnej službe mala poskytovať istá špeciálna podpora. Predmetom prieskumu budú iba špeciálne kurzy určené pre učiteľov pracujúcich so zmiešanými skupinami žiakov (pozri obr. 5.4.).

OBRÁZOK 5.1: EXISTENCIA ALEBO ĎALŠIE PREDPISY A/ALEBO ODPORÚČANIA NA PODPORU UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A) V UVEDENÝCH ŠTYROCH KATEGÓRIÁCH, 2000/01

																		UK																			
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK				
A	○	○			●			●	●		○	●	●	●	●	●	●	○		○		●			●	○	●	○					●	○			
B	○	○	●		●			○			○	●	●	●	○	●	●	○	○	○	●				●	○	●	○			○		●	●			
C	●	●	●	○	●	●	●	○			○	●	●	●	○	○	●	○	○	○	●			●	●	○	●	●	●	●	○	○	○	●			
D	●	●	●		●		●	●	●	●		●	●	●	○	○	●	○	○	○	●			●	●	○	○	●	●	●	●	○	○	●			
A	Osobné problémy (bez podpory zariadení štátnej zdravotníckej služby)																	●	Existencia predpisov a/alebo odporúčania (na centrálnej/regiónálnej/miestnej úrovni)																		
B	Konflikty																	○	Podpora existuje, ale neformálne (nie je systematicky organizovaná)																		
C	Problémy s vyučovaním (okrem žiakov v zmiešaných skupinách)																	Volný priestor znamená, že sa neposkytuje žiadny typ podpory																			
D	Práca so žiakmi v zmiešaných skupinách																																				

Zdroj: Eurydice

Dopňujúce poznámky

Dánsko: Dánsky zväz učiteľov vypracoval stále opatrenia na poskytovanie poradenstva členom, ktorí majú problémy s psychologickým pracovným prostredím.

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli overené na národnej úrovni.

Taliansko: Legislatíva zaoberajúca sa s kategóriami A, B a C bola zavedená, neskôr bola zrušená. Určovala pre každú školu tím psychológov a pedagógov, ktorí mali poskytovať potrebnú podporu učiteľom a žiakom.

2. **PODPORA UČITEĽOV S OSOBNÝMI PROBLÉMAMI, S PROBLÉMAMI VO VYUČOVANÍ A/ALEBO S KONFLIKTNÝMI SITUÁCIAMI**

V prvom rade by sa malo poukázať, že rôzne formy podpory pre učiteľov s osobnými problémami alebo problémami týkajúcimi sa vyučovania a/alebo inými konfliktami sa neposkytujú špeciálne iba učiteľom. Vo všeobecnosti sú aktivity tohto typu súčasťou balíka opatrení pre rôznych členov širšej školskej komunity. Takto učitelia využívajú rovnaké možnosti ako žiaci a ich rodičia, kedykoľvek môžu požiadať o pomoc psychológa alebo konzultáciu o vyučovaní alebo učení sa.

Pri prvých horeuvedených troch situáciách, ako možnom zdroji problémov (osobné problémy, konflikty a aspekty týkajúce sa vyučovania), pomoc zahrňuje prítomnosť osôb **resource persons** zodpovedných za poskytovanie podpory učiteľom, ktorí o ňu požiadajú. Sú to profesionálni pracovníci z príslušného odboru ako psychológovia, sociálni pracovníci a pedagógovia. Zvyčajne sú zamestnancami poradenských alebo metodických služieb na príslušnej škole, alebo orgánov zriadených na celoštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni.

Vo všetkých štátoch môžu učitelia bezplatne využívať konzultácie s rôznymi pracovníkmi tohto typu, ale iba v dobe mimo vyučovania.

Vo väčšine prípadov je procedúra na získanie podpory neformálna. Vo všeobecnosti buď učiteľ, alebo riaditeľ školy požiada o zabezpečenie príslušnej služby.

Obrázok 5.2. znázorňuje rôzne kategórie pracovníkov a/alebo služieb ⁽²⁾ pre každú z horeuvedených oblastí. Iba pracovníci a služby (vnútri alebo mimo školy) zodpovedajúce formálnym opatreniam na podporu v rámci štátu sú v tomto obrázku zahrnuté. Príklady, kde sa učitelia obracajú so žiadosťou o pomoc na medicínske zariadenia v rámci celoštátnych zdravotníckych služieb (predovšetkým v prípade osobných problémov) sa tu neuvádzajú.

⁽²⁾ Podrobné informácie o špeciálnej príprave, hodnotení a prijímacích procedúrach pre pracovníkov poskytujúcich podporu učiteľom pozri: Riadiaci, monitorujúci a podporní pracovníci. Európsky slovník o vzdelávaní, diel 4. Brusel: Eurydice, 2002.

OBRÁZOK 5.2: PRACOVNÍCI A/ALEBO SLUŽBY POSKYTUJÚCE FORMÁLNU PODPORU UČITEĽOM VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Riaditeľ školy	Vedúci útvaru/ ročníka/tutor	Inšpektor	Skúsený kolega /učiteľ/ vyučujúci rovnaký predmet	Psychológ	Služba/výbor/poradca/ pedagogický koordinátor/ vedúci	Pracovníci (inštitúcie) poskytujúci počítačové a/alebo ďalšie vzdelávanie	Podporná služba/ oddelenie	Výbor pre sťažnosti	Iný
B fr	■	■	■		■	■				
B de	■		■			■				
B nl	■ ▼		■			■				
DK										
D	▼		▼ □		▼ □		■			
EL						■				
E		▼			■	■				■
F								□		□
IRL								▼ □		
I										
L										
NL				■				■	▼	□
A	■ ▼ □	▼	■ ▼ □		▼ □					
P	▼ □	■	▼ □							
FIN										□
S	■ ▼ □			■	▼ □			▼ □		
UK (E/W/NI)	■ ▼	■ ▼		■				■ □		□
UK (SC)										
IS	■ ▼ □	■		□	▼ □	■				
LI	■		■ ▼			■				
NO	■ ▼ □		■ ▼							
BG										
CZ			■			■				
EE					▼ □					■ ▼
CY			■							
LV										
LT				■	▼ □					▼
HU						■ ▼				■
MT	▼	■ ▼								▼
PL	■ ▼				■ ▼	■ ▼				
RO										
SI	■				▼ □	■ ▼ □				
SK	■ ▼					■				▼

- Podporní pracovníci/služba v prípade osobných problémov
 ▼ Podporní pracovníci/služba/ sprostredkovateľ v prípade konfliktov
 ■ Podporní pracovníci/služba v prípade problémov vo vyučovaní

Na obrázku sú uvedené iba štáty, kde existujú predpisy a/alebo odporúčania na podporné opatrenia pre učiteľov počas ich kariéry (pozri obr. 5.1.).

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky: (obrázok 5.2.)

Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie neboli overené na celoštátnej úrovni.

Holandsko: Väčšina škôl (alebo zodpovedných inštitúcií) má zmluvu s jednou súkromnou firmou zabezpečujúcou služby s pôsobnosťou ARBO-wet (zákon o bezpečnosti a zdraví pri práci platný v Holandsku).

Spojené kráľovstvo (E/W/Ni): Sieť *The Teacher Support Network* umožňuje všetkým učiteľom dostupnosť praktickej a emocionálnej podpory na zlepšenie ich spokojnosti a efektívnosti. Umožňuje to služba *Teacher support line* (k dispozícii 24 hodín denne každý deň v roku) poskytovaná nezávisle od školy, miestnej správy alebo zamestnávateľa. Záleží od prípadnej potreby, balík opatrení na podporu učiteľov môže poskytovať škola, miestna správa, učiteľské odbory alebo iné orgány.

Estónsko: Predpis ministerstva školstva určuje minimálny počet pracovníkov potrebných na školách. Školy so 600 a viac žiakmi môžu mať vlastného psychológa, zatiaľ čo psychológovia zamestnaní miestnou správou slúžia menším školám.

Lotyšsko: Pozícia inštruktora pre sociálnu starostlivosť (*Socialinis pedagogas*) bola vytvorená od apríla 2001 tak, aby pomáhala celej školskej komunite predovšetkým s problémami správania žiakov a spoločenského správania. Viac ako 800 takýchto miest bolo vytvorených v priebehu rokov 2001 až 2005.

Poľsko: V školách, v hlavnom prúde vzdelávania, boli vytvorené nové miesta pre školských vychovávateľov a psychológov. Hoci táto možnosť existovala už niekoľko rokov, počet týchto pracovníkov sa významne zvýšil v rámci školskej reformy. Títo pracovníci sa zaoberajú s problémami s učením, robia sprostredkovateľov v medziľudských vzťahoch a pomáhajú učiteľom – a špeciálne triednym učiteľom – s riešením psychologických a pedagogických problémov. Vytvorenie týchto pozícií závisí od rozpočtu školy. *Nauczyciel/ka konsultant* (učiteľ/metodický poradca) – ich prioritou je práca s novoprijatými učiteľmi a taktiež so skúsenými učiteľmi počas ich kariéry.

Podrobnejšie informácie o údajoch v tomto obrázku môžete nájsť v prílohách, kde sú uvedené podľa názvov (v pôvodnom jazyku) rôznych kategórií pedagogických pracovníkov a podporných služieb pre učiteľov. V prílohe tiež nájdete informácie o pedagogických pracovníkoch, na ktorých sa učiteľ môže neformálne obrátiť, ak v škole nie je k dispozícii formálna podpora.

Obrázok 5.2. znázorňuje, že v prípade **osobných problémov**, v niektorých štátoch poskytujú asistenciu supervízora a zabezpečujú učiteľom pomoc od odborníkov z oblasti psychológie, ktorí pracujú v škole a/alebo v miestnej/regionálnej správe.

V **konfliktných** situáciách, do ktorých sa učitelia môžu dostať, osoby, ktoré vystupujú ako sprostredkovatelia, sú veľmi často členovia riadiaceho tímu školy (vrátane riaditeľa školy, vedúcich oddelení alebo vedúci štúdia, atď.) ako aj psychológovia.

Nakoniec, v prípade problémov spojených špeciálne s **priebehom vyučovania** vychovávateľa a/alebo špecializovaní metodici pomáhajú učiteľom. Riaditeľ školy môže tiež poskytnúť pomoc v Belgicku, Rakúsku, Švédsku, Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko), na Islande, v Lichtenštajnsku, Nórsku, Poľsku, na Slovinsku a Slovensku. V niektorých štátoch, kde poskytuje podporu riaditeľ školy, môžu byť do tohoto procesu zapojené inšpektoráty.

3. PODPORA UČITEĽOM V TRIEDACH SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV

3.1. Heterogénnosť v skupinách žiakov

Skôr ako začneme diskusiu o typoch podpory pre učiteľ'ov, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov, je dôležité objasniť „heterogénnosť“, ktorá je charakteristická pre takúto skupinu s prihliadnutím na spôsob, akým je definovaná v súčasnej legislatíve každého štátu.

Odlišné národné koncepcie integrácie ⁽³⁾ umožňujú rozsiahlu variabilnosť typov zmiešaných skupín, a pojmy používané na určenie príslušnej cieľovej skupiny sa tiež veľmi odlišujú. Niektoré štáty špecifikujú kategórie postihnutia, zatiaľ čo iné zahrňujú žiakov s rôznymi potrebami. Obrázok 5.3. zhŕňa tieto odlišnosti v definíciách spojených so zmiešanými skupinami žiakov. Všetky kategórie (od A po I) znázornené v diagrame vychádzajú z oficiálnych definícií, často v celoštátne platnej legislatíve, ktorá sa zaoberá poskytovaním vzdelávania zodpovedajúceho jednotlivým typom zmiešaných skupín žiakov, ktorí sú integrovaní do hlavného prúdu vzdelávania. Spôsob, akým sa kategórie majú zoskupovať tu reprezentuje najbežnejšie situácie v celej Európe, aj keď existujú rôzne variácie. Deti, ktoré sa vzdelávajú zvlášť (v špeciálnych triedach a /alebo školách), nie sú zahrnuté v tejto kapitole.

⁽³⁾ Podrobnejšie informácie o poskytovaní vzdelávania detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami pozri: Key data on Education in Europe, 2002 (kapitola B) ako aj správy spracované agentúrou *European Agency for Development in Special Needs Education* (<http://www.european-agency.org>).

OBRÁZOK 5.3: DEFINÍCIA PODĽA CELOŠTÁTNE PLATNEJ LEGISLATÍVY, KTORÁ SA TÝKA ZMIEŠANÝCH SKUPÍN ŽIAKOV INTEGROVANÝCH DO HLAVNÉHO PRÚDU VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

																	UK																				
		B fr	B de	B nl	DK	D	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK				
SEN	A	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	(-)		•	•	•	•	•	•	•	•	•			
	B	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•		•	•	•		•	•	•	(-)		•	•	•	•	•	•	•	•			
Migranti	D	•	•		•	•	•		•	•		•	•	•	•		•	•	•	•			•	•	(-)		•	•			•	•	•	•			
	E	•		•			•		•	•				•	•		•	•						(-)			•				•			•			
Spoločenské problémy	F			•		•	•	•				•	•	•	•		•						•	(-)		•					•		•	•			
	G	•	•			•	•		•			•	•	•	•		•	•	•	•				•	(-)		•	•			•		•	•			
Učenie	H	•	•	•	•	•		•	•			•	•	•	•		•	•	•	•	•		•	•	(-)		•	•			•		•	•			
	I						•						•	•			•							(-)						•	•	•					
Žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami		A	Žiaci s telesným alebo zmyslovým postihnutím																																		
		B	Žiaci s psychologickými poruchami																																		
		C	Žiaci s problémami reči (napr. dyslexia, dyskalkúlia)																																		
Migranti		D	Žiaci z odlišného etnického alebo kultúrneho prostredia																																		
		E	Deti cestovateľov																																		
Sociálne problémy		F	Žiaci zo znevýhodneného sociálneho prostredia																																		
		G	Žiaci s problematickým správaním, alebo spoločensky neprispôsobiví																																		
Učenie sa		H	Žiaci s problémami učenia sa																																		
		I	Žiaci s výnimočnými schopnosťami učenia sa																																		

• Existencia definícií v celoštátnej legislatíve (na centrálnej/regiónálnej/miestnej úrovni).

Prázdny priestor znamená, že tu nie je formálna definícia na celoštátnej úrovni, ktorá sa vzťahuje na zmiešané skupiny žiakov.

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (Bfr): V júni 2001, bola prijatá vyhláška o integrácii detí cudzincov v základnom alebo stredoškolskom vzdelávaní, ktorí pôsobia v Belgicku (zabezpečuje alebo podporuje Frankofónne spoločenstvo).

Belgicko (Bde): V decembri 2001 bola prijatá vyhláška o vzdelávaní žiakov – cudzincov, ktorí neovládajú vyučovací jazyk (nemecký) a spravidla pochádzajúci z rodín, ktoré požiadali o politický azyl alebo status utečenca a pod.

Belgicko (Bnl): V školskom roku 2002/03 začala platiť vyhláška o rovnosti šancí vzdelávania 'Equality of Educational Opportunities Decree' (GOK). Jej cieľom je ponúknuť školám postupy na podporu tak, že môžu pripraviť dlhodobé plány na integráciu znevýhodnených detí či už hovoriacich pôvodným alebo cudzím materinským jazykom.

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.

Nemecko: V niektorých Länder, predpisy pre deti so sociálnymi problémami (kategórie F a G) sú regulované a boli vytvorené tzv. Soziale Brennpunkt Schulen.

Španielsko: Oficiálna definícia žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami zahŕňa nielen žiakov v kategórii A a B, ale tiež v kategóriách D, E, F, G a I. Žiaci v kategóriách C a H, ktorí nie sú definovaní v legislatíve, bez ohľadu na to, získavajú stredoškolské vzdelanie v školách hlavného prúdu.

Francúzsko: Vzdelávanie detí cestujúcich sa poskytuje hlavne na úrovni základného vzdelávania. Na stredoškolskej úrovni je normou zápis do *Centre national d'enseignement à distance* (Národné centrum pre dištančné vzdelávanie).

Luxembursko: Ako protiklad k základnému vzdelávaniu nie sú oficiálne predpisy týkajúce sa poskytovania stredoškolského vzdelávania v triedach so zmiešanými skupinami žiakov.

Rakúsko: V rôznych krajinách Rakúska existuje pilotná schéma, týkajúca sa špecializovanej odbornej prípravy učiteľov pre integrované deti s problémami sociálneho charakteru, ale pracovný profil nie je na centrálnej úrovni regulovaný (týka sa to celého územia Rakúska).

Švédsko: Na obrázku nie sú stanovené žiadne kategórie, pretože na centrálnej úrovni nie je zákonná definícia pre tento typ žiakov.

Spojené kráľovstvo (E/W/Ni): Ďalšia skupina detí, ktorým sa môže poskytovať príslušná podpora sú choré, deti, z rozvrátených rodín, tehotné žiačky a mladé mamičky, pre ktoré nie je angličtina materinským jazykom a deťom, ktoré sú pod sociálnym dohľadom miestnych inštitúcií sociálnych služieb. Definícia detí so špeciálnymi vzdelávacími potrebami je veľmi široká a zaoberá sa aj s deťmi s problémami s učením a s problémovým správaním.

Bulharsko: Na obrázku 5.3. nie sú určené žiadne kategórie, to znamená, že deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami navštevujú špeciálne školy alebo triedy.

Malta: Deti s jazykovými problémami nie sú zahrnuté v definícii žiakov so špeciálnymi potrebami. Avšak sú integrované v školách hlavného prúdu a učelia, ktorí majú v triede žiakov s problémami s jazykom majú k dispozícii špecializovaného *peripatetic* učiteľa.

Rumunsko: V roku 2000 vláda vydala oficiálne nariadenie, kde je uvedené, že niektorí žiaci so špeciálnymi potrebami (s malým alebo stredným postihnutím) by sa mali integrovať do vzdelávania v hlavnom prúde ako aj oficiálne predpisy (v platnosti od školského roku 2001/02) o žiakoch s nadpriemernými vzdelávacími schopnosťami.

Slovensko: Žiaci, ktorých materinským jazykom nie je slovinčina, dostávajú ďalšiu podporu podobnú tej, ktorú dostávajú žiaci s ťažkosťami s učením alebo vo forme doučovania. Poskytujú sa tiež hodiny doučovania špeciálne pre Rumunov.

Každá zo spomínaných skupín zahŕňa niekoľko kategórií. Obrázok 5.3. ukazuje, že niektoré štáty rozlišujú medzi rôznymi kategóriami (všetci alebo takmer všetci v Rakúsku, Portugalsku a Spojenom kráľovstve (Anglicko, Wales a Severné Írsko). Naopak, niekoľko štátov spomína vo svojich predpisoch iba dve alebo tri kategórie (Nórsko a Malta). Bez ohľadu na to, malo by sa zdôrazniť, že nedostatok oficiálnych definícií v štátnej legislatíve ešte neznamená, že tieto štáty sa nemusia postarať o tieto kategórie žiakov v školách hlavného prúdu vzdelávania..

Vo Švédsku sa klasifikovaniu detí podľa ich postihnutia alebo ťažkostí systematicky vyhýbajú. Tento štát nepoužíva výraz „so špeciálnymi vzdelávacími potrebami“, ale „s potrebou špeciálnej podpory“, ktorý posúva pozornosť z jednotlivca na prostredie a umožňuje flexibilne modifikovať prostredie, ak je to potrebné.

Definície týkajúce sa zmiešaných skupín žiakov, ktoré sa zaoberajú deťmi s telesným alebo zmyslovým postihnutím (A), alebo psychickou nevyrovnanosťou (B), ako aj z rôzneho etnického a kultúrneho prostredia (D) sú najrozšírenejšie v štátoch s nejakou formou koncepcie pre integráciu do hlavného prúdu vzdelávania.

Často iba žiaci v kategóriách A a B sú zahrnutí pod hlavičkou „žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami“. Kategória C (žiaci s rečovými problémami) je zahrnutá v presnej polovici štátov.

V niektorých štátoch, kde je zloženie triedy multietnické (kategória D) sú primárne lingvistické problémy žiakov v rodinách migrantov, z ktorých veľmi málo, ak vôbec ovládajú vyučovací jazyk (Belgicko-Frankofónne a germonafónne spoločenstvo), Dánsko v prípade žiakov zapísaných v poslednom stupni *folkeskole*, v Grécku, Írsku, na Islande, v Lichtenštajnsku, Lotyšsku a Slovinsku). Avšak ostatné štáty sa pozerajú na túto otázku zo širšieho uhla pohľadu v spojitosti s kultúrnymi odlišnosťami alebo existencie odlišných systémov hodnôt alebo odlišného pobytového statusu v prípade žiakov, ktorých rodiny žiadajú politický azyl alebo postavenie utečenca, alebo sú ilegálne na území hostiteľského štátu. Slovinsko už prijalo opatrenia na integráciu detí utečencov do vzdelávania v hlavnom prúde. Kategória E, ktorá sa týka detí cestovateľov je pomenovaná iba v Belgicku (Frankofónne a Flámske spoločenstvo), Španielsku, Írsku, Taliansku, Portugalsku, Spojenom kráľovstve a zvlášť v Rumunsku, kde sú početné komunity kočujúcich Rómov. Rómske komunity v Českej republike a v Maďarsku už nie sú kočujúce komunity a ich deti sú zaradené do kategórií F, prípadne D.

Žiaci s problémami s učením (kategória H) tiež tvorí skupinu, ktorá je špecificky identifikovaná v mnohých štátoch. Tieto ťažkosti môžu byť čiastočne prísudzované školskej zaťažnosti alebo špecifickým problémom dospievania detí. Situácia vyžadujúca podporu pre deti s nadpriemernými vzdelávacími schopnosťami (kategória I) je menej rozšírená a berie sa do úvahy iba v Španielsku, Rakúsku, Portugalsku, Spojenom kráľovstve (Anglôicko, Wales, Severné Írsko), Poľsku, Rumunsku a Slovinsku.

Nakoniec, jasné definovanie kategórií v celoštátnej legislatíve berie tiež do úvahy sociálne znevýhodnenie (kategória F) alebo problémy sociálneho usporiadania (kategória G).

3.2. Typy podpory poskytovanej učiteľom

Vo všeobecnosti učitelia, ktorí pracujú na úrovni povinného nižšieho stredoškolského vzdelávania musia prijať do triedy všetkých žiakov, bez ohľadu na charakter ich odlišností. Avšak v niektorých štátoch sa určujú podmienky: v Nemecku učitelia nemusia prijať do triedy žiakov s vážnym telesným postihnutím alebo psychicky nevyrovnaných až pokiaľ sa s nimi nedohodne ako budú integrovaní medzi žiakov s postihnutím. V Poľsku sú iba povinní prijať žiakov, ktorých postihnutie nie je vážne. V iných prípadoch sú deti umiestnené v špeciálnych triedach.

Podporné opatrenia pre učiteľov pracujúcich so žiakmi v zmiešaných skupinách sú veľmi odlišné. Obrázok 5.4. neznázorňuje iba formálne opatrenia, ale aj neformálne. Okrem pridelenia **ďalšieho personálu** (C), tento typ podpory môže predstavovať **zníženie počtu žiakov v triede** (B) alebo **zníženie počtu vyučovacích hodín** (A). Avšak posledne spomínaná možnosť sa veľmi často nevyskytuje.

Iné formy podpory pre učiteľov pracujúcich so zmiešanými skupinami žiakov sú tiež popísané. V niektorých štátoch je to poskytovanie špeciálnej odbornej prípravy ako predchádzať alebo zvládnuť záťažové situácie. Niekoľko štátov poskytuje špeciálne, formálne alebo neformálne kurzy v rámci **ďalšieho vzdelávania učiteľov** (D) v prospech učiteľov pracujúcich so zmiešanými skupinami žiakov. Ďalšie vzdelávanie učiteľov so špeciálnym zameraním sa stalo najbežnejším pre triednych učiteľov, ktorí sa každý rok musia zaoberať so stále vyšším počtom zmiešaných skupín žiakov.

V iných štátoch sa formy **finančnej kompenzácie alebo podpory** (E) poskytujú učiteľom, aby sa zabezpečilo, že neodídu zo svojho miesta. Napríklad v Grécku učitelia zapojení do dodatočného vyučovania žiakov s problémami s učením môžu dostať finančnú odmenu. Učitelia v Španielsku, ktorí sú zapojení do programu na rozvoj kompenzačných aktivít (*Educación compensatoria*) so zámerom minimalizovať nerovnosti medzi niektorými skupinami žiakov (vyplývajúce z ich etnickej, kultúrnej, sociálnej alebo ekonomickej situácie atď.) dostávajú výhody a podporu počas celej pracovnej kariéry. Vo Francúzsku učitelia v školách v *zone d'éducation prioritaire* (ZEP alebo prioritnej vzdelávacej oblasti) dostávajú príplatok k platu. Na Islande učitelia, ktorí majú v triede žiakov s telesným postihnutím alebo psychickou nevyrovnanosťou a nemajú pomoc ďalšieho pedagogického personálu dostávajú kompenzačný príplatok. V Maďarsku majú bonus pre učiteľov pracujúcich so žiakmi, ktorí majú problém s integráciou alebo problémy v správaní alebo učení. V Poľsku učitelia musia spĺňať určité požiadavky (musia mať ďalšiu kvalifikáciu a v triede aspoň 3-5 žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami), aby mohli dostať príplatky.

OBRÁZOK 5.4: TYPY PODPORY PRE UČITEĽOV, KTORÍ PRACUJÚ SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV INTEGROVANÝMI DO HLAVNÉHO PRÚDU VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	UK																																
	B fr	B de	B nl	DK	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	EW/NI	SC	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK	
A	○	○		○											○					●							●						
B	○		○	○		●	●		●		○	●	●		○		●					○	●			●	●	●	●		●	●	
C	●	●	○		●	●	●	●	●	○	○	●	●	○	○	○	○	●	●	●	●		○	●			●	●	●	●		●	●
D	○	●	○		●	○	●	○			○	●	●	○	○	○	○	●		○	●			○	●		●	●	●	○		●	○
E					●	●	●											●								●	●		●	●			
A	Znížený počet vyučovacích/pracovných hodín																D Kurzy ďalšieho vzdelávania (pre učiteľov pracujúcich so zmiešanými skupinami žiakov) E Podpora a/alebo finančná kompenzácia																
B	Znížený počet žiakov v triede																																
C	Pridelenie ďalšieho personálu																																

A Znížený počet vyučovacích/pracovných hodín

B Znížený počet žiakov v triede

C Pridelenie ďalšieho personálu

D Kurzy ďalšieho vzdelávania
(pre učiteľov pracujúcich so zmiešanými skupinami žiakov)

E Podpora a/alebo finančná kompenzácia

● Formálna podpora (v rámci niektorých predpisov a/alebo odporúčaní na centrálnej/regionalnej/miestnej úrovni).

○ Podpora existuje, ale nie je formálna (nie je systematicky organizovaná).

Prázdny priestor znamená, že neexistuje žiadna forma podpory.

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B nl): Ak počet žiakov v cieľovej skupine dosiahne určitú úroveň, školy dostanú ďalšie vyučovacie hodiny, ktoré môžu využívať podľa potreby v rámci kategórií B a C.

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.

Nemecko: Zníženie pracovného času a pridelenie ďalších pedagogických miest do tried so zmiešanými skupinami žiakov sú možné iba v prípade, ak sú žiaci s fyzickým a mentálnym postihnutím integrovaní do hlavného vzdelávacieho prúdu.

Grécko: Tento obrázok sa týka iba učiteľov zapojených do ďalšieho obsahu vzdelávania pre žiakov s problémami s učením v niektorých predmetoch v povinných učebných osnovách (tí, ktorí nie sú schopní zapájať sa do vyučovacieho procesu vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní).

Francúzsko: Riaditelia škôl majú právomoc prideliť ďalších pedagogických pracovníkov, ktorých má škola pridelených v rámci ZEPs.

Írsko: Ďalší pedagogickí pracovníci sú k dispozícii v škole v znevýhodnených oblastiach a/alebo, ktoré ponúkajú špeciálne programy (napr. pre žiakov s problémami s učením).

Holandsko: MBO školy, s relatívne veľkým počtom žiakov z kultúrne zmiešaných minoritných skupín, dostávajú viac finančných zdrojov pre nábor učiteľov.

Portugalsko: Experimenty, ktoré boli realizované a vyhodnotené v rámci multikultúrnych vzdelávacích programov v rokoch 1993 až 1997 následne slúžili ako podklad pre inštitúcie, ktoré zabezpečujú ďalšie vzdelávanie učiteľov.

Spojené kráľovstvo (E/W/NL): Ďalšia podpora závisí od podmienok jednotlivých škôl a dostupných financií. Úroveň potreby žiakov a počet žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami v rámci triedy sa bežne berie do úvahy pri pridelovaní ďalšieho personálu.

Česká republika: Neexistuje formálna podpora pre učiteľov, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov. Zákon umožňuje redukovať veľkosť triedy, ale bez zmeny v minimálnom priemernom počte žiakov v triede v rámci celej školy.

Estónsko: Existujú plány upravujúce súčasnú legislatívu tak, že učelia pracujúci so zmiešanými skupinami žiakov môžu mať isté výhody.

3.2.1 Pridelovanie ďalších pedagogických pracovníkov

Hneď na začiatku by sa malo uviesť, že kvalifikácia požadovaná pre vyučovanie v triedach so zmiešanými skupinami žiakov v hlavnom prúde vzdelávania sa neodlišuje od ostatnej kvalifikácie požadovanej na tejto úrovni. Iba výnimočne učiteľ v bežných triedach (ako protiklad k ďalšiemu personálu na výpomoc) musí mať ďalšiu kvalifikáciu, ktorá ho oprávňuje viesť zmiešané skupiny žiakov celkom samostatne.

Všeobecne povedané, učitelia zodpovední za triedy so zmiešanými skupinami žiakov majú asistenciu rôznych, špeciálne pripravených odborníkov s praxou. Obrázok 5.5. zobrazuje rôzne typy ďalšieho pomocného personálu, ktorý plní špeciálne úlohy v úzkej spolupráci s učiteľom v triede ⁽⁴⁾. Títo odborníci môžu byť priamo zodpovední za určité činnosti v rámci vyučovania (v prípade asistentov/pomocných učiteľov) alebo môžu pracovať mimo vyučovania (vychovávateľa, psychológovia, atď.). V tejto štúdii sa zaoberáme iba s prvou skupinou.

Okrem pomocného personálu, podpora môže zahŕňať mobilizujúce služby, *mobilising services*, mimo vzdelávacieho rezortu, napr. zdravotnícka služba (terapeut) alebo sociálne služby (sociálny pracovník). Typ asistencie pre žiakov s fyzickým postihnutím tu nie je zahrnutý.

⁽⁴⁾ Podrobné informácie o špeciálnej odbornej príprave, hodnotení a metódach prijímania ďalších dozorujúcich pedagogických zamestnancov pozri: Teaching Staff, European Glossary on Education, zväzok 3. Ready reference. Brusel: Eurydice, 2001.

OBRÁZOK 5.5: ĎALŠÍ PODPORNÍ PEDAGOGICKÍ PRACOVNÍCI PRIDELENÍ DO TRIED SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV INTEGROVANÝMI DO HLAVNÉHO PRÚDU VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

Štát	Typy ďalších pedagogických pracovníkov Špecifické úlohy
(–) Nie je aktuálne, pretože toto opatrenie formálnej podpory neexistuje (pozri kategóriu C na obrázku 5.4). [] Ďalší pedagogickí pracovníci, na ktorých sa učiteľ môže obrátiť neformálne, ak neexistuje formálna podpora.	
B fr	Učiteľ Mediator Bojuje proti neprospeivaniu, predčasnému odchodu pred ukončením vzdelávania a podporuje integrované vzdelávanie zmiešaných skupín žiakov.
B de	Učiteľ Špecializovaný učiteľ Poskytuje podporu pri vyučovaní buď ako asistent učiteľovi v triede <i>tenured class teacher</i> , alebo pracuje s jednotlivými žiakmi v zmiešaných skupinách, a tak im pomáha v procese integrácie. Učitelia veľmi často poskytujú prvé zručnosti z nemčiny, ako vyučovacieho jazyka žiakom z rodín nových imigrantov do Belgicka.
B nl	Školy majú voľnosť v organizovaní takeého typu podpory, ktorý preferujú.
DK	(–)
D	Lehrer für sonderpädagogische Lehrämter Stará sa o žiakov s postihnutím (maximálne 3 alebo 4) v triede.
EL	Daskalos Idikis Agogis (Δάσκαλος Ειδικής Αγωγής) Asistenti učiteľa v triedach so žiakmi so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Kathigitis enischitikis didaskalias (Καθηγητής ενισχυτικής διδασκαλίας) Vypracovanie doplnku v obsahu vzdelávania pre žiakov s problémami v učení sa jednotlivých predmetov v povinných učebných osnovách.
E	Profesor de apoyo a la Educación Especial Profesor de apoyo al programa de Educación Compensatoria V oboch prípadoch, <i>profesores de apoyo</i> : • pomáha žiakom, ktorí potrebujú pomoc pri učení v ich skupine/triede, a/alebo individuálne, alebo ak je to potrebné v menších skupinách; • prispieva ku koordinovaniu vyučovacej činnosti a spolupráci s ďalšími učiteľmi v škole v záujme odstrániť v čo možno najširšom rozsahu rozdiely medzi jednotlivými žiakmi; • spolupracuje s učiteľmi v triede a ďalšími pedagogickými pracovníkmi pri realizovaní zmien v organizácii a v učebných osnovách, ako aj pri zabezpečovaní materiálnych zdrojov, monitorovaní a hodnotení žiakov so špeciálnymi potrebami; • koordinuje svoje povinnosti s oddelením školského poradenstva a rezortného poradenského tímu; • pomáha vyučujúcim s poskytovaním poradenstva pre rodičov alebo tútorov žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami.

F	Aide éducateur Asistent tímu pedagogických pracovníkov vo všetkých oblastiach školskej činnosti. Enseignant spécialisé Pracuje v oblasti integrácie a činnosti školy v <i>unités pédagogiques d'intégration</i> (jednotky vyučujúcich pre integráciu, ktorá môže byť organizovaná v rámci školy) a <i>sections d'enseignement général professionnel adapté</i> (sekcie pre špeciálne odborné vzdelávanie, ktoré existujú v niektorých školách pre žiakov, ktorí majú problémy so školskými úlohami).
IRL	Resource teacher Poskytovanie podpory v otázkach týkajúcich sa vyučovania a hodnotenie potrieb a pokroku žiakov súčasne s poskytovaním poradenstva učiteľovi v triede. Special Needs Assistant Ďalšia pomoc pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami.
I	Insegnante di sostegno Asistent učiteľa v triede, kde je integrovaný jeden alebo viac žiakov s postihnutím, vykonáva isté výchovné a vzdelávacie aktivity.
L	(–)
NL	(–)
A	Sonderschullehrer Učiteľ pre špeciálne vzdelávanie je spoločne s učiteľom v triede zodpovedný za to, aby žiak s/bez špeciálnych vzdelávacích potrieb absolvoval príslušné vzdelávanie. Begleitlehrer Je zodpovedný ako asistent učiteľa za vyučovanie nemčiny ako ďalší jazyk pre žiakov s iným materinským jazykom. Lehrer für den muttersprachlichen Unterricht Je zodpovedný, ako učiteľ materinského jazyka, za vyučovanie tohto jazyka pre žiakov s rovnakým materinským jazykom.
P	Professor de apoio educativo Pomáha žiakom medzi a aj počas ich aktivít v triede.
FIN	[Erityisluokanopettaja/Specialklasslärare] Oboznamuje učiteľa v triede s vyučovacími metódami potrebnými pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami a so špeciálnymi potrebami tak, aby sa umožnila ich integrácia do skupiny. [Erityisopettaja/Speciallärare] Poskytuje externé špeciálne vzdelávanie pre žiakov s problémami v učení, menšími problémami s prispôsobovaním alebo problémami vo vyučovaní niektorého predmetu. [Koulunkäyntiavustaja] Podporuje proces učenia žiakov a ich rozvoj ako ľudských bytostí.

S	[Specialpedagog] Zodpovednosť za žiakov, ktorí majú funkčné problémy s učením (<i>functional learning disorders</i>).
UK	
E/W/NI	[Specialist support teacher] Záleží od jednotlivých okolností (podpora pre žiakov so špeciálnymi potrebami, špecializácia na vyučovanie angličtiny ako ďalšieho jazyka, atď.). [Learning support assistant] Títo pedagogickí pracovníci zabezpečujú zvláštnu pomoc, často potrebnú pre žiakov/študentov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (včítane telesne postihnutých).
SC	Learning support teacher Pedagogickí pracovníci v tejto kategórii majú kľúčovú úlohu pomáhať žiakom s problémami s učením alebo so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Learning support assistant Títo pedagogickí pracovníci zabezpečujú zvláštnu pomoc, často potrebnú pre žiakov/študentov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (včítane telesne postihnutých).
IS	Sérkennari Asistujú učiteľom a žiakom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami všetkými možnými spôsobmi pri ich vyučovacích aktivitách ako aj s učením žiakov. Aðstoðarmaður vegna sérþarfa Poskytovanie zvláštnej pomoci pre učiteľov, ktorí vyučujú žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Interpreter Asistuje žiakom, ktorých materinským jazykom nie je islandčina.
LI	Ergänzungslehrer Pracujú spoločne s učiteľom v triede v presne stanovenom čase, každý týždeň (3 hodiny v triede a 1 hodinu na prípravu stretnutí), a asistujú žiakom, ktorí majú problémy s učením.
NO	Allmennlærer Učiteľ, ktorý pomáha žiakom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Logoped Poskytuje pomoc a radu, ktorá sa týka výslovnosti a gramotnosti pre učiteľov alebo žiakov, individuálne alebo v skupinách. Spesial Pedagog Učiteľ s doplnkovým vzdelaním v pedagogike, ktoré mu umožňuje pomáhať žiakom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Assistent Poskytuje pomoc žiakom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami počas aj mimo vyučovacej činnosti.
BG	(-)

CZ	[Vychovateľ – asistent učiteľa] Poskytuje predovšetkým pomoc učiteľom v triedach, ktoré navštevujú väčšinou rómske deti. Tento nový post bol vytvorený v roku 2000 na pomoc žiakom so sociálnymi problémami, ale ešte nebol všeobecne zavedený pre nedostatok financií.
EE	Kasvataja abi Tento 'assistant educators' pracuje s učiteľmi v triedach, kde sú žiaci s ťažkým alebo viacnásobným postihnutím. Eripedagogooog Poskytuje podporu učiteľom, ktorí majú žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami.
CY	(–)
LV	(–)
LT	Specialusis/lioji pedagogas/gė Ich úlohy závisia od charakteru jedného alebo viacerých postihnutí, ktorými jednotliví žiaci trpia.
HU	Gyógypedagógus Riadi rehabilitačné triedy, vyučuje kultúrne a technické predmety a usmerňuje podľa individuálnych potrieb. Konduktor Títo pedagogickí pracovníci sú špecializovaní na vyučovanie telesne postihnutých žiakov. Szociálpedagógus Pracujú s deťmi (včítane rómskych detí) z problematického sociálneho prostredia, ako aj s ich rodičmi a učiteľmi.
MT	Facilitator Pomáhajú deťom pri ich integrácii do kolektívu triedy.
PL	(–)
RO	Profesor itinerant Zodpovedajú za poskytovanie podpory pri integrácii žiakov do tried, v ich povinnostiach je aj prispôsobovanie učebných osnov, hodnotenie potrieb žiakov, analyzovanie interakcie medzi žiakmi so špeciálnymi vzdelávacími potrebami a ostatnými žiakmi, pomoc pri rehabilitačnej činnosti a poskytovanie metodických rád učiteľom, ktorých sa to týka.
SI	Učitelj s specialno pedagoško izobrazbo Pomáhajú žiakom so špeciálnymi vzdelávacími potrebami dosiahnuť ciele a minimálne štandardy pre vedomosti, ktoré sú špecifikované v obsahu vzdelávania.
SK	Asistent učiteľa (od roku 2000) Ich povinnosti zahŕňujú asistenciu učiteľom pri vyučovaní rómskych detí.

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky (obrázok 5.5.)

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Poľsko: Tu nie sú asistenti učiteľa ani v triedach v hlavnom prúde alebo 'inclusive' vzdelávaní, v ktorých počet žiakov v triede bol stanovený na 15-20 študentov. Zamestnávanie pomocného učiteľa (*Nauczyciel wspomagający*), ktorý je špecializovaný na špeciálnu pedagogiku, je možné v školách v hlavnom prúde, ale iba v špeciálnych triedach.

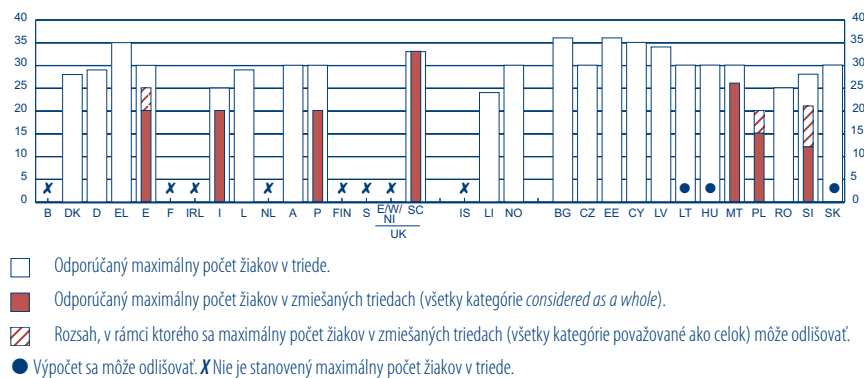
Spôsob ako sa pridelujú pomocní pedagogickí pracovníci sa odlišuje podľa jednotlivých štátov. Vo všeobecnosti rozhodnutie závisí od jednej alebo viacerých odlišností žiakov, ktorí tvoria zmiešanú skupinu v príslušnej triede alebo škole. V niektorých prípadoch, napr. v Španielsku a Estónsku, zákon určuje veľmi presne pomer učiteľ/žiak. Ďalšie informácie o spôsobe ako vzdelávacie orgány pridelujú jedného alebo viacerých pedagogických pracovníkov, ktorí pomáhajú pri práci učiteľov v triedach so zmiešanými skupinami žiakov, môžete nájsť v prílohách.

3.2.2. Znížený počet žiakov v triede

Všeobecne zhrnuté, oficiálne odporúčania stanovujú maximálny počet žiakov, ktorý by v triede alebo skupine mal byť. Avšak, údaje o maximálnej veľkosti triedy so zmiešanými skupinami žiakov nie sú vždy k dispozícii. Obrázok 5.6. ukazuje, že veľmi málo učiteľov, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov, majú aj nižší počet žiakov. Pokyny alebo odporúčania o maximálnej veľkosti triedy so zmiešanými skupinami žiakov v európskych štátoch nie sú veľmi bežné. Iba Španielsko, Taliansko, Portugalsko, Spojené kráľovstvo (Škótsko), Malta, Poľsko a Slovinsko majú špeciálne formálne požiadavky týkajúce sa zníženia počtu žiakov v triede.

Zníženie počtu žiakov v triede sa odlišuje podľa jednotlivých štátov. Niektoré štáty odporúčajú zníženie počtu žiakov o štvrtinu, tretinu, dokonca o polovinu. Niektoré štáty ako Lotyšsko, Maďarsko a Slovensko dodržiavajú iný typ noriem pri rozhodovaní o rozsahu zníženia počtu žiakov v triede. V Lotyšsku napríklad, jeden žiak s postihnutím sa považuje za ekvivalent dvoch žiakov pri stanovení celkového počtu žiakov v triede. V Maďarsku žiaci s rečovými poruchami, mierne mentálne postihnutí, alebo ktorí majú problémy s integráciou, ťažkosti s učením alebo so správaním sú považovaní za ekvivalent dvoch žiakov, zatiaľ čo telesne alebo zmyslovo postihnutí, alebo s ťažším mentálnym postihnutím sa počítajú za troch. Podobne na Slovensku, za jedného žiaka s postihnutím sa znižuje počet žiakov v triede o troch, a tým je počet nevyhnutne nižší, ak sa skladá zo zmiešanej skupiny žiakov.

OBRÁZOK 5.6: STANOVENÉ ALEBO ODPORÚČANÉ NORMY PRE MAXIMÁLNU VEĽKOSŤ TRIEDY V HLAVNOM PRÚDE VŠEOBECNÉHO NIŽšieho STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Belgicko (B fr): Zníženie počtu žiakov v triede (ale ešte nie je zavedené), dáva možnosť zabezpečiť dodatočné *périodes-professeurs* (vyhláška zo 14 júna 2001 o integrácii žiakov cudzincov v Belgicku).

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na národnej úrovni.

Španielsko: Program doučovania (*programas de Educación Compensatoria*) je zameraný na žiakov zo znevýhodneného prostredia, či už z pohľadu etnického, sociálneho, ekonomického, kultúrneho, geografického alebo iného. Špeciálne vzdelávacie programy (*programas de Educación Especial*) sú pre žiakov s telesným, mentálnym alebo zmyslovým postihnutím, žiakov, ktorí majú vážne problémy so správaním alebo žiakov s nadpriemernými vzdelávacími schopnosťami.

Rakúsko: V prípade žiakov, ktorí majú špeciálne vzdelávacie potreby je možné znížiť počet žiakov v triede; presný počet žiakov sa stanovuje na regionálnej úrovni.

Spojené kráľovstvo (E/W/N): Veľkosť triedy závisí od podmienok školy a je stanovený na miestnej úrovni.

Česká republika: Riaditelia škôl určujú zníženie počtu žiakov v triede.

Malta: Maximálny počet žiakov sa odlišuje: 30 žiakov v prvých dvoch ročníkoch v nižšom stredoškolskom vzdelávaní, 25 v posledných troch ročníkoch a 16 v chlapčenských/dievčenských školách pre neprospeievajúcich (*low achievers*).

Poľsko: Oficiálna požiadavka je 15-20 žiakov, medzi ktorými môžu byť v každej skupine traja až piati s rôznymi typmi špeciálnych vzdelávacích potrieb.

Slovinsko: Oficiálna požiadavka je 21 alebo 18, v prípade, ak sú tu žiaci so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (závisí to od počtu takýchto žiakov v triede); počet je 16 pre triedu, v ktorej sú žiaci rómskeho pôvodu (21 v triede, kde sú aspoň traja žiaci rómskeho pôvodu); zo sociálne znevýhodneného prostredia, veľkosť triedy môže byť znížená až na 12 žiakov.

Vysvetlivka

Informácie v tejto kapitole sa netýkajú detí vzdelávaných v samostatných špeciálnych triedach alebo školách.

3.2.3. Zníženie vyučovacích/pracovných hodín

Vo všeobecnosti učitelia, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov nemajú znížený pracovný úväzok. Iba Belgicko (Germanofónne a Frankofónne spoločenstvo), Nemecko, Švédsko, Nórsko a Maďarsko znižujú vyučovacie hodiny, ak sa pracuje so zmiešanými skupinami žiakov. V Nemecku a Maďarsku sa tento typ podpory uplatňuje za určitých podmienok. Obrázok 5.7. určuje podmienky, za ktorých učitelia pracujúci so zmiešanými skupinami žiakov majú výhodu zníženia vyučovacích/alebo pracovných hodín. Tiež je tu stanovené percento, ktoré je spravidla od 9-16 %.

OBRÁZOK 5.7: PODMIENKY, ZA KTORÝCH UČITELIA, PRACUJÚCI SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV INTEGROVANÝCH DO HLAVNÉHO PRÚDU VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A) MÔŽU MAŤ ZNÍŽENÝ PRACOVNÝ ÚVÁZOK A PERCENTO ZNÍŽENIA, 2000/01

	Podmienky	Percento zníženia
B fr	Príslušní učitelia môžu mať stanovený čas na koordinovanie (tímovú prácu), ktorý nahrádza niektoré vyučovacie hodiny per se. Je to v kompetencii riaditeľa školy rozhodnúť či časť z celkového vyučovacieho času (<i>périodes-professeurs</i>) v škole by mohol byť využitý takýmto spôsobom.	Rôzne.
B de	Riaditeľ školy a <i>Pädagogischer Rat</i> (poradný výbor učiteľov) môže poskytnúť niekoľko hodín na koordinovanie a poradenstvo pre učiteľov, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov a koordinovanie väčšiny tímovej práce, čo znamená, že sa zníži počet hodín na vyučovanie. Rozhodnutie o počte vyučovacích hodín (<i>Stundenkapital</i>) je v kompetencii riaditeľa školy (ktorý to musí najprv prekonzultovať v <i>Pädagogischer Rat</i>).	Cca 10 %.
D	Iba žiaci s telesným postihnutím alebo psychicky labilní, ktorí sa musia integrovať do triedy.	Rôzne.
S	Určuje sa na miestnej úrovni.	Rôzne.
NO	Čas, o ktorý sa zníži počet vyučovacích hodín musí byť venovaný diagnostikovaniu a úspešnému dialógu so žiakmi a ich rodičmi.	9-16 %.
HU	Zníženie počtu vyučovacích hodín, ak by bol na začiatku školského roka pomer žiakov s postihnutím v triede rovnaký alebo väčší ako 33 % z celkového počtu žiakov v triede.	10 % (zodpovedajúce týždennému celkovému počtu 19 vyučovacích hodín).

Zdroj: Eurydice

Doplňujúca poznámka

Nórsko: Od začiatku roka 2002 má každá škola celkový rozpočet na vyriešenie svojich problémov (a nielen takých, ktoré sa týkajú integrácie zmiešaných skupín žiakov).

ZHRNUTIE A ZÁVERY

Atraktivita zamestnania vo veľkej miere závisí od optimálnej kombinácie pracovných podmienok s ním spojených. Učiteľské povolanie nie je výnimkou. Dobrá platová perspektíva sama o sebe vo všeobecnosti nezaručuje, že povolanie bude atraktívne. Organizácia pracovného času, zadávané úlohy, postavenie zamestnancov, pracovné zabezpečenie a ponuka školení počas zamestnania sú ďalšie dôležité faktory, ktoré je potrebné brať do úvahy, ak sa skúma kvalita pracovných podmienok učiteľov.

1. VÝVOJ ZÁKONNEJ DEFINÍCIE CELKOVÉHO PRACOVNÉHO ČASU UČITEĽOV

Približne v ostatných desiatich rokoch sa na pracovné zaťaženie učiteľov sústreďuje čoraz väčšia pozornosť. Nové očakávania spoločnosti vo vzťahu ku školám vytvorili nové úlohy a povinnosti pre učiteľov spôsobom, ktorý veľmi často nebol naplánovaný. Napriek tomu, podľa dostupných celoštátnych prieskumov, verejná mienka v niektorých štátoch často vníma učiteľov ako tých, ktorí pracujú menej ako v iných profesiách.

V súčasnosti, oficiálna definícia pracovného času učiteľov (pozri kapitolu 2 a slovník rôznych definícií) zahŕňa povinnosti, ktoré sa v jednotlivých štátoch veľmi odlišujú. Niektorí zamestnávateľi (centrálna vláda, miestne orgány a školy) stanovujú učiteľom určitý počet hodín výučby, iní vyžadujú, aby učitelia boli k dispozícii v priestoroch školy aj pri plnení úloh, ktoré sú nad rámec výučby. V oboch prípadoch je však potrebné venovať dodatočný čas (nemusí byť nevyhnutne špecifikovaný v pracovnej zmluve s učiteľom alebo v pracovnej náplni) príprave na vyučovanie a oprave testov, alebo domácich úloh žiakov.

V mnohých štátoch, toto rôzne pracovné zaťaženie učiteľov vyplývajúce zo zákona, viedlo k novej definícii pracovného času. V niektorých štátoch je pracovný čas definovaný nielen ako zákonom stanovený počet vyučovacích hodín doplnený o pár hodín prítomnosti v škole na plnenie ďalších úloh, ale je špecifikovaný ako celkové množstvo času venovaného vykonávaniu povinností, vrátane prípravy na výučbu a opravu žiackych prác. Takáto definícia pracovného času umožnila vytvoriť vzťah medzi tým, čo sa vyžaduje od učiteľov a tým, čo je špecifikované pre iných pracovníkov s tým istým profesijným postavením. Toto rozšírenie definície odzrkadľuje záujem časti zodpovedných úradov presnejšie vymedziť prácu, ktorá sa od učiteľov vyžaduje. Nepriamo to môže pomôcť upraviť tradične rozšírenú predstavu o profesii, podľa ktorej majú učitelia menšie pracovné zaťaženie ako iné povolania.

Niektoré štáty namiesto rozhodnutia sa pre určitú definíciu celkového pracovného času, uprednostňujú stanovenie daného počtu hodín, počas ktorých by mali byť učitelia prítomní v škole na vykonávanie úloh určených riaditeľom školy. V týchto štátoch sa vyžaduje z ich strany vysoká flexibilita.

2. AUTONÓMIA RIADITEĽOV ŠKÔL V MANAŽMENTE ĽUDSKÝCH ZDROJOV: UČITELIA ČELIA TLAKU LEN S MALOU PODPOROU

Po preskúmaní flexibility, ktorá sa vyžaduje od učiteľov na základe ich pracovnej náplne a predpokladaného množstva pracovného času (kapitola 2) bolo možné rozlíšiť tri hlavné kategórie:

- Štáty, v ktorých sú úlohy aj vyučovací čas určené zákonom (od učiteľov sa vyžaduje minimálna miera flexibility).
- Štáty, v ktorých majú zamestnávateľia (často miestne úrady, alebo dokonca riaditelia škôl) značnú voľnosť v organizovaní pracovného času a úloh ich zamestnancov (učiteľov), (od učiteľov sa vyžaduje veľká flexibilita).
- Štáty, ktoré sú v strede medzi týmito kategóriami.

Štáty, v ktorých sú pracovný čas a zadané úlohy veľmi prísne špecifikované centrálnou vládou alebo najvyšším úradom pre vzdelávanie sú zastúpené rovnakým počtom ako štáty, ktoré uprednostňujú flexibilnejšie usporiadanie. V druhom prípade môžu učitelia niekedy vykonávať rôzne úlohy, za ktoré sa nemusia cítiť ani patrične zodpovední (administratívne povinnosti) a ani patrične kvalifikovaní (styk školy s verejnosťou). Taktiež musia byť k dispozícii škole na splnenie jej rôznych potrieb. Je treba poznamenať, že neprimeraná pracovná záťaž je predovšetkým problémom v štátoch, v ktorých sa od učiteľov očakáva veľká miera flexibility, napríklad Dánsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo. Preto nie je prekvapujúce, že prístup týchto troch štátov je v súčasnosti zameraný na zníženie všeobecného pracovného zaťaženia učiteľov, s cieľom umožniť im efektívnejšiu koncentráciu na vyučovacie aktivity.

Ako naznačuje kapitola 2, manažérske povinnosti sa zvyšujú a učitelia sú viac zapojení do aktivít, ktoré vyžadujú koordináciu a tímovú prácu. Súčasne musia zvládnuť stále narastajúce zmiešané skupiny žiakov, ktoré pre nich znamenajú ďalšiu záťaž. K týmto novým povinnostiam, treba vziať do úvahy aj ďalšie faktory, ktoré vyžadujú značnú časovú investíciu, napr. začlenenie informačných a komunikačných technológií do vzdelávania, zmeny v učebných osnovách a nové úlohy spojené s interným hodnotením škôl.

So zvyšujúcim sa pracovným zaťažením a výzvami, ktoré vyvolávajú nové pracovné metódy, sa mnohí učitelia stretávajú so závažným pracovným stresom, ktorý obmedzuje ich schopnosť zvládať na nich kladené požiadavky. Napriek

tomu, ako naznačila kapitola 5, existuje v súčasnosti niekoľko oficiálnych opatrení na ich podporu, ktoré im majú pomôcť. Medzi štátmi s veľmi flexibilnými alebo so stredne flexibilnými opatreniami pre organizáciu pracovného času učiteľov a úloh, ktoré majú plniť iba Holandsko, Rakúsko, Švédsko, Spojené kráľovstvo (Anglicko, Wales a Severné Írsko), Nórsko, Estónsko, Litva a Slovinsko navrhli aj smernice a/alebo odporúčania pre iniciatívy na podporu učiteľov pre štyri oblasti záťaže identifikované v kapitole 5. V mnohých prípadoch neboli iniciatívy tohto typu vypracovávané ako priorita na prekonanie problémov učiteľov, ale boli zahrnuté v súbore opatrení pre rôznych členov pedagogickej komunity.

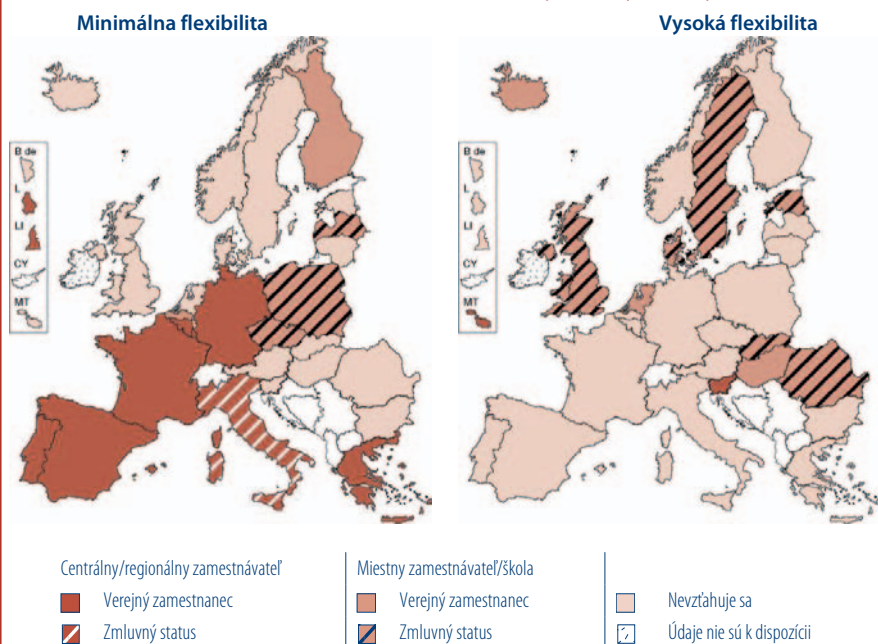
To svedčí o tom, že školské úrady kladú mimoriadnu pozornosť výzvam, ktorým musia čeliť učitelia s takzvanými zmiešanými skupinami žiakov (ktorí majú osobitné vzdelávacie potreby rôzneho typu, problémy sociálnej prispôsobivosti alebo ťažkosti s učením, alebo ktorí pochádzajú z rodín migrantov, atď., pozri časť 3.1. kapitoly 5 pre rôzne oficiálne definície). Kapitola 5 upriamuje pozornosť na dôležitosť podpory pre učiteľov v takejto situácii, v ktorej sa rozdiely medzi žiakmi v jedinej skupine stávajú čoraz častejšie pravidlom. Podpora pre týchto učiteľov so sebou prináša najmä pridelenie ďalšieho personálu, ktorý im asistuje pri rôznych aspektoch výučby.

3. RELATÍVNE VYSOKÁ ÚROVEŇ PRACOVNÉHO ZABEZPEČENIA, BEZ OHĽADU NA PROFESIONÁLNE POSTAVENIE

147

Relatívne vysoká úroveň pracovného zabezpečenia medzi učiteľmi v Európe môže byť považovaná za jednu z hlavných výhod tejto profesie (kapitola 1). Začlenenie do tejto profesie za normálnych okolností znamená, že učitelia budú mať pravdepodobne zabezpečené zamestnanie až do dôchodkového veku, a že ich pracovné podmienky počas pracovného obdobia zostanú nezmenené alebo sa zlepšia. Takmer všade majú učitelia vysokú úroveň ochrany pred nadbytočnosťou, bez ohľadu na to, či sú integrovanou súčasťou verejných služieb alebo majú iné postavenie. Na druhej strane, v niektorých štátoch, kde prevažujú učitelia vo verejnej službe, je ochrana tohto postavenia dosť problematická, ak učitelia, ktorí z rôznych dôvodov nie sú schopní vyučovať, napriek tomu zostávajú v profesii.

OBRÁZOK A: ADMINISTRATÍVNA ÚROVEŇ ROZHODOVANIA ZAMESTNÁVATEĽOV, PROFESIONÁLNE POSTAVENIE UČITEĽOV A STUPEŇ FLEXIBILITY PRI URČOVANÍ POPISU ÚLOH VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A, 2000/01)



Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Pozri doplňujúce a vysvetľujúcu poznámku k obrázku 1.3. (kapitola 1) a 2.12. (kapitola 2). O definíciách profesionálneho postavenia a flexibility pozri úvod kapitoly 1 a časť 2.3. kapitoly 2, v tomto poradí.

Belgicko, Nemecko, Luxembursko, Holandsko a Rakúsko: Oba typy profesionálneho postavenia sú prípustné.

Belgicko (Bde), Rakúsko, Nórsko, Bulharsko a Litva: Štáty s priemernou flexibilitou.

Írsko a Cyprus: Údaje o stupni flexibility nie sú k dispozícii.

Profesionálne postavenie učiteľov nemá z tohto dôvodu skutočne rozhodujúci vplyv na ich pracovné zabezpečenie. Avšak skutočnosť, že ich zamestnávateľmi (pozri časť 2.1. kapitoly 1) môže byť centrálna (alebo regionálna) vláda, miestne úrady alebo dokonca manažment školy, môže znamenať rozdiely v ich pracovných zmluvách, a z rovnakého dôvodu aj spôsob akým sú formálne definované ich úlohy.

Vo väčšine štátov, v ktorých učiteľov zamestnávajú centrálné alebo miestne úrady a majú priznané postavenie zamestnanca vo verejnej službe, sa požaduje flexibilita vo vzťahu k úlohám/množstvu práce veľmi obmedzene (pozri obrázok A). Centralizovaná zodpovednosť zamestnávateľov ich čiastočne zbavuje povinnosti prispôbiť flexibilitu úlohám v tom zmysle, že centrálné úrady nemajú veľký

manévrovací priestor vo vzťahu k učiteľom. Pre porovnanie, vo väčšine štátov, v ktorých je pracovný vzťah uzatvorený s miestnymi úradmi alebo riaditeľmi škôl, umožňujú zmluvy učiteľov prispôbenie/adaptáciu na nové okolnosti a potreby, ktoré vznikajú. Miestni zamestnávateľia môžu vyžadovať vykonávanie ďalších povinností ako iba zvyčajné vyučovacie úlohy. Toto sa týka najmä Dánska, Holandska, Švédska a Spojeného kráľovstva, ako aj niektorých kandidátskych štátov EÚ.

4. ROZMANITOSŤ PRÍSTUPOV K PLATOM UČITEĽOV

Atraktivita učiteľskej profesie čiastočne súvisí s ponúkanou úrovňou platov.

Z tohto hľadiska štatistiky ukazujú, že výrazný rast platov učiteľov v Európe počas pracovného obdobia nie je pravidlom (pozri tabuľku 3.1. kapitoly 3). Práve naopak, tendencia rastu platu je len veľmi priemerná. Ako sme spomínali v kapitole 3, základná minimálna mzda je vo všeobecnosti nižšia, alebo ekvivalentná priemernému HDP na jedného obyvateľa. Je len veľmi malý rozdiel v príjmoch učiteľov na začiatku kariéry a pri odchode do dôchodku (s výnimkou Portugalska a Cypru). V niektorých prípadoch nedosahuje minimálna mzda ani 80 % HDP na jedného obyvateľa. Platí to vo väčšine kandidátskych štátov, ako aj v Írsku, na Islande a v Nórsku.

Okrem základnej mzdy treba pri skúmaní pravdepodobnosti rastu platov brať do úvahy niekoľko ďalších faktorov. Faktory ako ďalšie získané kvalifikácie učiteľov, hodnotenie ich vyučovacích výkonov, úpravy platov a iné finančné výhody spôsobujú, že aj medzi učiteľmi na tom istom stupni existujú rozdiely vo výške platov.

Prístup k učiteľským platom v Európe sa líši v závislosti od toho, ako významne sa tieto faktory berú do úvahy. Niektoré štáty berú do úvahy väčšinu týchto faktorov pri určovaní príjmov svojich učiteľov, s tým, že rozdiely medzi učiteľmi na tom istom vzdelávacom stupni môžu byť výrazné.

Podobne aj v štátoch, kde sú základné platy učiteľov o niečo nižšie v porovnaní s priemerným HDP na jedného obyvateľa, existujú iné druhy finančnej kompenzácie, ktoré sú rozsiahlejšie ako inde, to čiastočne kompenzuje ich relatívne priemerné príjmy. Napríklad z prieskumu ďalších možných foriem finančného ohodnotenia učiteľov je jasné, že všetky spomínané štáty ich odmeňujú za nadčasy alebo prebranie ďalšej zodpovednosti. Vo Švédsku a v Nórsku v skutočnosti hodinová mzda nadčasov zodpovedá viac ako 150 % normálnej hodinovej mzdy. Pre porovnanie, tam kde je minimálna mzda učiteľov väčšia ako priemerné HDP na jedného obyvateľa, nadčasy nie sú preplácané, tak je to v Španielsku, alebo platené len priemernou tarífou (Nemecko, Grécko, Malta). Portugalsko je výnimkou, pretože jeho učitelia sú najlepšie platení v porovnaní s priemerným HDP na jedného obyvateľa a finančné ohodnotenie nadčasov a ďalších pracovných povinností je taktiež veľmi štedré.

TABUĽKA B: ZÁKLADNÁ MINIMÁLNA MZDA V POROVNANÍ S PRIEMERNÝM HDP NA JEDNÉHO OBYVATEĽA A HODINOVÉ TARIFY NADČASOV V POROVNANÍ S NORMÁLNymi HODINOVÝMI MZDAMI VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Základná minimálna mzda v porovnaní s priemerným HDP na jedného obyvateľa		
	Nižšia	Približne ekvivalentná	Vyššia
Nadčasy neodmeňované	IRL, UK (SC)	UK (E/W/NI)	E
Odmena nižšia alebo ekvivalentná hodinová mzda	B, IS, LT, PL, RO	L, NL, FIN	D, EL, MT
Odmena vyššia ako hodinová mzda			
Medzi 100 až 150 %	DK, A, CZ, EE, LV, HU, SI, SK		P
Nad 150 %	S, NO		
Odmeny sa odlišujú	I	F	

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Pozri doplňujúce a vysvetľujúce poznámky k obrázkom 3.1. a 3.12. (kapitola 3). Definíciu základnej mzdy pozri v časti 1.1. kapitoly 3.

Nemecko, Grécko a Rakúsko: Učitelia môžu odpracovať určitý počet nadčasových hodín v súlade s ich popisom práce, tieto však nie sú dodatočne ohodnotené. Za ďalšie nadpočetné hodiny majú právo na odmenu, ktorá zodpovedá počtu navyše odpracovaných hodín.

Lichtenštajnsko a Bulharsko: Údaje o základnej minimálnej mzde nie sú k dispozícii.

Cyprus: Údaje o množstve platených nadčasov nie sú k dispozícii.

V štátoch, v ktorých sú mzdy učiteľov relatívne nízke, môžu učitelia za istých podmienok vykonávať profesionálne aktivity, ktoré nie sú popísané v ich zmluve. Napríklad v niektorých kandidátskych štátoch môžu učitelia vyučovať aj nad rámec ich stáleho zamestnania, napriek tomu takáto situácia sa utlmuje a je predmetom rozsiahlejších reštriktívnych opatrení.

Ďalším prieskumom môžeme porovnávať maximálnu základnú mzdu, na ktorú majú učitelia nárok tesne pred odchodom do dôchodku a ďalšie faktory s výnimkou odpracovaných rokov, ktoré by mohli viesť k dodatočnému odmeňovaniu počas ich kariéry. Tabuľka C ukazuje, že vo všeobecnosti v štátoch, kde sú platy učiteľov relatívne nízke (menej ako, alebo medzi 100 % a 150 % HDP na jedného obyvateľa) je tendencia brať do úvahy väčší počet faktorov s cieľom zvýšiť platy alebo finančné výhody. V Poľsku sa berú do úvahy všetky faktory⁽¹⁾. Výnimkami sú však Grécko, Španielsko a Portugalsko, kde sú základne mzdy učiteľov odchádzajúcich do dôchodku veľmi vysoké, a napriek tomu sú doplnené o ďalšie mzdové úpravy a iné finančné výhody.

⁽¹⁾ Okrem množstva odpracovaných rokov alebo profesionálnej praxe v inej oblasti ako vzdelávanie, existuje desať relevantných faktorov pre možné zvýšenie učiteľského platu, platovej úpravy alebo finančných výhod. Sú to ďalšie kvalifikácie, hodnotenie učiteľských výkonov v práci, nadčasy, ďalšia zodpovednosť, miesto zamestnania, zmiešané triedy, zdravie, ubytovanie, nevyhnutné cestovanie a skupina iných rôznych kritérií.

TABUĽKA C: MAXIMÁLNA ZÁKLADNÁ MZDA V POROVNANÍ S HDP NA JEDNÉHO OBYVATEĽA A HLAVNÉ FAKTORY, RELEVANTNÉ PRE MOŽNÉ ZVÝŠENIE PLATU UČITEĽOV (ZAHŔŇAJÚ AJ INÉ FINANČNÉ VÝHODY) VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Maximálna základná mzda v porovnaní s HDP na jedného obyvateľa			
	Nižšia ako 100 %	Medzi 100 a 150 %	Medzi 150 a 200 %	Medzi 200 a 300 %
Všetky faktory sú relevantné pre možné zvýšenie platu alebo iné finančné výhody		PL		
7 až 9 faktorov je relevantných pre možné zvýšenie platu alebo iné finančné výhody	IS, NO, EE, HU	DK, S, FIN, LT, RO, SI	F, NL	EL, E, P
4 až 6 faktorov je relevantných pre možné zvýšenie platu alebo iné finančné výhody	CZ, LV, SK	I	B nl, D, L, A, UK (E/W/NL), MT	
1 až 3 faktory sú relevantné pre možné zvýšenie platu alebo iné finančné výhody		IRL, UK (SC)	Bfr, B de	

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Pozri doplňujúce a vysvetľujúce poznámky k obrázkom 3.1. a 3.20. (kapitola 3).

Lichtenštajnsko a Bulharsko: Údaje o mzde nie sú k dispozícii.

Česká republika: Z dostupných údajov nie je možné rozlíšiť mzdy učiteľov a riaditeľov škôl. Predpokladá sa, že mzdy učiteľov sú nižšie ako HDP na jedného obyvateľa.

Cyprus: Údaje o množstve relevantných faktorov nie sú k dispozícii.

Na záver, odmeňovanie učiteľov môže závisieť od ich profesionálneho postavenia. Ako ilustruje obrázok D, vo väčšine štátov, kde sú učitelia zamestnaní v súlade so všeobecnou pracovnou legislatívou, sú ich mzdy nižšie ako HPD na jedného obyvateľa. A predsa nie je ani v štátoch, kde je väčšina učiteľov verejnými zamestnancami, vzťah medzi ich profesionálnym postavením a úrovňou miezd celkom jasný. V niektorých z týchto štátov je mzda učiteľov, ktorí sú verejní zamestnanci menšia ako HDP na jedného obyvateľa, kým v iných je oveľa vyššia.

TABUĽKA D: MINIMÁLNA ZÁKLADNÁ MZDA V POROVNANÍ S PRIEMERÝM HDP NA JEDNÉHO OBYVATEĽA A PROFESIJNÝ STATUS UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED A), 2000/01

	Minimálna základná mzda ku per capita HDP		
	Pod	Rovnaká	Nad
Štatút zamestnancov verejnej správy	B, A, IS, LT, HU, SI	F, L, NL, FIN	D, E, EL, P, CY, MT
Zmluvný pracovný vzťah v súlade s platnou legislatívou	DK, IRL, I, S, UK (SC), NO, CZ, EE, LV, PL, RO, SK	UK (E/W/NL)	

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Pozri doplňujúce poznámky a vysvetľujúcu poznámku k tabuľke 1.1. (kapitola 1) a 3.1. (kapitola 3). V tabuľke je prevládajúci zamestnanecký status, či už je to vo verejnom sektore (alebo status začlenený do verejného sektora) alebo zamestnanec.

Lichtenštajnsko a Bulharsko: Mzdové údaje nie sú k dispozícii.

5. PRACOVNÝ ÚVAZOK UČITEĽOV SA PRED DÔCHODKOM NEZNIŽUJE

Všeobecný trend skracovania pracovného úväzku nie je typický medzi pedagogickými zamestnancami so stálym platom vo viacerých profesionálnych sektoroch. Len v niekoľkých štátoch sa pracovný a/alebo vyučovací čas skracuje. Ak nastane takáto situácia, znižovanie pracovnej náplne súvisí s konkrétnymi podmienkami, ako je dĺžka služby, čas potrebný na prípravu hodín, klasifikovanie určitých predmetov alebo stupeň kvalifikovanosti učiteľov.

Iba v desiatich štátoch (Nemecko, Grécko, Luxembursko, Portugalsko, Island, Lichtenštajnsko, Nórsko, Cyprus, Rumunsko a Slovinsko) sa môže pracovná náplň znižovať (niekedy postupne) s dĺžkou praxe v službách, bez zasahovania do výšky platu. Zvyšovanie plátov učiteľov v týchto štátoch korešponduje s primeranou výškou príjmu. Napríklad, v Luxembursku, Lichtenštajnsku, Nórsku a v Slovinsku, pracovný úväzok učiteľov klesá s dĺžkou praxe v službách, ale ich platy sa zvyšujú až do dôchodkového veku. V Nemecku, Grécku, Portugalsku a na Islande, kde pracovný úväzok klesá s odpracovanými rokmi vyučujúcich, sa platy nezvyšujú alebo je zvyšovanie platu po 24-31 odpracovaných rokoch len veľmi mierne. V týchto štátoch sa znižovanie pracovného úväzku považuje ako náhrada za nenavršovanie plátov.

Nakoniec, v Rumunsku sa miera vyučovacej povinnosti učiteľov s univerzitným vzdelaním znižuje po stanovenom počte rokov v službe, pričom ich platy sa zvyšujú až do dôchodku.

6. ĎALŠIE VZDELÁVANIE UČITEĽOV SA VO ZVÝŠENEJ MIERE STÁVA POVINNÝM

Narastajúca dôležitosť ďalšieho vzdelávania učiteľov sa odzrkadľuje v snahe viacerých štátov prijať koncepciu, ktorej cieľom je vytvorenie užšej väzby medzi počítačným a ďalším vzdelávaním. Tieto snahy sa stávajú súčasťou prístupov, ktoré integrujú ciele počítačovej prípravy a ďalšieho vzdelávania učiteľov v rámci jednej stratégie pre rozvoj zručností tak, ako to v súčasnosti realizuje Spojené kráľovstvo.

V snahe začleniť počítačnú prípravu a ďalšie vzdelávanie učiteľov do integrovaného celku, mnohé štáty zavádzajú ďalšie vzdelávanie ako povinné. Ako sme už uviedli v kapitole 4, učitelia v približne polovici európskych štátov sú povinní zvyšovať si svoje vzdelanie. V ďalších šiestich štátoch je ďalšie vzdelávanie povinné a bez jeho absolvovania učitelia nemôžu byť povýšení.

Tak či onak, ďalšie vzdelávanie sa vyžaduje podľa zákona, a preto je povinné – činnosť učiteľov je vo všeobecnosti špecifikovaná v ich pracovných zmluvách alebo je zahrnutá v legislatíve. Zodpovedné orgány presadzujú tieto požiadavky a to konkrétne a striktne v prípadoch, keď sú učitelia verejní zamestnanci. Ako znázorňuje tabuľka E, pre väčšinu učiteľov so statusom verejného zamestnanca je ďalšie vzdelávanie buď povinné, alebo v prípadoch požadovaného postupu stabilne odporúčané.

153

OBRÁZOK E: PROFESIJNÝ STATUS UČITEĽOV A POVINNÉ ALEBO DOBROVOĽNÉ ĎALŠIE VZDELÁVANIE VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Verejný sektor	Zmluvný pracovný vzťah v súlade s platnou legislatívou
Povinné ďalšie vzdelávanie	B de, B nl, D, NL, A, FIN, LI, LT, HU, MT	S, UK, EE, LV, RO
Ďalšie vzdelávanie je dobrovoľné, ale potrebné pre postup	E, P, IS, BG, SI	PL
Ďalšie vzdelávanie je dobrovoľné	B fr, EL, F, L, CY	DK, IRL, I, NO, CZ, SK

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Pozri doplňujúce poznámky a vysvetľujúcu poznámku k tabuľke 1.1. (kapitola 1) a 4.1. (kapitola 4). V tabuľke sa uvádza iba prevládajúci zamestnanecký status, či už je to verejný zamestnanec (alebo status podobný verejnému zamestnancovi) alebo zamestnanec.

Pokiaľ ide o obsah vzdelávania a aktivity škôl v ďalšom vzdelávaní (tvoria relatívne decentralizovaný sektor vo viacerých štátoch), odzrkadľujú nové zručnosti dosiahnuté za ostatné roky spolu so zručnosťami nadobudnutými počas výkonu povolania. Prioritou je školenie o využívaní IKT a starostlivosť o žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, ktorí sú integrovaní do tried medzi ostatných žiakov. Okrem toho, ako už bolo spomenuté, väčšina opatrení zo strany vzdelávacích autorít na poskytovanie podpory, sú motivované záujmom o tieto zmiešané skupiny žiakov.

Taktiež stojí za úvahu, či väčší stupeň flexibility pracovného času učiteľov má vplyv na postavenie ďalšieho vzdelávania. V štátoch, kde je povinné, učelia vykonávajú svoju činnosť v systéme, ktorý je charakteristický veľkou prevádzkovou flexibilitou, čo sa týka povinností, ktoré musia vyučujúci plniť, vrátane účasti na ďalšom vzdelávaní. Naopak, v štátoch, kde je flexibilita veľmi limitovaná, je ďalšie vzdelávanie zvyčajne jednou z výhod pre učiteľov.

OBRÁZOK F: POVINNÝ ALEBO DOBROVOLNÝ CHARAKTER PRIEBEŽNÉHO ĎALŠIEHO VZDELÁVANIA A STUPEŇ FLEXIBILITY POPISUJÚCI ÚLOHY PRI VÝKONE PRÁCE UČITEĽOV VO VŠEOBECNOM NIŽŠOM STREDOŠKOLSKOM VZDELÁVANÍ (ISCED 2A), 2000/01

	Povinné priebežné ďalšie vzdelávanie	Dobrovoľné priebežné ďalšie vzdelávanie
Minimálna flexibilita	B nl, D, FIN, LI, LV	B fr, E, EL, F, I, L, P, CZ, PL
Priemerná flexibilita	B de, A, LT	NO, BG
Vysoká flexibilita	NL, S, UK, EE, MT, RO, HU	DK, IS, SI, SK

Zdroj: Eurydice

Doplňujúca poznámka

Pozri doplňujúce poznámky a vysvetľujúcu poznámku k tabuľke 2.12. (kapitola 2) a 4.1. (kapitola 4).

Írsko a Cyprus: Informácie o stupni flexibility nie sú k dispozícii.

Priebežné ďalšie vzdelávanie je bezспорu najlepším zdrojom získavania a obohacovania profesijnej vzdelanosti a expertízy. Zatiaľ čo platená pracovná dovolenka (pozri kapitolu 4 o definícii) môže predstavovať alternatívnu formu kariérneho vzdelávania, má len limitovaný dosah na učiteľské povolanie v Európe ako celku. Takáto dovolenka sa môže čerpať len v ôsmich štátoch a čas venovaný takémuto vzdelávaniu sa líši.

* * * * *

Pracovné podmienky učiteľov v Európe sú jedným z dôvodov pri rozhodovaní či perspektívni učitelia začnú vykonávať profesiu a ak áno, či zostanú vo výkone práce dostatočne dlhý čas. Táto správa skúmala viac aspektov o podmienkach zamestnávania, ktoré ponúka zákonodarca v európskych štátoch pre učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní.

V súčasnom ekonomickom ponímaní, vzdelávacie inštitúcie musia prehodnotiť svoje prísľuby, ktoré môžu ponúknuť učiteľom vykonávajúcim prax a perspektívnym učiteľom. Štvrtá a posledná správa v tejto štúdii o učiteľskom povolaní v Európe sa bude zaoberať konkrétnym skúmaním reforiem, ktoré ovplyvnili túto profesiu a dôvodmi, ktoré dali podklad týmto reformám. Posledná správa zosumarizuje fakty súvisiace s povolaním učiteľa a takisto zhrnie fakty, ktoré boli jednotlivo skúmané v prvých troch správach. Zabezpečí sa tak lepší prehľad a znalosti, ktoré rozhodnú o tom, či učitelia, ktorí sú schopní zabezpečiť dôkladnú výučbu zostanú naďalej vykonávať svoju profesiu alebo odídu.

PRÍLOHY

Obrázky 2.5. a 2.6: Výpočet pracovného úväzku učiteľov všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	158
Obrázok 2.12: Vyjadrenie stupňa flexibility, ktorý sa môže požadovať od učiteľov všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	162
Obrázok 3.12: Index použitý na výpočet nadčasovej práce a porovnanie s hodinovou sadzbou pre učiteľov všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	164
Obrázok 5.2: Pomocní pracovníci a služby pre učiteľov všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	165
Obrázok 5.5: Metódy výpočtu a postup pridelenia ďalšieho personálu do tried so zmiešanými skupinami žiakov, ktorí sú integrovaní do hlavného prúdu všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	168
Úroveň vzdelávania zahrnutá v štúdii: denná forma všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2a), školský rok 2000/01	170

OBRÁZKY 2.5. A 2.6: VÝPOČET PRACOVNÉHO ÚVÄZKU UČITEĽOV VŠEOBECNÉHO

	Dĺžka vyučova- cej hodiny	Počet		Doba vyučovania		Počet škol, dni	Dĺžka prestávok	
		hodín	ďalších hodín	bez prestávok (hodiny)			za vyuč, h, (minúty)	týždenne (hodiny)
		Vyučovania za týždeň		týždenne	ročne			
B	50'	22		18,33	667 min,	182	5' (*)	1,833 (*)
		24		22*50/60	18,33*182/5			22*5/60
				20	728 max,			2 (*)
				24*50/60	20*182/5			24*5/60
DK					750	200		
D	45'	23		17,25	649 min,	188	15'	5,75
		28,5		23*45/60	17,25*188/5			23*15/60
				21,375	803,7 max,			7,125
				28,5*45/60	21,375*188/5			28,5*15/60
EL	45'	21		15,75	614,25	195	5-10'	
				21*45/60	15,75*195/5			
E			18			175		
			21					
F	55'	15				180	5'	
		18						
IRL								
I			18		600	200		
					18*200/6			
L	50'	21		17,5	630 min,	216	5' (*)	1,75 (*)
		23		21*50/60	17,5*216/6			21*5/60
				19,17	690 max,			1,9 (*)
				23*50/60	19,17*216/6			23*5/60
NL	40/50'					200		
A					720	180		
					756			
P	50'	22		18,33	660	180		
				22*50/60	18,33*180/5			
FIN	45'	17		12,75	485 max,	190	5'- 15'	2,83
		23		17*45/60	12,75*190/5			17*10/60
				17,25	656 min,			3,83
				23*45/60	17,25*190/5			23*10/60
S								
UK (E/W/ NI)						190		
UK (SC)						190		
IS				18,67	653,3 max,	175		2,92
				28*40/60	18,67*175/5			
LI	45'	20		15	630	210	7,5	2,5
				20*45/60	15*210/5		15'/2	20*15/2/60
NO	45'	16		12	456	190		
		24		16*45/60	12*190/5			
				18	684			
				24*45/60	18*190/5			

NÍŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Dĺžka vyučovania a prestávok (hodiny)		Riadny vyučovací čas			Individuálny čas		Celkový pracovný čas		
	tyždenne	ročne	tyždenne (hodiny)	ročne (hodiny)	(dni)	tyždenne (hodiny)	ročne (dni)	tyždenne (hodiny)	ročne (dni)	(hodiny)
B	19,66	734,1								
	18,33+1,33	19,66*182/5								
	22	800,8								
	20+2	22*182/5								
DK					209		375	37		
D	23	864,8								
	17,25+5,75	23*188/5								
	28,5	1 072								
	21,375+7,125	28,5*188/5								
EL			30 max,	1 170	195					
				30*195/5						
E		578	30	1 134	189			37,5		
		18*175/5		20*189/5						
		673,75								
		21*175/5								
F		540								
		15*180/5								
		648								
		18*180/5								
IRL	22	734,8								
		22*167/5								
I		748			220					
		(18*220/6)+88								
L	19,25	693								
	17,5+1,75	19,25*216/6								
	21,8	759								
	19,17+1,9	21,8*216/6								
NL								36,9	225	1 659
										36,9*225/5
A							600		222	1 776
							660			222*8
P			35	1 603	229					
				35*229/5						
FIN	15,58	679			193					
	12,75+2,83	(15,58+2)*190/5								
	21,03	891								
	17,25+3,83	(21,03+2)*190/5								
S			35	1 358	194			(45)	194	1 767
				35*194/5						
UK (E/W/NI)				1 265	195					
UK (SC)	23,5	893 max,	27,5	1 073	195			35		
		23,5*190/5		27,5*195/5						
IS			32,5	1 176	181		143	45,8	181	1 800
				32,5*181/5						45,8*181/5+143
LI	17,5	735						42,5	210	1 784
	15+2,5	17,5*210/5								42,5*210/5
NO				809	195		530			1 717,5
				1 185			892			

OBRÁZKY 2.5. A 2.6. (POKRAČOVANIE): VÝPOČET PRACOVNÉHO ÚVÄZKU UČITEĽOV

	Dĺžka vyučovacej hodiny	Počet		Doba vyučovania		Počet škol, dní	Dĺžka prestávok	
		hodín	ďalších hodín	bez prestávok (hodiny)			za vyuč, h, (minúty)	týždenne (hodiny)
		vyučovania za týždeň		týždenne	ročne			
BG	15'	22		16,5	594	180	20'	
		32		24	864			
				22*45/60	16,5*180/5			
				32*45/60	24*180/5			
CZ	45'	22		16,5	643,5	195	10'/20'	5,5 (*)
				22*45/60	16,5*195/5			22*15'/60
EE	45'	18		13,5	473	175 min,		
				18*45/60	13,5*175/5			
		24		18	630			
				24*45/60	24*175/5			
CY	40/45'	24		17	578 (*)	170		2,08
				24*42,5/60	17*170/5			25*5/60
LV	40'	21		14	490	175	10' (*)	3,5 (*)
				21*40/60	14*175/5			21*10/60
					518	185		
					14*185/5			
LT	45'	18		13,5	459	170		
				18*45/60	13,5*170/5			
HU	45'	20		15	555	185	15'	5
				20*45/60	15*185/5			21*15/60
MT	full days	45'	26		19,5	592,8	152	
	half days	30'			13	88,4	34	
	total					681,2	186	
					592,8 + 88,4			
PL	45'	18		13,5	500	185	10' (*)	3
				18*45/60	13,5*185/5			18*10/60
RO						170		
SI	45	21		15,75	599	190	10' (*)	3,5
				21*45/60	15,75*190/5			
		22		16,5	627			3,66
				22*45/60	16,5*190/5			22*10/60
SK	45'	23		17,25	652	189	10'/20'	5,75
				23*45/60	17,25*189/5			23*15/60

VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Dĺžka vyučovania a prestávok (hodiny)		Riadny vyučovací čas			Individuálny čas		Celkový pracovný čas		
	tyždenné	ročne	tyždenné (hodiny)	ročne (hodiny)	(dni)	tyždenné (hodiny)	ročne (dni)	tyždenné (hodiny)	ročne (dni)	ročne (hodiny)
BG		648		710						
		792		648+62 1 080						
CZ	22	937,2		792+288				40	213	1 704
	16,5+5,5	22*213/5								
EE			32	1 344	210					
				32*210/5						
CY	19,08	648,8 (*)								
	17+2,08	19,08*170/5								
LV	17,5	612,5						40		
	14+3,5	17,5*175/5								
		648,72								
		17,5*185/5								
LT			27	1 053	195	6,8 (*)		45		
				27*195/5						
HU	20	740			185			40	225	
	15+5	20*185/5								
		800			200					
		20*200/5								
MT	full days		27,5	836	152					
				27,5*152/5						
	half days		18,75	127,5	34					
				18,75*34/5						
	total			963,5	186					
				836+127,5						
PL	16,5	610,5						40	185	1 480
	13,5+3	16,5*185/5								40*185/5
RO	18	612						40	170	1 360
		18*170/5								40*170/5
	24	816								
		24*170/5								
SI	19,25	731,5						40		
	15,75+3,5	19,25*190/5								
	21,17	766,3								
	16,5+3,66	21,17*190/5								
SK	23	869,4						42,5	208	1 768
	17,25+5,75	23*189/5								42,5*208/5

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.

OBRÁZOK 2.12: VYJADRENIE STUPŇA FLEXIBILITY, KTORÝ SA MÔŽE POŽADOVAŤ OD UČITEĽOV VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

																	UK	
	B fr	B de	B nl	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	E/W/NI	SC
A	3	1	3	1 alebo 2	3	2	3	3	3	3	3	1	1 alebo 2	2	3	1 alebo 2	1	1
B	3	1 alebo 2	3	2	2	3	1	2	(-)	2	3	1	3	2	2	1	1	1
C	1	1 alebo 3	2	2	3	3	3	2	(-)	3	2	3	1 alebo 2	3	3	2	1	1

	IS	LI	NO	BG	CZ	EE	CY	LV	LT	HU	MT	PL	RO	SI	SK
A	1	2	1	3	3	1, 2 alebo 3	(-)	2	1 alebo 3	1	3	3	1 alebo 2	1	1
B	1	2	3	1	2	1	(-)	3	1	2	1	2	1	1	1
C	3	3	2	2	2	2	(-)	3	3	2	1	3	2	2	2

A. Popis úloh:

- 1 = Individualizované
- 2 = Rozdelené medzi skupinu učiteľov
- 3 = Nie je popis úlohy (konsenzus s úlohami, ktoré sa môžu vyžadovať)

B. Rozdelenie pracovných hodín na vyučovacie hodiny a čas strávený inými činnosťami:

- 1 = Pridelenie úloh riaditeľom školy závisí od potrieb školy
- 2 = Možnosť zníženia počtu hodín započítaním suplovania za neprítomného kolegu, účasť v radách alebo v hodnotení škôl, poskytovanie podpory budúcim učiteľom atď.
- 3 = Žiadna flexibilita

C. Možnosť zvýšenia počtu hodín:

- 1 = V prípade potreby bez príplatku
- 2 = V prípade potreby, s príplatkom/náhradné voľno
- 3 = Iba na dobrovoľne, s príplatkom alebo bez možnosti zvýšiť počet hodín

Stupeň flexibility znázornený na obrázku 2.12. bol určený nasledovne:

A = Minimálna flexibilita: súčet indexu väčší ako 6 (2, 2, 3), (2, 3, 3), (3, 3, 3), (3, 3, 1)

B = Stredná flexibilita: súčet indexu rovnajúci sa 6 (2, 2, 2), (1, 2, 3)

C = Vysoká flexibilita: súčet indexu nižší ako 6 (1, 1, 1), (1, 1, 2), (1, 1, 3), (2, 1, 2)

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko a Lichtenštajnsko: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.

Dánsko: Vyučovací čas je znížený, ak príslušný učiteľ vykonáva administratívne práce, ako školský konzultant obce, pedagogický poradca alebo školský knihovník.

Nemecko: Pedagogickí pracovníci môžu dočasne zastupovať neprítomného kolegu. Možnosť zníženia počtu hodín na kompenzáciu ich práce je v kompetencii riaditeľa školy. Predpisy a ich používanie sa odlišujú v jednotlivých *Land*.

Španielsko: Z 30 hodín, ktoré musí byť učiteľ v škole, 25 (od 18 do 21 hodín na vyučovaní a od 7 do 4 ďalších hodín) stanovuje riaditeľ školy. Zvyšný čas sa venuje na porady učiteľov a iné schôdze, ktoré neboli plánované.

Francúzsko: Lína B: Maximálny počet hodín služby môže byť za určitých podmienok modifikovaný: môže byť znížený v prípade, keď vyučovanie určitých skupín žiakov alebo tried je mimoriadne sťažené, a zvýšený v prípade malého počtu žiakov. Učitelia môžu mať znížený pracovný čas ak pracujú so žiakmi v posledných ročníkoch, alebo sú zodpovední za laboratórne práce alebo prácu v niekoľkých školách alebo obciach. Lína C: Počet hodín, ktoré učiteľ musí odučiť je limitovaný na jeden alebo dva týždne.

Taliansko: Učiteľia môžu venovať maximálne 3 hodiny týždenne iným úlohám ako je vyučovanie.

Portugalsko: Aktivity, ktoré môžu byť dôvodom na zníženie vyučovacieho času, sú účasť vo výkonných radách, špeciálna zodpovednosť za príslušnú triedu žiakov (*direcção de turma*), koordinácia štúdia, zodpovednosť za riadenie *educational support facilities* (jazykové kluby, a pod.). Okrem hodín venovaných členstvu vo výkonných radách, celkový kredit hodín majú určený školy, ktorých rada zodpovedá za riadenie už spomínaných činností.

Fínsko: Línia C: Táto pozícia odráža bežnú prax. Zákon stanovuje, že všeobecní verejní zamestnanci musia pracovať nadčas v akceptovateľnom rozsahu. V skutočnosti, nie je možné zverejňovať, že učiteľia odmietli plniť svoje povinnosti, alebo že porušili akékoľvek predpisy.

Maďarsko: Počet vyučovacích hodín sa môže znížiť podľa rozhodnutia riaditeľa školy za určitých špeciálnych okolností, ak škola má k dispozícii zdroje potrebné na financovanie hodín nad rámec povinného pracovného úväzku.

Rumunsko: Nie je možné znížiť počet vyučovacích hodín pod stanovený štandardn , ale riaditeľia škôl môžu požadovať, aby učiteľia vykonávali dodatočné aktivity, ktoré sú celoštátne riadené.

OBRÁZOK 3.12: INDEX POUŽITÝ NA VÝPOČET NADČASOVEJ PRÁCE A POROVNANIE S HODINOVOU SADZBOU PRE UČITEĽOV VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Index použitý na výpočet nadčasov	Počet hodín práce (ročne alebo mesačne)	Porovnanie nadčasov s hodinovou sadzbou
B fr	Základný ročný plat/1000	Teoretické maximum: 801 vyučovacích hodín ročne	Nižšie
B de	Základný ročný plat/1000 V prípade nedostatku učiteľov: ročný plat učiteľa/801	Teoretické maximum: 801 vyučovacích hodín ročne	Nižšie Ekvivalent
B nl	100 % hodinovej mzdy až po maximum z 1/3 mesačného platu	(–)	Ekvivalent
DK	Medzi 100 a 150 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie alebo rovnaké
D	(–)		Vo výnimočných prípadoch, nižšie
EL	1/90 mesačného platu	Max: okolo 85 (45 - minút) vyučovacích hodín týždenne	Ekvivalent
E	(–)		(–)
F	Pomer je stanovený na celoštátnej úrovni podľa statusu učiteľov.	(–)	Priemerne, 100 %
IRL	(–)		(–)
I	Rôzne	(–)	Rôzne
L	Rôzne %, ale nižšie ako hodinová mzda	(–)	Nižšie
NL	100 %	(–)	Ekvivalent
A	1.432 % mesačného platu (= 1/70)	Max: okolo 90 vyučovacích hodín týždenne	Vyššie
P	Medzi 125 a 150 %	(–)	Vyššie
FIN	89 %	(–)	Vyššie
S	Medzi 180 a 240 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie
UK	(–)		(–)
IS	1.0385 % mesačného platu (= 1/96,3)	Max: okolo 90 (45 - minút) vyučovacích hodín týždenne	Ekvivalent
LI	100 % platu učiteľa s 5-ročnou praxou	(–)	Rôzne
NO	150 % až do 20,00 hod. a 200 % od 8,00 do 18,00	(–)	Vyššie
BG	Nie je stanovené	(–)	Rôzne
CZ	125 % z priemernej hodinovej mzdy	(–)	Vyššie
EE	150 % hodinovej mzdy	Max: 42 hodín týždenne (vrátane nadčasov)	Vyššie
CY	(–)		
HU	Medzi 130 a 150 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie
LV	150 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie
LT	100 % hodinovej mzdy	(–)	Ekvivalent
MT	85.9 % v porovnaní s minimálnou platovou stupnicou pre novoprijatých učiteľov	(–)	Nižšie
PL	95 % hodinovej mzdy	27 vyučovacích hodín (každá 45 minútová) týždenne	Ekvivalent
RO	100 % hodinovej mzdy	(–)	Ekvivalent
SI	150 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie
SK	125 % hodinovej mzdy	(–)	Vyššie

Zdroj: Eurydice

OBRÁZOK 5.2: PODPORNÍ PRACOVNÍCI A SLUŽBY PRE UČITEĽOV VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

	Podporní pracovníci/služby v prípade osobných problémov	Podporní pracovníci/služby/sprostredkovateľ v prípade konfliktu	Podporní pracovníci/služby v prípade problémov týkajúcich sa vyučovania
B fr	(–) [Centrum pre psychologickú, zdravotnú alebo sociálnu prácu na základe zmluvy so školou]	(–) [Sprostredkovateľ, riaditeľ školy]	<i>Inspecteur</i> (inšpektor) Pedagogický poradca danej oblasti
B de	(–) [<i>Schulleiter</i> (riaditeľ školy)] [Školský psychológ] [Poradenská služba psychologickej, medicínskej alebo sociálnej práce]	(–) [<i>Schulleiter</i> (riaditeľ školy)]	<i>Schulleiter</i> (riaditeľ školy) <i>Inspektor</i> predmetový inšpektor) <i>Pädagogischer Inspektor-Berater</i> (inšpektor pre všeobecné poradenstvo) <i>Pädagogischer Animator</i> (Dozorujúci učiteľ v grantami dotovanom súkromnom vzdelávaní)
B nl	(–)	<i>Directeur</i> (riaditeľ školy)	Školská poradenská služba pre rezort školstva alebo príslušnej školy. <i>Inspecteur</i> (inšpektor)
DK	(–)	(–) [<i>Skoleinspektør</i> (riaditeľ školy)]	(–)
D	Psychológ v <i>Schulämter</i> (miestna školská správa) <i>Schulamtsdirektor/Schulräte</i> (inšpektor)	<i>Schulleiter</i> (riaditeľ školy) <i>Schulamtsdirektor/Schulräte</i> (inšpektor) Psychológ v <i>Schulämter</i> (miestna školská správa)	Pedagogickí zamestnanci <i>Studienseminare</i> (inštitúcie počiatočnej prípravy učiteľov) a <i>Institute der Lehrerfortbildung</i> (inštitúcie pre ďalšie vzdelávanie učiteľov)
EL	(–)	(–)	Pedagogickí poradcovia na regionálnom riaditeľstve pre stredoškolské vzdelávanie.
E	(–)	<i>Jefe de estudios</i> (vedúci štúdiá)	<i>Orientador</i> (psychológ a pedagogický poradca) na poradenskom oddelení školy. Členovia poradenského tímu rezortu v každej autonómnej komunite.
F	<i>Cellule académique d'aide</i> <i>Médecin de prévention, médecin conseil</i>	(–) [<i>Chef d'établissement</i>] [<i>Inspecteur de la vie scolaire</i>]	(–) [<i>Chef d'établissement</i>] [<i>Inspecteur pédagogique</i>]
IRL	<i>Employee Assistance Service for Teachers</i>	<i>Employee Assistance Service for Teachers</i>	(–)
I	(–)	(–)	(–)
L	(–) [Školský psychológ, oddelenie psychologického poradenstva.]	(–) [Riaditeľ školy]	(–) [Učítelia s praxou v škole]
NL	Rôzne inštitúcie	Výbor pre sťažnosti	Učítelia s praxou v škole Poradenské inštitúcie v školstve

	Podporní pracovníci/služby v prípade osobných problémov	Podporní pracovníci/služby/ sprostredkovateľ v prípade konfliktu	Podporní pracovníci/služby v prípade problémov týkajúcich sa vyučovania
A	<i>Schulpsychologe</i> (psychológ v <i>Schulpsychologische Beratungsstelle</i> , pedagogická a psychologická poradenská služba pre školy) <i>Direktor</i> (riaditeľ školy) <i>Schulaufsicht</i> (školská inšpekcia)	<i>Klassenvorstand</i> (učiteľ zodpovedný za koordináciu všetkých vzdelávacích a organizačných aspektov v triede) <i>Schulpsychologe</i> (psychológ v <i>Schulpsychologische Beratungsstelle</i> , pedagogická a psychologická poradenská služba pre školy) <i>Direktor</i> (riaditeľ školy) <i>Schulaufsicht</i> (školská inšpekcia)	<i>Direktor</i> (riaditeľ školy) <i>Schulaufsicht</i> (školský inšpektorát)
P	<i>Presidente do Conselho Executivo</i>	<i>Presidente do Conselho Executivo</i> <i>Inspecção</i>	<i>Director de turma</i> <i>Coordenador do departamento/conselho pedagógico</i>
FIN	Špecialista pre starostlivosť o zdravie pre zamestnancov	(–) [<i>Rehtori</i> (riaditeľ školy)]	(–) [<i>Rehtori</i> (riaditeľ školy)] [Skúsený učiteľ/poverený učiteľ]
S	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy) Psychológ Podporná služba	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy) Psychológ Podporná služba	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy) Kolegovia s dlhoročnou praxou
UK (E/W/NI)	Zamestnanci služieb miestnej správy : odborná príprava a poradenstvo ako riešiť záťažové situácie. <i>Teacher Support Network</i>	<i>Head of Department</i> <i>Head of Year</i> <i>Head teacher</i>	<i>Head of Department</i> <i>Head of Year</i> <i>Headteacher</i> <i>LEA advisers</i> Predmetoví učitelia
UK (SC)	(–) [Profesionáli zo zákonných poradenských stredísk (zdravotná, psychologická, sociálna práca a profesijné poradenstvo)]	(–)	(–) [<i>Her Majesty's Inspector of Education</i>] [<i>Learning support teacher</i>] [<i>Head of Department</i>] [<i>LEA podpora</i>]
IS	(–) [<i>Skólastjóri</i> (riaditeľ školy)] [<i>Sálfræðingur</i> (psychológ)]	(–) [<i>Skólastjóri</i> (riaditeľ školy)] [<i>Sálfræðingur</i> (psychológ)]	<i>Skólastjóri</i> (riaditeľ školy) <i>Árgangastjóri</i> (vedúci ročníka) <i>Kennsluráðgjafi</i> (pedagogický poradca)
LI	(–)	<i>Inspektor</i> (inšpektor)	<i>Inspektor</i> (inšpektor) <i>Mitglied der Unterrichtskommission</i> (člen vzdelávacieho výboru) <i>Rektor</i> (riaditeľ školy)
NO	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy)	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy) <i>Inspektør</i> (inšpektor)	<i>Rektor</i> (riaditeľ školy) <i>Inspektør</i> (inšpektor)
BG	(–)	(–)	(–)
CZ	(–)	(–)	Metodik z regionálnej skupiny expertov v tejto oblasti. Experti zo školskej inšpekcie pri vážnych problémoch vo vyučovaní
EE	Školský psychológ	Školský psychológ a sociálny pracovník	Krajské stredisko pre vzdelávanie
CY	(–)	(–)	<i>Epiteoritís</i> (<i>Επιθεωρητής</i>) (inšpektor)
LV	(–) [Školský psychológ]	(–) [Riaditeľ školy a školský psychológ]	(–) [Vedúci štúdia a riaditeľ školy]

	Podporní pracovníci/služby v prípade osobných problémov	Podporní pracovníci/služby/sprostredkovateľ v prípade konfliktu	Podporní pracovníci/služby v prípade problémov týkajúcich sa vyučovania
LT	Školský psychológ alebo psychológ v obecných službách pre pedagogickú psychológiu	Školský psychológ alebo psychológ v obecných službách pre pedagogickú psychológiu <i>Socialinis pedagogas</i> (školský inštruktor pre sociálnu starostlivosť)	Skupina učiteľov vyučujúcich rovnaký predmet na príslušnej škole alebo z miestnej/obecnej správy. (<i>Dalykiniai metodiniai mokytojų būreliai</i>).
HU	(–) [Vezető tanár (zamestnanec krajského pedagogicko poradenského strediska)] [Óvoda-és iskola-pszichológus (siet' školských psychológov)] [Munkaközösségvezető (vedúci takzvaného profesionálneho tímu)]	Vezető tanár (zamestnanec krajského pedagogicko poradenského strediska)	Vezető tanár (zamestnanec krajského pedagogicko poradenského strediska) Pedagógiai szakértő, pedagógiai előadó (zamestnanci pedagogických služieb) Munkaközösségvezető (vedúci takzvaného profesionálneho tímu)
MT	(–)	Riaditeľ školy alebo jeho/jej asistent Head Office, kde záležitosti rieši education officer Predmetový koordinátor, education officer	Predmetový koordinátor, education officer
PL	(–) [Nauczyciel psycholog/pedagog (školský psychológ alebo pedagóg)] [Dyrektor szkoły (riaditeľ školy)]	Nauczyciel psycholog/pedagog (školský psychológ alebo pedagóg) Dyrektor szkoły (riaditeľ školy)	Nauczyciel psycholog/pedagog (školský psychológ alebo pedagóg) Nauczyciel konsultant (učiteľ-metodik) Dyrektor szkoły (riaditeľ školy)
RO	(–)	(–)	(–) [Profesor psihopedagog (psychopedagóg)]
SI	Psychológ a iní pracovníci (sociálni pracovníci, pedagógovia, sociálni pedagógovia, atď.) zo školskej poradne	Psychológ a iní pracovníci (sociálni pracovníci, pedagógovia, sociálni pedagógovia a pedagógovia pre deti so špeciálnymi potrebami, atď.) zo školskej poradne	Člen poradensko metodických služieb alebo pedagogický poradca z regionálnej jednotky vzdelávacej inštitúcie <i>Educational Institute</i> , záleží od typu problému. Direktor (riaditeľ školy)
SK	(–) [Psychológ z pedagogicko-psychologickej poradne]	Riaditeľ/ka školy Odbory Miestna správa	Riaditeľ/ka školy Pedagogický poradca
(–) Netýka sa, pretože tieto podporné opatrenia nie sú vytvorené. [] Neexistujú pracovníci/služby, ktorých môže učiteľ neformálne alebo formálne požiadať o pomoc. Zdroj: Eurydice			
Doplňujúce poznámky			
Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.			

OBRÁZOK 5.5: METÓDY VÝPOČTU A POSTUP PRIDEĽOVANIA ĎALŠIEHO PERSONÁLU DO TRIED SO ZMIEŠANÝMI SKUPINAMI ŽIAKOV, KTORÍ SÚ INTEGROVANÍ DO HLAVNÉHO PRÚDU VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), 2000/01

B fr	V stredoškolskom vzdelávaní môžu byť zamestnaní aj 'teacher periods' (<i>périodes-professeur</i>). Môžu byť pridelení učiteľom, pomocným pedagogickým zamestnancom, riaditeľom alebo zástupcom riaditeľa. V prípade učiteľov, je prvoradé znížiť počet žiakov v skupine, zaviesť rôzne formy vyučovania alebo organizovať špeciálne jazykové triedy pre žiakov, ktorí neovládajú francúzsky jazyk.
B de	V prípade integrácie žiakov s postihnutím, je špecifikovaná ďalšia asistencia v návrhu rozvoja žiaka 'development proposal', ktorý musí byť vypracovaný pre každého integrovaného žiaka. Pre žiakov – prisťahovalcov do Belgicka: škola dostane 3.5 dodatočných jednotiek, <i>additional units</i> ku, <i>Stundenkapital</i> na žiaka pre jeden školský rok alebo jeden a pol školského roka (presné určenie závisí od toho, kedy žiak prišiel). V dvoch školách, celá prechodná trieda 'transitional' class zabezpečuje starostlivosť o takýchto žiakov, pre nich je pridelených ďalších 30 jednotiek ku <i>Stundenkapital</i> .
B nl	Záleží od školy, aký typ podpory akú si zvolí.
Dk	(–)
D	Odlišuje sa podľa jednotlivých <i>Land</i> a podľa závažnosti postihnutia žiakov.
EL	Výpočet sa robí podľa počtu žiadostí žiakov.
E	Napr. podporní učitelia určení do programu kompenzačného vzdelávania <i>compensatory education</i> : jeden učiteľ –asistent na 25 žiakov, ktorí potrebujú kompenzačné vzdelávanie vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní, d a maximálne dvaja pomocní učitelia pre každý ročník na tejto úrovni. Napr., podporní učitelia určení do programu špeciálneho vzdelávania: – žiaci s postihnutím pohybového ústrojenstva: 1/8-12 – žiaci s mentálnym postihnutím 1/9-12 – žiaci s vážnymi emocionálnymi poruchami: 1/6-8 – žiaci s poškodeným zrakom alebo sluchom: 1/9-12 Táto informácia zodpovedá vzdelávacím zariadeniam, ktoré sú financované zo štátneho rozpočtu prideleného ministerstvu školstva a školskej administratívy v autonómnych komunitách, ktoré zabezpečujú takúto vzdelávanie. Spôsob podpory závisí od školskej správy v jednotlivých autonómnych komunitách a od jednotlivých škôl, s náležitým ohľadom na potreby žiakov, ktorých sa to týka a od organizácie školy. V každom prípade školy musia zabezpečiť rovnováhu pri rozdeľovaní žiakov berúc do úvahy ich počet a špeciálne okolnosti a taktiež počet jednotiek (<i>units</i>) pridelený každej inštitúcii.
F	Rozdelenie žiakov a učiteľov si určuje škola, ktorá zdôvodní svoje rozhodnutie v školskom pláne 'school plan'.
IRL	Odlišuje sa podľa schémy, podľa ktorej sa podávajú žiadosti. V prípade žiakov, prisťahovalcov a migrantov a žiakov je minimálna požiadavka jeden žiak. Školy so znevýhodneným postavením sa prideluje jeden post podľa označenia.
I	V príslušnej triede musí byť aspoň jeden žiak s postihnutím. Pri pridelovaní učiteľov sa berie do úvahy počet učiteľov, ktorý je k dispozícii na provinčnej úrovni. Odhaduje sa, že by tu mal byť post jedného podporného učiteľa na 138 žiakov zapísaných v rôznych typoch škôl. Do úvahy sa berie počet všetkých žiakov, bez ohľadu na typ školy. Riaditeľ škôl provincie prideluje asistentov učiteľov na školu podľa potreby.
L	Tam, kde je potreba prijať ďalších pedagogických zamestnancov, môžu ich učitelia navrhnúť riaditeľovi školy. Potom záleží od riaditeľa školy, aby požiadal ministerstvo o ich pridelenie.
NL	(–)
A	V prípade <i>Hauptschule</i> , riaditeľ školy požiada o ďalších pedagogických zamestnancov okresnú školskú radu. Táto žiadosť postúpi správe provincie alebo krajskej školskej rade (závisí od predpisov v každej z deviatich Länder). V prípade <i>Allgemeinbildende höhere Schule</i> , riaditeľ školy požiada o personál priamo krajskú školskú radu.
P	Špecializovaný tím pedagogických podporných zamestnancov je zodpovedný za skupinu škôl. Každá škola má stanovený krátky čas na to, aby si zorganizovala vyučovanie samostatne. Tak môže byť väčšia podpora poskytovaná triedam, ktoré majú vážne problémy a odlišnú situáciu.
FIN	Potreby žiakov sú prvoradé a sú rozhodujúcim faktorom pri určovaní podpory.
S	Ďalší personál môže byť pridelený každej skupine, ktorá to potrebuje, ale nie sú určené žiadne špeciálne podmienky.

UK (E/W/ NI)	Ďalšia asistencia závisí od podmienok a od finančných prostriedkov jednotlivých škôl.
UK (SC)	Ďalší personál prideluje miestna školská správa na základe podmienok jednotlivých škôl. Pridelovanie môže monitorovať školská inšpekcia.
IS	Riaditeľ školy prideluje špeciálneho učiteľa pre žiakov s poruchami učenia, žiakov, ktorých materinský jazyk nie je islandčina (môžu mať tlmočníka), alebo žiakov s telesným alebo mentálnym postihnutím. Náklady hradí obec, ktorej sa to týka.
LI	Závisí od typu postihnutia, ďalší učiteľ môže byť pridelený do triedy na maximálne 14 vyučovacích hodín.
NO	Ďalší personál môže byť pridelený podľa individuálnych potrieb jednotlivých žiakov, ktorých sa to týka.
BG	(–)
CZ	Náklady na <i>vychovateľa – asistenta učiteľa</i> hradí ministerstvo školstva, mládeže a športu prostredníctvom krajských (okresných) úradov (ako aj v prípade ďalších pedagogických pracovníkov).
EE	Existuje jeden post logopéda, ktorý poskytuje služby všeobecne pre 40–50 študentov, ktorí potrebujú jazykovú terapiu v základných školách (ročníky 1.–9.). Existuje jeden post logopéda, ktorý poskytuje služby pre 30–40 študentov, ktorí potrebujú takýto typ terapie v školách, pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami. Existuje jeden post špeciálneho učiteľa 'special education teacher' pre prácu v zariadeniach pre nepočujúcich žiakov. Post inštruktora, <i>hearing facilities instructor</i> , je vytvorený pre prácu s deťmi s poruchami sluchu. Post školského psychológa je vytvorený na poskytovanie všeobecných služieb pre 600 študentov v školách jednotnej štruktúry (<i>Põhikool</i>). Tam, kde počet študentov je nižší ako je predpísaný počet pre pridelenie minimálneho počtu hore spomínaných zamestnancov, vytvoria sa posty 'special education teacher' alebo školského psychológa na znížený úväzok 0,25, 0,5 alebo 0,75 '.
CY	(–)
LV	(–)
LT	Je v právomoci špeciálnej školskej komisie príslušnej školy rozhodnúť o počte ďalšieho personálu. Rozhodnutie sa zvyčajne opiera o typ jedného alebo viacerých postihnutí. Môže byť pridelený jeden ďalší zamestnanec pre celú triedu so zmiešanými skupinami žiakov, jeden pre žiakov s rovnakým postihnutím alebo jeden iba pre jedného žiaka.
HU	Nie je to regulované na centrálnej úrovni. Škola rozhoduje o pridelovaní.
MT	Ďalší personál je pridelený žiakom, nie triede. Dieťa môže požadovať jedného pomocníka <i>one-to-on support</i> , kde je určená pre jedno dieťa alebo o podporu sa delí s dvomi alebo viacerými žiakmi, <i>shared support</i> .
PL	(–)
RO	Neexistujú žiadne špeciálne metódy.
SI	Počet hodín ďalšej pomoci – stanovený v predpisoch pri prijímaní na post, ktorý je určený na pomoc pre deti so špeciálnymi vzdelávacími potrebami – a počet tried (s integrovanými žiakmi so špeciálnymi vzdelávacími potrebami) sa berie do úvahy. Počet ďalšieho personálu pre žiakov s ťažkosťami s učením je proporcionálny k počtu tried v príslušnej škole. Ďalší personál sa neprideluje príslušnej triede. Počet hodín ďalšej pomoci je určený v súlade s potrebami žiakov s ťažkosťami s učením v príslušnej triede a v súlade s predpisom o profesionálnej pomoci pre žiakov so špeciálnymi potrebami. Personál sa prideluje škole podľa počtu požadovaných dodatočných hodín.
SK	Riaditeľ školy prideluje asistenta učiteľa pre žiakov rómskeho pôvodu v rámci príslušného projektu na experimentálnej úrovni.

(–) Netýka sa, pretože neexistujú žiadne podporné opatrenia (pozri kategóriu C na Obrázku 5.4).

Zdroj: Eurydice

Doplňujúce poznámky

Dánsko, Írsko, Lichtenštajnsko a Cyprus: Informácie nie sú overené na celoštátnej úrovni.

STUPEŇ VZDELÁVANIA ZAHRNUTÝ V ŠTÚDII: DENNÁ FORMA VŠEOBECNÉHO NIŽŠIEHO STREDOŠKOLSKÉHO VZDELÁVANIA (ISCED 2A), ŠKOLSKÝ ROK 2000/01

	STUPEŇ DENNÉHO POVINNÉHO VZDELÁVANIA (1) Okrem B, F, NL, A, UK (E/W/Nl)		PO UKONČENÍ POVINNÉHO VZDELÁVANIA
	JEDNOTNÁ ŠTRUKTÚRA		
	Prvé ročníky	Záverečné ročníky alebo stupeň	
	Základné vzdelávanie	Nižšie stredoškolské	
B fr	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	SECONDAIRE DE TRANSITION GÉNÉRAL prvé 2 ročníky	posledné 4 ročníky
B de	PRIMARUNTERRICHT	ALLGEMEINBILDENDER ÜBERGANGSUNTERRICHT prvé 2 ročníky	posledné 4 ročníky
B nl	LAGER ONDERWIJS	ALGEMEEN SECUNDAIR ONDERWIJS prvé 2 ročníky	posledné 4 ročníky
DK	FOLKESKOLE prvých 6 ročníkov		HF / GYMNASIUM / HHX / HTX posledné 3 ročníky
D	GRUNDSCHULE	GYMNASIUM / GESAMTSCHULE / REALSCHULE / SCHULARTEN MIT MEHREREN BILDUNGSGÄNGEN / HAUPTSCHULE	GYMNASIALE OBERSTUFE / BERUFLICHES GYMNASIUM / FACHGYMNASIUM / GESAMTSCHULE
EL	DIMOTIKO SCHOLEIO	GYMNASIO	ENIAIO LYKEIO
E	EDUCACIÓN PRIMARIA	EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA	BACHILLERATO
F	ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE	COLLÈGE	LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE
IRL	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY/VOCATIONAL/COMPREHENSIVE SCHOOL COMMUNITY SCHOOL AND COLLEGE prvé 3 ročníky	posledné 2/3 ročníky
I	SCUOLA PRIMARIA	SCUOLA MEDIA	SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE
L	ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	LYCÉE GÉNÉRAL prvé 3 ročníky	posledné 4 ročníky
NL	BASISONDERWIJS	VWO prvé 3 ročníky HAVO prvé 3 ročníky VMBO prvé 2 ročníky	posledné 3 ročníky posledné 2 ročníky
A	VOLKSSCHULE	HAUPTSCHULE ALLGEMEINBILDENDE HÖHERE SCHULE prvé 4 ročníky	AHS (OBERSTUFE) / OBERSTUFENREALGYMNASIUM posledné 4 ročníky
P	ENSINO BÁSICO (1. a 2. stupeň)		CURSOS GERAIS (3. stupeň)
FIN	PERUSOPETUS – GRUNDLÄGGANDE UTBILDNING prvých 6 ročníkov	posledné 3 ročníky	LUKIO / GYMNASIUM
S	GRUNDSKOLA prvých 6 ročníkov	posledné 3 ročníky	GYMNASIESKOLA
UK (E/W/Nl)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL prvé 3 ročníky	posledné 4 ročníky
UK (SC)	PRIMARY SCHOOL	SECONDARY SCHOOL prvé 4 ročníky	posledné 2 ročníky

(1) Ukončenie dennej formy povinného vzdelávania nie je automaticky ukončením nižšieho stredoškolského vzdelávania, ale pokračuje 1, alebo viac rokov. Tak je to v B, F, NL, A (1 rok), UK (E/W/Nl) (2 roky).

	ÚROVEŇ DENNÉHO POVINNÉHO VZDELÁVANIA (²)		PO UKONČENÍ POVINNÉHO VZDELÁVANIA
	Okrem BG, HU a SK		
	JEDNOTNÁ ŠTRUKTÚRA		
	Prvé ročníky	Posledné ročníky alebo stupeň	
	ZÁKLADNÉ VZDELÁVANIE	NIŽŠIE STREDOŠKOLSKÉ	VYŠŠIE STREDOŠKOLSKÉ
IS	GRUNNSKÓLI		
	prvých 7 ročníkov	posledné 3 ročníky	MENNTASKÓLI / FJÖLBRAUTASKÓLI
LI	PRIMARSCHULE	OBERSCHULE / REALSCHULE / GYMNASIUM UNTERSTUFE	GYMNASIUM OBERSTUFE
NO	GRUNNSKOLE		VIDEREGÅENDE SKOLE
	(1. a 2.stupeň)	(3. stupeň)	
BG	NATCHALNO UCHILISHTE	PROGIMNAZIALNO UCHILISHTE	GIMNAZIA / PROFILIRANA GIMNAZIA
CZ	ZÁKLADNÍ ŠKOLA		
		posledné 4 ročníky	
		GYMNÁZIUM	
	prvých 5 ročníkov	prvé 4 ročníky	posledné 4 ročníky
EE	PÕHIKOOL		GÜMNAASIUM
	prvých 6 ročníkov	posledné 3 ročníky	
CY	ΔΙΜΟΤΙΚΟ ΣΧΟΛΕΙΟ	GYMNASIO	ΛΥΚΕΙΟ
LV	PAMATIZGLĪTĪBA		VIDĒJĀ IZGLĪTĪBA
	prvé 4 ročníky	posledných 5 ročníkov	
LT	PRADINĖ MOKYKLĀ	PAGRINDINĖ MOKYKLĀ / GIMNAZIJA	VIDURINĖ MOKYKLĀ / GIMNAZIJA
		prvé 2 ročníky	posledné 2 ročníky
HU	ÁLTALÁNOS ISKOLA		
		posledné 4 ročníky	
		GYMNÁZIUM	
	prvé 4 ročníky	prvé 4 ročníky	posledné 4 ročníky
MT	PRIMARY SCHOOL	JUNIOR LYCEUM / SECONDARY SCHOOL / BOYS' GIRLS' SCHOOL	JUNIOR COLLEGE / HIGHER SECONDARY SCHOOL
PL	SZKOŁA PODSTAWOWA	GIMNAZJUM	LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE
RO	ȘCOALĂ PRIMARĂ	GIMNAZIU	LICEU
SI	OSNOVNA ŠOLA (8 ročníkov)		
	prvé 4 ročníky	posledné 4 ročníky	GIMNAZIJA
	OSNOVNA ŠOLA (9 ročníkov)		
	prvých 6 ročníkov	posledné 3 ročníky	
SK	ZÁKLADNÁ ŠKOLA		
		posledných 5 ročníkov	
		GYMNÁZIUM	
	prvé 4 ročníky	prvé 4 ročníky	posledné 4 ročníky

⁽²⁾ Ukončenie dennej formy povinného vzdelávania nie je automaticky ukončením nižšieho stredoškolského vzdelávania vo všetkých štátoch, ale pokračuje 1, alebo viac rokov. Tak je to v BG (1 rok), HU (4 roky) and SK (1 rok, Gymnázium 2 roky).

ZOZNAM OBRÁZKOV

1. KAPITOLA: PRACOVNÝ STATUS A PRACOVNÁ ISTOTA	1
Obrázok 1.1: Typy trvalého pracovného statusu učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	3
Obrázok 1.2: Typy pracovného statusu učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 1990 a 2000 vyjadrené v percentách	5
Obrázok 1.3: Správna úroveň orgánov zodpovedných za zamestnávanie učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/2001	12
Obrázok 1.4: Skúšobná doba plne kvalifikovaných učiteľov na začiatku kariéry vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	15
Obrázok 1.5: Možnosť práce na čiastočný úväzok – učitelia vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	19
2. KAPITOLA: PRACOVNÝ ČAS, POVINNOSTI A PROFESIONÁLNE ZÁSADY	33
Obrázok 2.1: Štatutárne definície o pracovnom úväzku učiteľov: Hlavné štandardné vzory na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	35
Obrázok 2.2: Štatutárne definície pracovného úväzku učiteľov: Špecifické štandardné referencie na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	37
Obrázok 2.3: Štatutárne definície štandardného pracovného úväzku učiteľov v hodinách týždenne, v dňoch ročne, v hodinách ročne na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	40
Obrázok 2.4: Štatutárne definície súhrnu dovolení za rok. Učitelia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	43
Obrázok 2.5: Ročný štandardný počet vyučovacích hodín (vrátane prestávok medzi hodinami). Učitelia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	46
Obrázok 2.6: Celkový štandardný (ročný) počet hodín v práci (v škole alebo na inom špecifickom mieste). Učitelia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	48
Obrázok 2.7: Kritériá pre štatutárne vyrianty v počte vyučovacích hodín. Učitelia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	50
Obrázok 2.8: Štatutárne varianty v počte vyučovacích hodín podľa veku/dĺžky praxe. Učitelia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	51
Obrázok 2.9: Špecifické úlohy, ktoré možno očakávať od učiteľov podľa zákona alebo iných záväzných predpisov, bez mimoriadnej odmeny alebo zníženia vyučovacieho času, na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	54

Obrázok 2.10: Podpora tímovej práce zahrnutá do úloh a štatutárneho pracovného času učiteľov na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	56
Obrázok 2.11: Zdroje poskytované špecificky na tímovu prácu na centrálnej/vrcholovej úrovni. Učiteľia na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	57
Obrázok 2.12: Indikátor flexibility požadovaný od učiteľov z hľadiska úloh, ktoré vykonávajú a rozsahu výučby, na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	58
Obrázok 2.13: Existencia špecifických kódov praxe a profesionálnej etiky učiteľov na nižšom stupni stredného všeobecného vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	60
3. KAPITOLA: PLATY	63
Obrázok 3.1: Maximálny a minimálny základný plat učiteľa vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A) v pomere k HDP na obyvateľa, 2000/01	65
Obrázok 3.2: Typy platovej stupnice pre učiteľa vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A)	68
Obrázok 3.3: Počet úrovní na platovej stupnici učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	69
Obrázok 3.4: Percentuálne zvýšenie platu o jednu úroveň vo vzťahu k počtu úrovní na platovej stupnici učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	71
Obrázok 3.5: Zohľadnenie odbornej praxe z inej oblasti ako zo školstva, učiteľia vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	73
Obrázok 3.6: Nárok na zvýšenie platu vyplývajúci z dĺžky učiteľskej praxe vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	74
Obrázok 3.7: Počet platových zvýšení podmienených dĺžkou učiteľskej praxe vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	75
Obrázok 3.8: Zvýšenie kvalifikácie zakladajúcej nárok na vyšší plat vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	77
Obrázok 3.9: Učiteľia s nárokom na zvýšenie platu na základe pracovných zásluh, všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie (ISCED 2A), 2000/01	79
Obrázok 3.10: Osoba alebo orgán navrhujúci konanie o zvýšení platu na základe pracovných zásluh učiteľa, všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie (ISCED 2A), 2000/01	80
Obrázok 3.11: Ppovediteľnosť platových zvýšení dosiahnutých učiteľom, vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), vo verejnom sektore 2000/01	83
Obrázok 3.12: Výška platu za hodinu nadčasovej práce v porovnaní s normálnym hodinovým platom, učiteľia s plným úväzkom, všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie (ISCED 2A), vo verejnom sektore 2000/01	85
Obrázok 3.13: Povinnosti v pracovnej zmluve neuvedené, za plnenie ktorých dostávajú príplatok učiteľia vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	87

Obrázok 3.14: Kritériá nárokov na príplatok vyplývajúce z územnej lokalizácie pracoviska učiteľa vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	89
Obrázok 3.15: Kritériá nárokov na príplatok za výučbu v zmiešaných triedach vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	90
Obrázok 3.16: Finančné výhody poskytované učiteľom vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	91
Obrázok 3.17: Typy výhod súvisiace s bývaním, pre učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	93
Obrázok 3.18: Finančné výhody pre učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	95
Obrázok 3.19: Iné výhody poskytované učiteľom vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	96
Obrázok 3.20: Správna úroveň orgánov kompetentných na poskytovanie príplatkov a finančných výhod učiteľom vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	98
4. KAPITOLA: ĎALŠIE VZDELÁVANIE	103
Obrázok 4.1: Status ďalšieho vzdelávania učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	105
Obrázok 4.2: Ponuka kurzov ďalšieho vzdelávania pre učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	107
Obrázok 4.3: Minimálny ročný počet hodín určený pre povinné ďalšie vzdelávanie učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	108
Obrázok 4.4: Správna úroveň zodpovedajúca za poskytovanie programov ďalšieho vzdelávania pre učiteľov všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	110
Obrázok 4.5: Inštitúcie pre ďalšie vzdelávanie učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	112
Obrázok 4.6: Typy úhrady za účasť v ďalšom vzdelávaní učiteľom vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	113
Obrázok 4.7: Kategória učiteľov s nárokom na úhradu za účasť na ďalšom vzdelávaní vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	114
Obrázok 4.8: Správna úroveň orgánov vyplácajúcich úhradu za účasť na ďalšom vzdelávaní a určujúceho ich výšku, učiteľia vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	115
Obrázok 4.9: Poskytovanie študijného voľna za účelom ďalšieho vzdelávania učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	116
Obrázok 4.10: Dĺžka a typy študijného voľna poskytovaného učiteľom v trvalom pracovnom pomere vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	117
Obrázok 4.11: Špeciálne zručnosti ako témy ďalšieho vzdelávania učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	120
Obrázok 4.12: Národné programy zamerané na zdokonaľovanie zručností učiteľov v práci s IKT, učiteľia vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	121

Obrázok 4.13: Počet učiteľov zúčastnených na ďalšom vzdelávaní, všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie (ISCED 2A), 2000/01	122
--	-----

5. KAPITOLA: PODPORA UČITEĽOV V AKTÍVNEJ SLUŽBE 123

Obrázok 5.1: Existencia alebo ďalšie predpisy a/alebo odporúčania na podporu učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A) v uvedených štyroch kategóriách, 2000/01	125
--	-----

Obrázok 5.2: Pracovníci a/alebo služby poskytujúce formálnu podporu učiteľom vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	129
---	-----

Obrázok 5.3: Definícia podľa celoštátne platnej legislatívy, ktorá sa týka zmiešaných skupín žiakov integrovaných do hlavného prúdu všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	132
--	-----

Obrázok 5.4: Typy podpory pre učiteľov, ktorí pracujú so zmiešanými skupinami žiakov integrovanými do hlavného prúdu všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	136
---	-----

Obrázok 5.5: Ďalší podporní pedagogickí pracovníci pridelení do tried so zmiešanými skupinami žiakov integrovanými do hlavného prúdu vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	138
---	-----

Obrázok 5.6: Stanovené alebo odporúčané normy pre maximálnu veľkosť triedy v hlavnom prúde všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A), 2000/01	143
---	-----

Obrázok 5.7: Podmienky, za ktorých učelia, pracujúci so zmiešanými skupinami žiakov integrovaných do hlavného prúdu všeobecného nižšieho stredoškolského vzdelávania (ISCED 2A) môžu mať znížený pracovný úväzok a percento zníženia, 2000/01	144
---	-----

ZHRNUTIE A ZÁVERY 145

Obrázok A: Administratívna úroveň rozhodovania zamestnávateľov, profesionálne postavenie učiteľov a stupeň flexibility pri určovaní popisu úloh vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A, 2000/01)	148
--	-----

Obrázok B: Základná minimálna mzda v porovnaní s priemerným HDP na jedného obyvateľa a hodinové tarify nadčasov v porovnaní s normálnymi hodinovými mzdami vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	150
---	-----

Obrázok C: Maximálna základná mzda v porovnaní s hdp na jedného obyvateľa a hlavné faktory, relevantné pre možné zvýšenie platu učiteľov (zahŕňajú aj iné finančné výhody) vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	151
---	-----

Obrázok D: Minimálna základná mzda v porovnaní s priemerným HDP na jedného obyvateľa a profesijný status učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED A), 2000/01	152
---	-----

Obrázok E: Profesijný status učiteľov a povinné alebo dobrovoľné ďalšie vzdelávanie vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	153
--	-----

Obrázok F: Povinný alebo dobrovoľný charakter priebežného ďalšieho vzdelávania a stupeň flexibility popisujúci úlohy pri výkone práce učiteľov vo všeobecnom nižšom stredoškolskom vzdelávaní (ISCED 2A), 2000/01	154
---	-----

POĎAKOVANIE

I. SIEŤ EURYDICE

A. Európska kancelária Eurydice

Avenue Louise 240

B-1050 Brussels

(<http://www.eurydice.org>)

Vedúci editor

Arlette Delhaxhe

Autori komparatívnej analýzy

Misia Coghlan, Bernadette Forsthuber,
Maria Luisa García Mínguez, Anne Godenir, Jesus Alquézar Sabadie

Úprava a grafika

Patrice Brel

Preklad a proof-reading

Brian Frost-Smith

Technická asistencia

Gisèle De Lel

Sekretárske práce

Fabian Colard, Helga Stammherr

Webové stránky

Brigitte Gendebien

S príspevím

Vincent Vandenberghe, IRES,
Université Catholique de Louvain, Belgium v kapitole 3

B. NÁRODNÉ KANCELÁRIE EURYDICE

Autori národných príspevkov
(popis aktuálnej situácie v každom štáte),
ktoré boli použité v štúdiu

EURÓPSKA ÚNIA

BELGICKO

Unité francophone d'Eurydice
Ministère de la Communauté française
Direction générale des Relations internationales
Boulevard Leopold II, 44 – Bureau 6A/002
1080 Bruxelles

Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť
Vlaamse Eurydice-Eenheid
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Onderwijs
Afdeling Beleidscoördinatie
Hendrik Consciencegebouw 5 C 11
Koning Albert II – laan 15
1210 Brussel

Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť
Agentur Eurydice
Ministerium der Deutschsprachigen
Gemeinschaft
Agentur für Europäische Programme
Quartum Centre
Hütte 79 / Bk 28
4700 Eupen
Príspevok kancelárie: Leonhard Schifflers

DÁNSKO

Eurydice's Informationskontor i Danmark
Institutionsstyrelsen
Undervisningsministeriet
Frederiksholms Kanal 25 D
1220 København K
Contribution of the Unit: joint responsibility

NEMECKO

Eurydice - Informationsstelle der Länder im
Sekretariat der Kultusministerkonferenz
Lennéstrasse 6
53113 Bonn
Contribution of the Unit: Gerdi Jonen

GRÉCKO

Eurydice Unit
Ministry of National Education and Religious
Affairs
Direction CEE / Section C
Mitropoleos 15
10185 Athens
Príspevok kancelárie: Antigoni Faragoulitaki

ŠPANIELSKO

Unidad de Eurydice
Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
CIDE – Centro de Investigación y
Documentación Educativa
c/General Oraá 55
28006 Madrid
Príspevok kancelárie: Irene Arrimadas Gómez,
Ana Isabel Martín Ramos, Mercedes Lucio-
Villegas de la Cuadra; translation of the English
version: Elena Valenciano Villafaina

FRANCÚZSKO

Unité d'Eurydice
Ministère de l'Éducation nationale
Délégation aux relations internationales et à la
coopération
Centre de ressources pour l'Information
internationale
110, rue de Grenelle
75357 Paris
Príspevok kancelárie: Thierry Damour

ÍRSKO

Eurydice Unit
International Section
Department of Education and Science
Marlborough Street
Dublin 1
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

TALIANSKO

Unità di Eurydice
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della
Ricerca – c/o INDIRE
Via Buonarroti 10
50122 Firenze
Príspevok kancelárie: Daniela Nenci,
Antonella Turchi

LUXEMBURSKO

Unité d'Eurydice
Ministère de la Culture, de l'Enseignement
supérieur et de la Recherche (CEDIES)
280, Route de Longwy
1940 Luxembourg
Príspevok kancelárie pod vedením Raymond
Harsch

HOLANDSKO

Eurydice Eenheid Nederland
Afdeling Informatiediensten D073
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschappen
Postbus 25000 - Europaweg 4
2700 LZ Zoetermeer
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

RAKÚSKO

Eurydice – Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft
und Kultur – Abt. I/6b
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

PORTUGALSKO

Unidade de Eurydice
Ministério da Educação
Departamento de Avaliação, Prospectiva e
Planeamento (DAPP)
Av. 24 de Julho 134
1350 Lisboa
Príspevok kancelárie: Maria Luísa Maia,
Ana Machado de Araújo

FÍNSKO

Eurydice Finland
National Board of Education
Hakaniemenkatu 2
P.O. Box 380
00530 Helsinki
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

ŠVÉDSKO

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Drottninggatan 16
10333 Stockholm
Príspevok kancelárie: Bodil Bergman,
Ann-Katrin Wirén, Myrna Smitt

SPOJENÉ KRÁLOVSTVO

Eurydice Unit for England, Wales and Northern
Ireland
National Foundation for Educational Research
The Mere, Upton Park
Slough, Berkshire SL1 2DQ
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

Eurydice Unit Scotland
The Scottish Executive Education Department
International Relations Branch
Area 1-B (CP), Victoria Quay
Edinburgh EH6 6QQ
Príspevok kancelárie: John Mitchell,
Douglas Ansdell

EFTA/EHO ŠTÁTY

ISLAND

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Culture
Sölvholsgata 4
150 Reykjavík
Príspevok kancelárie: Margrét Harðardóttir,
Sigrún Jónsdóttir

LICHTENŠTAJNSKO

National Unit of Eurydice
Schulamt
Herrengasse 2
9490 Vaduz
Príspevok kancelárie: Reinhard Walser

NÓRSKO

Eurydice Unit
Norway Ministry of Education,
Research and Church Affairs
P.O. Box 8119 Dep. - Akersgaten 44
0032 Oslo
Príspevok kancelárie: Kirsten Tungland,
Marie Wenstøp Arneberg

KANDIDÁTSKE ŠTÁTY

BULHARSKO

Eurydice Unit
Equivalence and Information Centre
International Relations Department
Ministry of Education and Science
2A, Knjaz Dondukov Bld
1000 Sofia
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

ČESKÁ REPUBLIKA

Eurydice Unit
Institute for Information on Education – ÚIV/IE
Senovážné nám. 26
11006 Praha 06
Príspevok kancelárie: Stanislava Brožová

ESTÓNSKO

Eurydice Unit
Ministry of Education
Tallinn Office
11 Tonismägi St.
15192 Tallinn
Príspevok kancelárie: Kai Völli, Terje Ots

CYPRUS

Eurydice Unit
Ministry of Education and Culture
Kimonos and Thoukydidou
1434 Nicosia
Príspevok kancelárie: Christina
Papasolomontos

LOTYŠSKO

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
Department of European Integration &
Coordination of International Assistance
Programmes, Valnu 2
1050 Riga
Príspevok kancelárie: Aija Lejas-Sausa

LITVA

Eurydice Unit
Ministry of Education and Science
A. Volano 2/7
2691 Vilnius
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť
s Division of Initial and In-service Teacher
Training of the Ministry of Education and
Science

MAĎARSKO

Eurydice Unit
Ministry of Education
Szalay u. 10-14
1054 Budapest
Príspevok kancelárie: spoločná zodpovednosť

MALTA

Education Officer (Statistics)
Eurydice Unit
Department of Planning and Development
Education Division
Floriana CMR 02
Príspevok kancelárie: Raymond Camilleri

POLSKO

Eurydice Unit
Foundation for the Development of the
Education System
Socrates Agency
Mokotowska 43
00-551 Warsaw
Príspevok kancelárie: Anna Smoczynska

RUMUNSKO

Eurydice Unit
Socrates National Agency
1 Schitu Magureanu – 2nd Floor
70626 Bucharest
Príspevok kancelárie: Alexandru Modrescu

SLOVINSKO

Eurydice Unit
Ministry of Education, Science and Sport
Office for School Education of the Republic of
Slovenia
Trubarjeva 5
1000 Ljubljana
Príspevok kancelárie: Tatjana Plevnik

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Slovak Academic Association for International
Cooperation
Eurydice Unit
Staré grunty 52
842 44 Bratislava
Príspevok kancelárie: Marta Ivanova

II. EURYDICE NÁRODNÍ EXPERTI

(schválení výborom pre Sokrates)

Autori národných príspevkov

(objasňovanie historických a kontextuálnych aspektov), ktoré boli použité v štúdiu

EURÓPSKA ÚNIA

BELGICKO

Jacqueline Beckers / Marie-Catherine Voos

Université de Liège
Faculté de Psychologie et des Sciences de
l'Éducation
Boulevard du Rectorat 5 – Bât. B32
4000 Liège

Leonhard Schiffers

Klosterstrasse 31
4780 St. Vith

DÁNSKO

Finn Held

Aprilvej 24
2730 Herlev

NEMECKO

Eberhardt Jeuthe

Leiershohlstrasse 29
65760 Eschborn

GRÉCKO

Christos Doukas

General Secretary of Adult Education
L. Acharnon 417
11143 Athens

ŠPANIELSKO

José M. Esteve

Catedrático de Teoría de la Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Málaga
29071 Málaga

FRANCÚZSKO

Jean-Claude Eicher / Thierry Chevaillier

IREDU-CNRS
Université de Bourgogne
Avenue Alain Savary 9
B.P. 47870
21078 Dijon Cedex

ÍRSKO

Áine Hyland

President's Office
U.C.C.
Cork

TALIANSKO

Giancarlo Sacchi

Via G. Garibaldi 11
20100 Piacenza

LUXEMBURSKO

Jimmy Bedin

Route de Longue 335
1941 Luxembourg

HOLANDSKO

Hans Vossensteyn

Center for Higher Education Policy Studies –
CHEPS
Universiteit Twente
P.O. Box 217
7500 AE Enschede

RAKÚSKO

Michael Schratz / Paul Resinger

Institut für Lehrer/innenbildung und
Schulforschung (ILS)
Universität Innsbruck
Innrain 52
6020 Innsbruck

PORTUGALSKO

António Teodoro

R. Luis Queiroz, 26 F-9° Esq.
2800 Almada

FÍNSKO

Olli Luukkainen

Suomen Kuntaliitto
Toinen linja 14
00530 Helsinki

ŠVÉDSKO

Bengt Börjeson

Sågargatan 4
116 36 Stockholm

SPOJENÉ KRÁLOVSTVO / Anglicko, Wales a Severné Írsko

Mike Nichol

Hazelwood,
73 Plymyard Avenue
Bromborough
Wirral CH62 6BL

SPOJENÉ KRÁLOVSTVO / ŠKÓTSKO

John Mitchell

141 Vancouver Drive
Westwood, East Kilbride
Glasgow G75 8NL

EFTA/EHO ŠTÁTY

ISLAND

Thorey Gudmundsdottir

Assistant professor at Iceland University of
Education
Klyfjasel 22
109 Reykjavik

LICHTENŠTAJNSKO

Reinhard Walser

Hinterdorf 5
9492 Eschen

NÓRSKO

Trygve Bergem

Professor of education
Norsk Lærerakademi
Amalie Skrams vei 3
P.O. Box 74
5035 Bergen-Sandviken

KANDIDÁTSKE ŠTÁTY

BULHARSKO

Maria Natina

Ministry of Education and Science
2A, Kniaz Dondukov Bld.
1000 Sofia

ČESKÁ REPUBLIKA

Jiří Kotásek

Ústav výzkumu a rozvoje školství UK
Myslíkova 7
110 00 Praha

ESTÓNSKO

Terje Ots / Kai Võlli

Vocational Education Department
Ministry of Education
23 Sakala St.
10141 Tallinn

CYPRUS

Christos Theofilides

Director of the Committee of Educational
Service
Tefkrou 6
P.Box 1408
Nicosia

LOTYŠSKO

Tatjana Koke

Director
Institute of Pedagogy and Psychology
University of Latvia
Kronvalda bulv. 4
1010 Riga

LITVA

Virginija Budiene

Director of the Educational Studies Centre
Open Society Fund – Lithuania
Didzioji g. 5
2001 Vilnius

MAĎARSKO

Mária Nagy

Researcher
National Institute of Public Education
Dorottya utca 8
1055 Budapest

II. EURYDICE NÁRODNÍ EXPERTI

(schválení výborom pre Sokrates)

Autori národných príspevkov

(objasňovanie historických a kontextuálnych aspektov), ktoré boli použité v štúdiu

EURÓPSKA ÚNIA

BELGICKO

Jacqueline Beckers / Marie-Catherine Voos

Université de Liège
Faculté de Psychologie et des Sciences de
l'Éducation
Boulevard du Rectorat 5 – Bât. B32
4000 Liège

Leonhard Schifflers

Klosterstrasse 31
4780 St. Vith

DÁNSKO

Finn Held

Aprilvej 24
2730 Herlev

NEMECKO

Eberhardt Jeuthe

Leiershohlstrasse 29
65760 Eschborn

GRÉCKO

Christos Doukas

General Secretary of Adult Education
L. Acharnon 417
11143 Athens

ŠPANIELSKO

José M. Esteve

Catedrático de Teoría de la Educación
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad de Málaga
29071 Málaga

FRANCÚZSKO

Jean-Claude Eicher / Thierry Chevaillier

IREDU-CNRS
Université de Bourgogne
Avenue Alain Savary 9
B.P. 47870
21078 Dijon Cedex

ÍRSKO

Áine Hyland

President's Office
U.C.C.
Cork

TALIANSKO

Giancarlo Sacchi

Via G. Garibaldi 11
20100 Piacenza

LUXEMBURSKO

Jimmy Bedin

Route de Longwy 335
1941 Luxembourg

HOLANDSKO

Hans Vossensteyn

Center for Higher Education Policy Studies –
CHEPS
Universiteit Twente
P.O. Box 217
7500 AE Enschede

RAKÚSKO

Michael Schratz / Paul Resinger

Institut für Lehrer/innenbildung und
Schulforschung (ILS)
Universität Innsbruck
Innrain 52
6020 Innsbruck

PORTUGALSKO

António Teodoro

R. Luis Queiroz, 26 F-9° Esq.
2800 Almada

FÍNSKO

Olli Luukkainen

Suomen Kuntaliitto
Toinen linja 14
00530 Helsinki

Profesia učiteľa v Európe: Profil, trendy a záujmy. Správa III. Pracovné podmienky a platy. Všeobecné nižšie stredoškolské vzdelávanie.

Eurydice

Brusel: Eurydice

2003 - 214 p.

Key topics in education, Zväzok 3

Descriptor: Učiteľská profesia, pracovné podmienky učiteľov, stredoškolské vzdelávanie, nižšie stredoškolské vzdelávanie, všeobecné vzdelávanie, status učiteľa, pracovné hodiny, platy, ďalšie vzdelávanie učiteľov, centrá pre učiteľov, dovolenka, študijné voľno *Sabbatical leave*, Cyprus, Malta, EFTA, stredná a východná Európa, Európska Únia

