



Příloha č. 1 k zápisu z 3. jednání PS F

SWOT- analýza – „Podpora pedagogických a didaktických kompetencí pracovníků ve vzdělávání ~~a podpora managementu třídních kolektivů~~“

S – silné stránky (strenghts)	W – slabé stránky (weaknesses)
<u>Vylepšení Růst kvality výuky</u> Podmínky pro systematické rozvíjení pedagogických a didaktických kompetencí, které zlepšují kvalitu výuky, což přímo pozitivně ovlivňuje vzdělávací výsledky a spokojenost žáků. Podpora třídního managementu— Podpora v oblasti třídního managementu pomáhá učitelům lépe zvládat různorodé třídy, zajišťovat klidnější prostředí a zvyšovat efektivitu výuky. <u>Profesní rozvoj učitelů</u> Zvýšení odborných kompetencí v oblasti pedagogiky a didaktiky přispívá k profesnímu růstu pracovníků a zlepšuje jejich spokojenost a motivaci v rámci zaměstnání. <u>Možnost spolupráce s odborníky</u> Vzdělávací instituce (např. REVIS) mohou navázat spolupráci s univerzitami a odborníky na pedagogiku, kteří mohou poskytovat specializovaná školení a odborné vedení. <u>Realizace projektu MAP, sdílení zkušeností</u>	<u>Omezené finanční a personální zdroje</u> <u>Přetíženost pedagogických pracovníků</u> Učitelé i vedoucí pracovníci školských zařízení jsou přetížení administrativou a množstvím povinností. Nedostatečné sdílení dobré praxe (časová náročnost uvádějících učitelů). <u>Nedostatečná praxe motivace začínajících učitelů</u> <u>Nekompletní zapojení škol v OREP Tachov do MAP</u>

O – příležitosti (opportunities)	T – hrozby (threats)
<u>Možnost spolupráce s odborníky</u> Vzdělávací instituce (např. REVIS) mohou navázat spolupráci s univerzitami a odborníky na pedagogiku, kteří mohou poskytovat specializovaná školení a odborné vedení. <u>Rostoucí poptávka po efektivním řízení tříd</u> Společnost i rodiče kladou důraz na bezpečné a pozitivní klima ve třídách, což posiluje snahy o kvalitní řízení třídních kolektivů a inkluzivní přístup. <u>Podpora z fondů EU a státních grantů</u> Možnost čerpat finance z evropských strukturálních fondů nebo státních grantů může školám v ORP Tachov umožnit využít školení a další vzdělávací programy. <u>Integrace nových technologií do výuky a vzdělávacích programů</u> <u>Využití umělé inteligence jako pracovní nástroj i ve výuce</u>	<u>Nezájem o učitelskou profesi, nedostatečná úcta k profesi učitelů.</u> <u>Náročnost změn v pedagogické praxi</u> Časté legislativní změny ve vzdělávání mohou být pro některé učitele náročné a vést k odporu, což by mohlo zpomalit implementaci nových přístupů. <u>Riziko nedostatečného zájmu</u> Učitelé mohou mít omezený zájem o další vzdělávání a podporu třídního managementu, pokud nebudou dostatečně motivováni a podporováni ze strany vedení škol. <u>Nedostatečné finanční ohodnocení začínajících učitelů</u> <u>Nestabilita systémového vedení rezortu školství</u> <u>Nestabilita světového politického systému</u> <u>Rostoucí kriminalita na školách</u> <u>Slučování škol nejen napříč vzdělávacími stupni a obory a obvody</u>

Identifikace možných příčin problému:

- Jedním z největších problémů současného školství je enormní pracovní zátěž učitelů. Pedagogové musí kromě samotné výuky zvládat velké množství administrativy, organizaci školních akcí, přípravu na výuku a často také individuální podporu žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Kromě toho se od učitelů očekává, že se budou neustále vzdělávat a přizpůsobovat nové legislativě a trendům ve vzdělávání. Tato přetíženost často vede k vyhoření, snížení motivace a v nejhorším případě i k odchodu z profese.
- V posledních letech se učitelská profese potýká s poklesem zájmu ze strany mladých lidí. Hlavní příčinou je nízké finanční ohodnocení, vysoká pracovní zátěž a nedostatečné uznání práce učitelů ve společnosti. Mnoho začínajících učitelů po několika letech opouští školství kvůli nepříznivým pracovním podmínkám a hledá stabilnější a lépe placené zaměstnání v jiných oborech.

- Pedagogická praxe je neustále ovlivňována legislativními změnami, které často nejsou dostatečně konzultovány s učiteli a přicházejí bez dostatečné metodické podpory. Učitelé se tak musí neustále přizpůsobovat novým požadavkům, což pro ně znamená další časovou i psychickou zátěž. Časté reformy vzdělávacího systému mohou vést k odporu vůči změnám, což následně zpomaluje implementaci moderních metod ve výuce. Mnoho pedagogů by se rádo vzdělávalo a využívalo inovativní postupy, ale bez dostatečné metodické podpory a jasných pokynů je pro ně zavádění změn složité a demotivující.

Návrhy konkrétních kroků řešení problému:

- Podpora supervizí a mentoringu, které by učitelům pomohly lépe zvládat stres a třídní management
- Větší mediální podpora učitelů, například kampaně ukazující význam učitelské profese
- Delší přechodná období pro implementaci změn, aby měli učitelé čas se přizpůsobit
- Větší zapojení pedagogů do tvorby školských reforem, aby nové změny reflektovaly reálné potřeby praxe
- Lepší metodická podpora učitelů při zavádění změn, včetně jasných návodů a školení