



Zápis z pracovní skupiny pro rovné příležitosti

Termín: 26. 9. 2019 14:30 hod.

Místo: MAS Podřipsko, Očkova 2, 41301 Roudnice nad Labem

Účastníci: dle prezenční listiny

Představení chystaných akcí v nadcházejících měsících, předání propagačních materiálů, informování o novinkách.

Dnešním úkolem bude identifikace příčin problémů v oblasti rovných příležitostí z důvodu stanovení jasnější struktury problémů. Tento krok nám pomůže při určení konkrétních opatření vedoucích k vyřešení těchto problémů.

Proč se nerozvíjí maximální rozvoj potenciálu každého žáka - včetně rodiny, nadšené děti

- Vysoký počet dětí ve třídách → znemožnění individuálního přístupu v hlavním vzdělávacím proudu.
- Zaměření na chybu (hlavní vzdělávací proud).
- Systém opomíjí nadané žáky, pedagogové nemají prostor a čas na práci s nimi. Nadaný žák se v běžném vzdělávání jeví jako problematický a začne spadat do průměru. Pedagogové by se mohli bezplatně setkávat, sdílet dobrou praxi a poskytovat si podporu. Školy u nás jsou uzavřené a soupeří mezi sebou, chybí potřebná platforma pro sdílení dobré praxe. Soupeření dle členů skupiny vytvářejí i sami rodiče žáků, kteří si dopisují veřejně přes sociální sítě své názory.
- Vyhoření pedagogických pracovníků.
- Nemusí se vždy podařit použít správně nástroje pro práci s žáky s SPU.
- Chybějící supervize/kontinuální podpora pro učitele. Supervizor by měl spolupracovat jen s učitelem, informace pro ostatní mohou být podány formou anonymní kazuistiky pro poučení.
- Problematická prioritizace předmětů. Výchovy jsou odlišné od ostatních standardních předmětů, neměly by být vnímány a hodnoceny stejně.
- Extrémní reakce společnosti na změny. Rodiče a škola stále dobře nespolupracují (je to o individuálním nastavení každého).

Proč nemáme malý počet dětí ve třídách?

- Reforma financování školství – špatný krok je už to, že je platná od ledna 2020, tj. na kalendářní rok, ale školy mají školní roky.
- Nízká státní podpora vzdělávání.



- Nelze se spolehnout na výpočty demografického vývoje, v současné době je nevyzpytatelná migrace.
- Školský zákon umožňuje rodičům vybírat školu, jakou chtějí, i přes spádovost do vesnické školy, volí dovážet dítě do městské školy. Paradoxně dojíždění s dítětem je pro rodiče praktičtější než docházka ve vlastní obci.
- Chybějící nabídka volnočasových aktivit pro děti v menších obcích.
- Vesnické školy jsou pod velkým vlivem vedení obce, pro učitele není práce zde jednoduchá.
- Nedostatek financí na rozšiřování kapacit stávajících škol/výstavba nových.
- Zdlouhavost získávání finančních prostředků.
- Zdlouhavost při vyřizování projektové dokumentace.

Proč není projektový manažer pro školy?

- Nevyužití alternativních finančních zdrojů zřizovatelem. ASZ v tomto funguje jako poradce.
- V některých obcích mají svého projektového manažera. Finančně výhodné, město si spočítá, že manažer získá pro město tolik dotací, že je zároveň jako zaměstnanec zaplacen. Školy si nemohou takového člověka najímat, protože je to finančně nákladné.
- Zbytečná administrativní zátěž vyžadující tuto pozici.
- Nedůsledné strategické plánování a využívání dotačních zdrojů ze stávajících řad zaměstnanců města.
- Je diskutabilní, zda jsou vůbec dotace dobrou myšlenkou. Zdrojů je málo a i to je rozděleno na problémy, který nemusí být nejakutnější.
- Ředitel školy by se měl přihlásit se žádostí o dotaci jednoduše, mělo by to být rychlé a nezatěžující. V praxi jsou případy, kdy se usiluje o dotaci několik let a nakonec se nepodaří.
- Neefektivní využívání finančních toků.
- Město je zřizovatelem škol, proto by se mělo starat a administrovat potřeby financí pro školu (ředitel školy by neměl být ten, kdo řeší nová okna do školní budovy, není majitelem ani zřizovatelem, pouze tam pracuje, stejně tak ostatní pedagogové).

Proč nejsou optimální podmínky pro společné vzdělávání?

- Vysoký počet dětí ve třídě → není možný individuální přístup.
- Vliv nepřesných informací o společném vzdělávání v médiích → špatná medializace tématu.
- Vyhoření pedagogických pracovníků.
- Ne vždy adekvátní využití nástrojů pro práci s žáky s SPU a žáky nadanými.



- Chybí supervize/kontinuální podpora pedagogů.

Proč nejsou motivovaní pedagogové?

- Nízké finanční ohodnocení. I přes to lze naštěstí v praxi objevit opravdu kvalitní pedagogy.
- Ztráta prestiže profese, despekt ze strany rodičů. Celá společnost má problém mít respekt vůči čemukoliv.
- Chybějící kontinuální metodická podpora.
- Chybějící práce s osobním rozvojem učitelů.
- Neznalost základů/principů psychohygieny.
- Syndrom vyhoření.
- Psychická + časová náročnost práce.
- Atmosféra ve školách.
- Osobní perfekcionismus, vnímání tlaku, strach ze selhání, chyb + obrovská očekávání rodičů.

Proč nemáme dostatek asistentů pedagoga?

- Nízké finanční ohodnocení.
- Pedagogové neumí využít potenciál asistentů, aby jim byli při práci skutečně nápomocní (potřeba manažerské práce učitele s asistentem).
- Neatraktivnost zaměstnání.
- Náročnost zaměstnání.
- Lepší variantou je tandemová výuka.
- Nejistá práce, asistent je určený ke konkrétnímu žákovi a v budoucnu nemusí být potřeba.

Tip: každoročně v Ústí nad Labem v listopadu konference o inkluzi

Proč neexistuje návaznost projektů?

- Chybějící platforma pro spolupráci a komunikaci mezi žadateli + příjemci.
- Chybějící platforma pro spolupráci a komunikaci mezi jednotlivými poskytovateli dotace – ministerstva.
- Složitost dotační oblasti, je nezbytné mít přehled.
- Časová náročnost projektů a samotná realizace projektů.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

- Nekoncepční přístup „shora“.

FINÁLNÍ VERZE IDENTIFIKOVANÝCH PŘÍČIN PROBLÉMŮ JE SOUČÁSTÍ SAMOSTATNÉHO DOKUMENTU

Další setkání pracovní skupiny bylo dohodnuto na čtvrtek 28. 11. 2019 od 14:00 hod.