

Příprava učitelů, kariérní systém, odměňování v primárním
a sekundárním vzdělávání v Izraeli.

Bc. Michaela Mazná

Pedagogika 2021/2022, 9. května 2022



Obsah

1	Úvod	3
1.1	Izraelské školství	3
2	Přípravné vzdělání učitelů	3
3	Další vzdělávání učitelů - podpora profesního růstu	4
3.1	Ofek Hadash	5
3.2	Oz LaTmura	5
3.3	Nabídka kurzů	6
4	Kariérní systém	6
5	Platy a odměňování	6
5.1	Platy	6
5.2	Odměny	7
6	Statistiky	7
6.1	Výsledky žáků izraelských škol	7
6.2	Další vzdělávání učitelů	7
6.3	Učitelské platy	9
7	Shrnutí	9
8	Zdroje	10

1 Úvod

Podle kvality přípravy učitelů na jejich budoucí profesi se odvíjí mnohé. Samozřejmě to, jestli bude výuka vystudovaných učitelů úspěšná závisí i na jejich osobnosti, pílí, vlastním vzdělávání mimo vysokou školu a samozřejmě z velké části i na studentech. Až příliš často však slycháváme, že „ti učitelé jsou hrozní, špatní, nekvalitní“. Obzvláště u některých předmětů jako je informatika, které učí dost často učitelé, kteří ji nestudovali nebo ji studovali čistě odborně bez pedagogických základů. Mnozí studenti učitelství se zas často nechají slyšet, že „nejsou řádně připravováni na praxi, zůstává se pouze u teorie“. Proto mi přijde vhodné se podívat, jak tuto problematiku a vůbec problematiku učitelské profese (motivace, platy, další vzdělávání) řeší jiné země než Česká republika.

Pro svou práci jsem si zvolila Izrael, jelikož jsem slyšela, že zrovna izraelští informatici/programátoři jsou na špičkové úrovni (obzvláště v oblasti bezpečnosti). Navíc, jakožto křesťansky založeného člověka, mě zajímal vliv tak silně náboženského státu na školství.

1.1 Izraelské školství

Pro stát jako je Izrael je klíčové si nejprve připomenout některé demografické základy. Například to, že se jedná o vysoce nábožensky založenou zemi ¹, se promítne právě do izraelského školství.

Vzdělávací systém v Izraeli sestává ze tří úrovní:

- primární vzdělávání (1.–6. ročník)
- *middle school* (7.–9. ročník)
- střední škola (10.–12. ročník)

Izraelské školy se však také dělí do čtyř různých skupin: státně-světské (*Mamlachti*), státně-náboženské (*Mamlachti dati*), nezávisle náboženské (*Haredi* nebo *inuch Atzmai*) a arabské. Také tu jsou samozřejmě školy soukromé, které se svým zaměřením liší (často dle požadavků rodičů). Do škol státně-náboženských dochází zejména ortodoxní židé a klade se zde důraz na intenzivní židovský studijní program a tradice. V nezávisle náboženských je v podstatě celé studium zaměřeno na studium *Tóry* – prvních pěti knih Starého Zákona. V arabských školách se učí v arabštině a to s důrazem na arabskou historii, náboženství a kulturu. ²

Střední škola je zakončena maturitní zkouškou (hebrejsky: *bagrut*). Výsledky maturitní zkoušky pak mohou ovlivnit vstup do elitních vojenských jednotek nebo přijetí na vysokou školu. ³

2 Přípravné vzdělání učitelů

Univerzity v Izraeli, stejně jako ty u nás, mohou udělit studentům bakalářský, magisterský i doktorský titul, zároveň i pedagogický diplom (osvědčení, že může student jít učit na izraelskou školu). Vzhledem k povaze škol: státní a státně-náboženské jsou i pedagogické školy (*pedagogical colleges*) náboženské nebo nenáboženské. Zároveň existuje řada soukromě vzdělávacích institucí. [Bakhmat, 2019, s. 3]

¹Hlavní dvě náboženské příslušnosti – židé: 74.2 % obyvatel, muslimové: 17.8 % obyvatel (Zdroj: Wikipedie)

²Wikipedie: Education in Israel

³Wikipedie: Bagrut certificate

Dle Israel Science and Technology Directory a Wikipedie by mělo být v Izraeli přes 20 učitelských škol (*Teacher Training Colleges*). Termín *college* odlišuje tyto vzdělávací instituce od univerzit především v tom, že udělují většinou pouze bakalářských titul (občas i magisterský). Z devíti izraelských univerzit alespoň 2 nabízí také učitelství s možností bakalářského, magisterského i doktorského titulu⁴. Dle [Bakhmat, 2019, s. 4] učitelství udělují 2 typy titulů:

1. Bakalářský titul z pedagogiky (4 roky studia)
2. Pedagogický diplom se specializací (3 roky studia)

OECD jasně jmenuje požadavky na vzdělání učitelů. Učitelé v primárním a sekundárním vzdělávání musí absolvovat alespoň 4 roky přípravného vzdělávání učitelů. Případně mohou absolventi vysokých škol získat patřičný certifikát v 1–2letém programu. „Všichni musí absolvovat povinnou pedagogickou praxi v délce alespoň jednoho roku, aby získali učitelství licenci.“ [OECD, 2016, s. 4]

Na rozdíl od klasické náplně přípravy učitelů je v Izraeli důraz na „zvládnutí dynamického, multikulturního a interkulturního povědomí“ [Yang, 2011]. Od studentů se očekává znalost vícero jazyků (hebrejščina, arabština) a dovednost komunikace. Výzkum z roku 2021 ukazuje, že tomuto výrazně napomáhá, pokud se např. arabští studenti učitelství připravují na židovské škole. Kromě toho, že to je pro ně možná „první šance se zapojit do smysluplného mezikulturního setkání“ [Adin-Surkis & Majadly, 2021], tak je cílem u arabských studentů „podpořit sociální a kulturní vztahy, posílit hodnoty, jako je přijetí, zlepšit učitelství dovednosti a pocit účinnosti studentů a dodat studentům sebevědomí učít v jiném sektoru, konkrétně tedy v židovském sektoru“ [Adin-Surkis & Majadly, 2021].

3 Další vzdělávání učitelů - podpora profesního růstu

Profesní růst učitelů je jedno z hlavních témat současných reforem školství. Je nabíledni, že pokud se učitelé nebudou ve své profesi dále rozvíjet, bude na tom trpět celý vzdělávací systém. V tomto ohledu už je z vícero výzkumů patrné, že díky průběžným odborným školením učitelů jsou změny pozitivní a ukazuje se vztah mezi vzděláváním učitelů a jejich výukou či procesem učení ve třídě. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 2]

Momentálně zdůrazňované složky profesního růstu učitelů jsou např. použité výukové metody a přechody mezi nimi, využití moderních technologií, ale i ztraktivnění učitelství profesně, redukce případů vyhoření a odchodu z profesně. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 2]

V Izraeli existují programy na profesní rozvoj učitelů, ale jsou poměrně složité a hraje v nich roli vícero činitelů (od ministerstva školství po komunity a školy). Bohužel tyto různé činitele mají často odlišné cíle a učitelé se tak „mohou ocitnout v konfliktu mezi zúčastněnými stranami“⁵. To se samozřejmě projevuje i v „plánování, řízení, implementaci a monitorování“ profesního rozvoje učitelů kvůli zbytečným komplikacím a nejasnostem. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 10]

Přestože se navíc ministerstvo školství tváří, že systém profesního rozvoje je přehledně hierarchicky organizován (s ministerstvem na vrcholu hierarchie⁶), realita je taková, že management profesního rozvoje je těžce decentralizován a kontrolován právě tolika činiteli⁷, že se hierarchie a organizovanost vytrácí.

⁴Zdroje: *educations.com* a *studyisrael.org.il*

⁵Poznámka: Všechny přímé citace jsou přeloženy z angličtiny

⁶*Education Ministry's Department for Professional Development*

⁷„Ministerstvo školství, jako je pedagogický sekretariát, věková oddělení, hlavní inspektoři domény a poradenská jednotka,

Za poslední roky však prošel Izrael na tomto poli vícero změnami. Různé přístupy můžeme sledovat u dvou vzdělávacích reforem *New Horizon (Ofek Hadash*, od roku 2009) a *Power to the Change (Oz LaTmura*, od roku 2011). Je ovšem nutno dodat, že vytyčené cíle u obou reforem, tak jak jsou popsány v příslušných dokumentech, se ne vždy podobají tomu, jak vypadá jejich implementace. Nutnost reformy v profesním růstu učitelů ukazují i poměrně chabé výsledky žáků ve srovnání s ostatními zeměmi OECD (viz kapitola Statistika: Výsledky žáků izraelských škol). [Mikulincer & Shoshani, 2021, s.11]

Podle těchto nových reforem je každý ředitel školy zodpovědný za profesní růst učitelů a „měl by pro každého učitele vytvořit roční a tříletý program profesního rozvoje. Programy by měly být začleněny do ročního pracovního plánu předloženého ke schválení generálnímu inspektorovi školy.“ Bohužel se však plnění těchto požadavků příliš nekontroluje a chybí tak „dlouhodobý komplexní pohled na osobní potřeby a rozvoj učitele“. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 15]

3.1 Ofek Hadash

V reformě *Ofek Hadash* je potřeba dodržovat obecné plány ministerstva, v nichž se mají sledovat kurzy, jichž se učitel účastnil, a následně jej za jejich absolvování příslušně odměnit. *Ofek Hadash* rozlišuje mezi dvěma kategoriemi.

1. „První kategorie (1.–6. stupeň) začíná nástupem učitele do služby a končí dosažením statusu odborníka.“ Tato kategorie má především zlepšit učitelovy pedagogické schopnosti a vlastní kázeň.
2. „Druhá kategorie (7.–9. stupeň) měla učiteli umožnit získat odbornost v pokročilém reflexním učení, včetně reflexe implementace jeho vyučovacích metod ve třídě a ve škole.“

Ukazuje se však, že se toto rozdělení na kategorie nezavedlo a programy profesního rozvoje nerozlišují mezi nováčkem a zkušeným učitelem. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 11]

3.2 Oz LaTmura

Reforma *Oz LaTmura* (nebo také *Oz LeTmura*) se týká středních škol. I ona zavádí některé změny v oblasti profesního vývoje učitelů. Z hlavních bodů tohoto programu jich zde pár cituji ([European Schoolnet, 2018, s. 29–30]):

- Programy pro profesní rozvoj učitelů odborně připravuje ministerstvo.
- „Ředitel školy bude s každým učitelem diskutovat a budovat vhodnou dráhu profesního rozvoje, která je pro něj adekvátní. Trať profesního rozvoje bude zahrnovat následující oblasti: disciplínu, didakticko-pedagogickou, manažersko-organizační a osobní posílení.“
- „Profesní rozvoj bude prováděn akademickými institucemi uznanými Radou pro vysoké školství, centry Pisma, institucemi pro profesní rozvoj učitelských organizací a ve školách“
- „Učitel zpravidla obdrží příplatek ke svému platu každý rok po absolvování kurzu/kurzů v délce 112 hodin, úspěšném plnění úkolů kurzu a pravidelné účasti v kurzu. Základní minimální délka kurzu je 28 hodin.“

kteřá působí odděleně od oddělení profesního rozvoje, stejně jako zástupci v této oblasti, jako jsou místní úřady, soukromé vzdělávací sítě, akademické instituce, nevládní organizace a neformální subjekty pro profesní rozvoj ve školách“ (Zdroj: [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 12])

Zajímavá je také nabídka kurzů k rozšíření vědomostí v oblasti informačních technologií ([European Schoolnet, 2018, s. 30]):

- Infografika jako nástroj pro strukturování informací (30 hodin);
- Jak vést pedagogické procesy adekvátní 21. století (40 hodin);
- Vedení programů ICT pro učitele s odpovědností úředníků (30 hodin);
- Technologie pro kultivaci dovedností myšlení vyššího řádu (30 hodin);
- Hraní a hry v digitálním prostředí (30 hodin);
- Implementace Národního programu ICT na vyšší sekundární úrovni (30 hodin).

3.3 Nabídka kurzů

Ministerstvo školství v Izraeli (konkrétně *Odbor profesního rozvoje*) nabízí řadu různých kurzů dalšího vzdělávání. Mezi nimi jsou například mikro-akreditační 10hodinové kurzy, doplnění akademických titulů, různých certifikátů, „school collegial communities, centers for teaching simulation, mentoring, online learning units“⁸. ([Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 14]) Kolik učitelů se těchto kurzů účastní je k nahlédnutí v kapitole Statistiky: Další vzdělávání učitelů.

Problém těchto kurzů je ovšem jejich vedení. K vedení kurzu se může registrovat v podstatě kdokoli, kdo má univerzitní diplom. Kurzy tak řídí často externí instruktoři nebo případně samotní učitelé. „Různí instruktoři a mentoři většinou nedostávají dostatečné monitorování a hodnocení své práce.“ ([Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 14]) Učitelé si také často vybírají kurzy ne podle zaměření, ale lokace a časového rámce. ([State Comptroller's Report, 2015])

4 Kariérní systém

Dle *Ofek Hadash* se učitel musí profesně rozvíjet, aby mohl dosáhnout povýšení. Na možnost povýšení je jasně určen minimální počet 30 hodin na rok, v nichž se věnuje svému rozvoji. Naproti tomu dle *Oz LaTmura* mu profesní rozvoj ještě povýšení nezaručuje, ale nabízí alespoň finanční odměny. Povinně se však učitel musí účastnit alespoň 60 hodin za rok kurzů dalšího vzdělávání. [Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 11–12]

5 Platy a odměňování

5.1 Platy

Izraelští učitelé jsou hodnoceni dle jednotných tabulek ([OECD: Zuzovsky & Donitsa-Schmidt, 2004, s. 44]). Platy učitelů se v Izraeli výrazně liší dle míry dosaženého vzdělání a dosavadních zkušeností: Maximální mzda se tak od minimální liší o 125–179 %. Rozdíly také panují mezi platy primárním, nižším a vyšším sekundárním vzdělávání. Průměrné platy učitelů s nejrozšířenější kvalifikací v dané úrovni v primárním vzdělávání se pohybují okolo 41 952 \$ (průměr zemí OECD: 45 687 \$), v nižším sekundárním 44 754 \$ (průměr zemí OECD: 47 988 \$) a ve vyšším sekundárním 47 706 \$ (průměr zemí OECD: 51 749 \$). Přestože

⁸Neodvážím se překládat názvy těchto kurzů

jsou platy pod průměrem OECD, tak v primární i nižší a vyšší sekundární úrovni se zvýšily o 35–47 % v letech 2005–2020.⁹

Ve srovnání s Českou republikou jsou však platy učitelů v Izraeli stále vyšší (viz Obr. 3). Pod průměrem OECD platy učitelů mohou být i proto, že vzhledem k počtu vyučovaných hodin je sekundární školství v Izraeli také pod průměrem OECD zemí¹⁰.

5.2 Odměny

Dle ([OECD: Zuzovsky & Donitsa-Schmidt, 2004, s. 44]) byly¹¹ platy hlavním nákladem na poskytování vzdělávání (tvořily cca 90 % nákladů, z čehož 75 % tvořily platy učitelů). Tou dobou místo toho, aby se platy učitelů změnily, se přišlo se systémem odměn. Výše odměny odpovídala funkci učitele v dané škole (např. z hlediska administrativy). Další odměny byly postaveny na profesním rozvoji a to cca 30 % z běžného platu. Tato odměna měla pozitivní dopad v motivaci učitelů se dál vzdělávat.

Dle ministerstva školství v roce 2018 (Knesset News) byli učitelé různými odměnami motivováni jít učit do geograficky odlehklých oblastí. Program nabízí 60 000 NIS (17 874 \$) na tříleté období a dalších 30 000 NIS (8 937 \$) na další čtyřleté období všem učitelům, kteří dorazí ze středního Izraele.

Z [OECD Economic Surveys, 2020, s. 93] však vyplývá, že stále situace není ideální a to obzvláště v chudých regionech. Obecně je kvalita učitelů v Izraeli slabá kvůli vysokému množství necertifikovaných učitelů a jejich schopnosti jsou jedny z nejnižších v zemích OECD. Nejhůře jsou na tom právě chudé oblasti a také především arabští učitelé (dle psychometrických testů).

Na rozdíl od jiných zemí OECD zde však není v podstatě žádná finanční podpora učitelů pro práci ve znevýhodněných školách. Přitom dle různých výzkumů je potřeba 30–50 % navíc z platu, aby učitel v takové škole zůstal. Finanční podpora by zlepšila také pracovní prostředí (např. menší počet žáků ve třídě). ([OECD Economic Surveys, 2020, s. 93])

Dle [Lavy, 2007, s. 16] jsou učitelé odměňováni když ne vysokými peněžními částkami, tak alespoň v podobě „mediální pozornosti a zlepšení pověsti u vítězných škol. Ukazuje se, že uznání a prestiž jsou vysoce účinné motivátory“.

O nepeněžních odměnách píše i [El-Fahel, 2021, s. 2] a dodává, že peněžní odměny tvoří poměrně malou část. Popisuje také další různé typy odměn: např. pro školy s malým počtem učitelů, učitele určitých oblastí matematiky, vědy a techniky, pro slabé studenty, a další.

6 Statistiky

6.1 Výsledky žáků izraelských škol

Mezinárodní šetření PISA ukazuje z výzkumu v roce 2018, že výsledky žáků izraelských škol jsou podprůměrné (Obr. 1), ale trend je pozitivní (Obr. 2). [PISA 2018 Results, s. 1–3]

6.2 Další vzdělávání učitelů

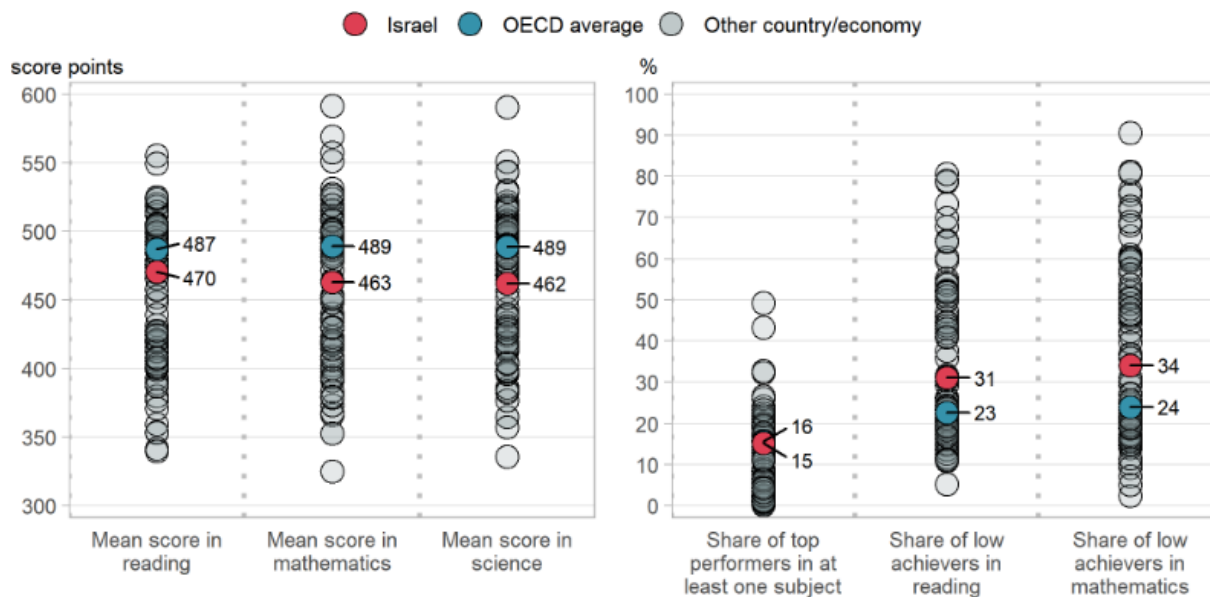
Odbor profesního rozvoje na ministerstvu školství schvaluje „každý rok asi 8 000 rámců profesního rozvoje, kterých se účastní asi 110 000 učitelů ([State Comptroller’s Report, 2015]). Podle posledních údajů minis-

⁹Statistiky OECD: Overview of the education system, 2021

¹⁰Zdroje: OECD: Education at a Glance 2021 a https://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_Israel#Status_of_teachers

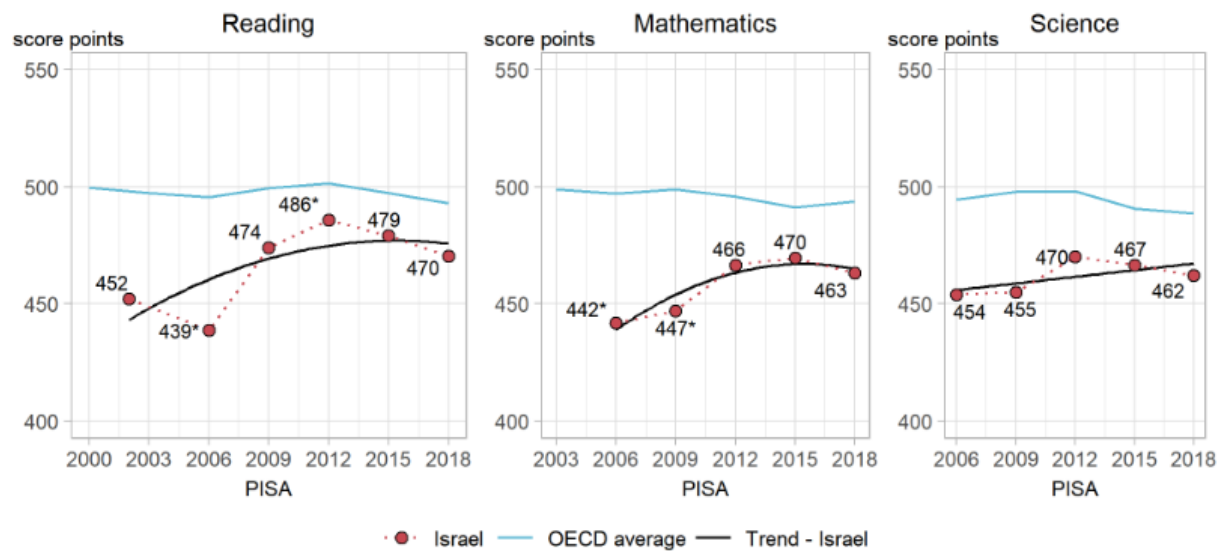
¹¹a stále jsou (dle OECD: Education at a Glance 2021)

Figure 1. Snapshot of performance in reading, mathematics and science



Obrázek 1: Průměrné výsledky ve čtení, matematice a vědě

Figure 2. Trends in performance in reading, mathematics and science

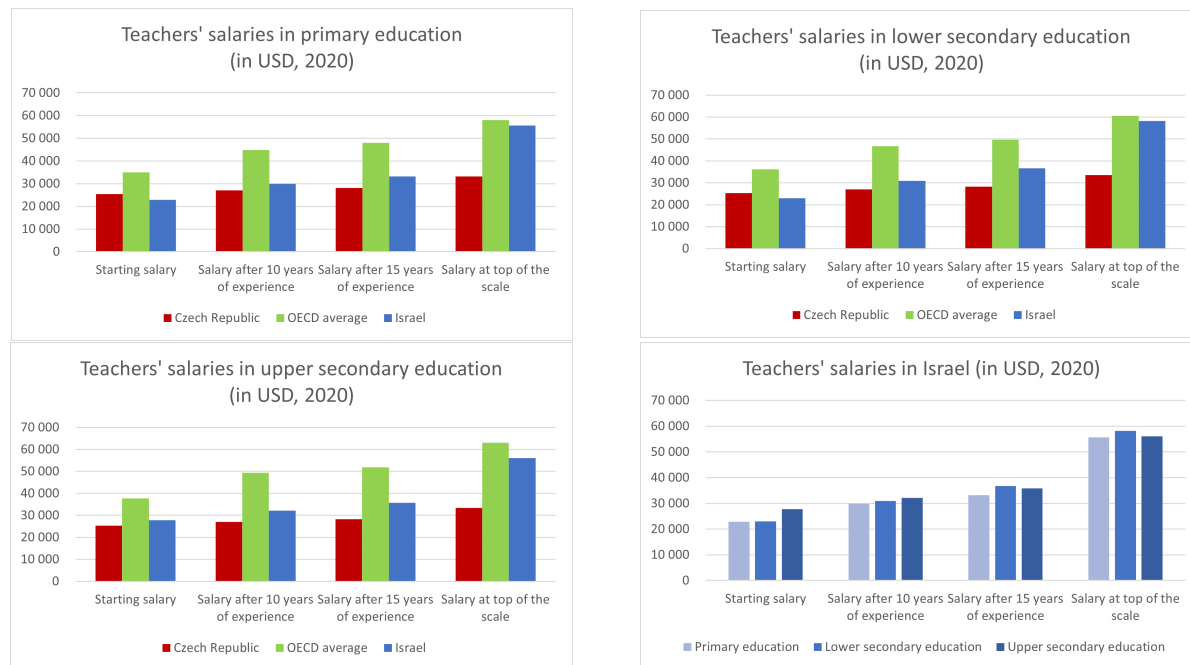


Obrázek 2: Víceletý trend ve čtení, matematice a vědě

terstva školství se ve školním roce 2017–2018 zúčastnilo 149 411 učitelů 14 335 rámců profesního rozvoje.“ Podle statistik k roku 2020/2021 učí v primárním a sekundárním vzdělávání kolem 194 tisíc učitelů¹². Dalšího vzdělávání tedy využívá poměrně značná část z nich. ([Mikulincer & Shoshani, 2021, s. 15])

6.3 Učitelské platy

Platy učitelů v Izraeli jsou obecně pod průměrem OECD a to ve všech stupních vzdělávání (zdroj: OECD: Education at a Glance 2021). I tak je však učitel v Izraeli platově ohodnocen lépe než v České republice. Grafy (viz Obr. 3) jsou vytvořené z dat v OECD statistikách.



Obrázek 3: Platy učitelů v Izraeli v porovnání s ČR a průměrem zemí OECD k roku 2020

7 Shrnutí

V Izraeli je široká nabídka škol, kde se mohou studenti připravovat na učitelskou profesi. Zaměření těchto škol je ovlivněno náboženstvím, stejně jako zaměření škol v primárním a sekundárním vzdělávání.

Z hlediska kvality učitelů na tom však Izrael tak dobře není. Je zde problém s implementací teoretických programů do praxe. Učitelé jsou nedostatečně motivováni nejen podprůměrným platem, ale i z hlediska kurzů dalšího vzdělávání, které si vybírají spíš "aby měli splněno". V Izraeli, a to vnímám velice pozitivně, je totiž další vzdělávání učitelů podpořeno buď finančně nebo je vyloženo povinné.

Jako přínosné pro Českou republiku vnímám celkové zaujetí ředitelů do dalšího vzdělávání jejich pedagogického sboru a obecně systém odměn (např. finanční motivace pro učitele v odlehlých oblastech).

¹²Zdroj: www.statista.com

8 Zdroje

Reference

- [OECD, 2016] OECD (2016), Education Policy Outlook: Israel, dostupné na: www.oecd.org/education/policyoutlook.htm
- [Bakhmat, 2019] Bakhmat, Nataliia. (2019). PRIMARY SCHOOL TEACHERS' PRE-SERVICE TRAINING: THE EXPERIENCE OF ISRAEL. 10.31499/2306-5532.1.2019.174725. Dostupné na: ResearchGate
- [Mikulincer & Shoshani, 2021] Mikulincer, Mario Shoshani, Anat. (2021). The Professional Development of Teachers in Israel and Worldwide - Characteristics and Challenges. Dostupné na: ResearchGate
- [European Schoolnet, 2018] Dov Winer (2018). European Schoolnet: Israel – Country Report on ICT in Education. Dostupné na www.eun.org
- [State Comptroller's Report, 2015] State Comptroller (2015). Annual Report 66c for 2015. See: <https://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Pages/537.aspx>
- [OECD: Zuzovsky & Donitsa-Schmidt, 2004] Zuzovsky, Ruth and Donitsa-Schmidt, Smadar (2004). OECD COUNTRY BACKGROUND REPORT: ATTRACTING, DEVELOPING AND RETAINING EFFECTIVE TEACHERS IN ISRAEL. School of Education, Science and Technology Education Center Tel-Aviv University. Dostupné na: <https://www.oecd.org/education/school/Israel.pdf>
- [OECD Economic Surveys, 2020] OECD (2020), OECD Economic Surveys: Israel 2020, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d6a7d907-en>. Dostupné na Google Books.
- [Lavy, 2007] Lavy V. Using performance-based pay to improve the quality of teachers. *Future Child*. 2007 Spring;17(1):87-109. doi: 10.1353/foc.2007.0007. PMID: 17407924. Dostupné na: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ795876.pdf>.
- [El-Fahel, 2021] El-Fahel, Dasman (2021). INCENTIVES AND REWARDS FOR TEACHERS (THE CASE OF ISRAELI EDUCATION SYSTEM). Dostupné na: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/10557/9916>
- [PISA 2018 Results] OECD (2018): Country note – PROGRAMME FOR INTERNATIONAL STUDENT ASSESSMENT (PISA), RESULTS FROM PISA 2018. Dostupné na: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_ISR.pdf.
- [Yang, 2011] Sage Publications Ltd. Yang, M. (2011). Classifying ethnicity. *Class, Ethnicity, and the Mass Politics of Taiwan's Democratic Transition*. Cambridge University Press: World Politics. Vol. 59(4), pp. 503-538
- [Adin-Surkis & Majadly, 2021] Adin-Surkis, Abigail & Majadly, Haifaa. Cross-Cultural Teachers Training among Arab Pre-Service Teachers. Conference: ECER 2021. Dostupné na: <https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/26/contribution/50708/>