

ŠKOLSTVÍ

NEZADRŽITELNÁ VLNA TECHNOLOGIÍ

BUDOUCNOST
MOŽNOSTÍ, NEBO
NEBEZPEČÍ

Čtěte na straně č. 8

POČET ŽÁKŮ STŘEDNÍCH ŠKOL SE ZVYŠUJE

Přibývá tam však i učitelů 60+

Čtěte na straně č. 17

VZDĚLÁVÁNÍ – DŮLEŽITÉ TÉMA KRAJSKÝCH VOLEB

Rozhodnou
i o tom, jak zvýšit
úroveň regionálního školství

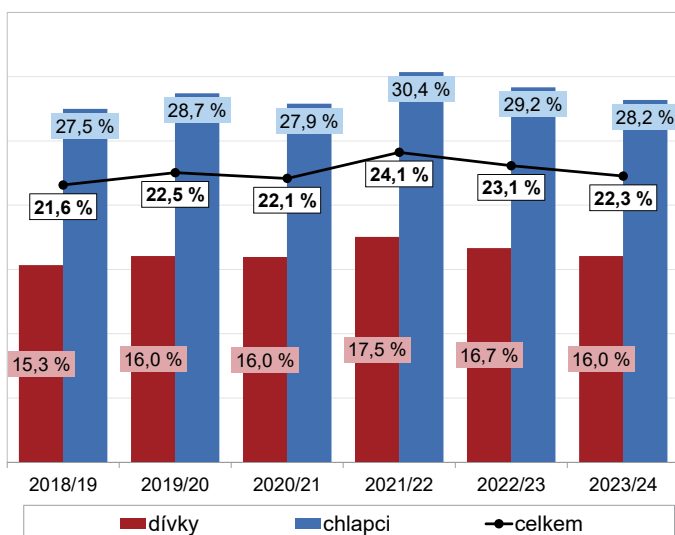
Čtěte na straně č. 6 a č. 7



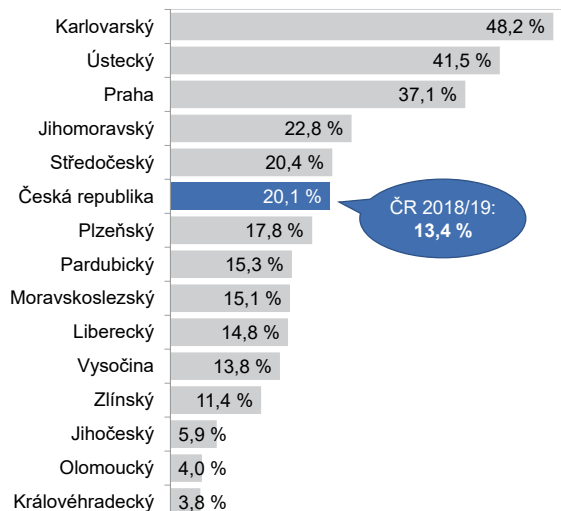


Děti s odkladem povinné školní docházky

Podíl šestiletých dětí s odkladem z populace všech šestiletých dětí v Česku



Podíl všech dětí s odkladem navštěvujících předškolní vzdělávání v ZŠ (zbytek v MŠ), 2023/24



Základní školy 2023/24



KDE SE SKRÝVÁ KVALITA VYSOKÝCH ŠKOL

V posledních deseti letech se u nás počty studujících vysokoškoláků mírně snižovaly. V důsledku demografického vývoje se situace postupně zlepšuje. Dnes jich studuje přes tři sta tisíc v šestadvaceti veřejných vysokých školách, ve stejném počtu soukromých zařízení třicet tisíc posluchačů.

Honba za vysokoškolským vzděláním neustává. Možná bychom měli na rovinu napsat, že honba za diplomy a tituly trvá. Je třeba rozlišovat mezi počtem vysokoškoláků a dosahovanou kvalitou jejich vzdělání. Všichni dobře víme, že úroveň absolventů vysokých škol úměrně klesá se snižováním nároků na studium. Potíž je v tom, že si daný stav nechceme veřejně přiznat. Raději mlčíme. Výsledky a možnou kvalitu středoškolských maturit měříme snad na desetiny procent. U vysokých škol obdobné měřítko veřejnost nezná. Obvykle se spokojujeme s jejich samochválou. Zejména pak u soukromých, o jejichž diplomy je stále vzrůstající zájem. Některé z nich si však v minulosti ušily z ostudy pořádně děravý kabát.

V poslední době se na přetřes dostala

Fakulta veřejnosprávních a ekonomických studií v Uherském Hradišti, pobočka polské Vysoké školy Jagielloňské v Toruni. Podle Aktualne.cz v ní získali diplomy nejméně čtyři poslanci ANO. Přitom děkan, docent **Oldřich Hájek**, ověnčený dalšími čtyřmi tituly, kandiduje do Senátu. Stačilo třikrát do měsíce navštívit „jeho školu“, za rok zaplatit asi třicet tisíc korun a poté si ve slušivém taláru vyzvednout vytoužený diplom. Kdyby se chtěl někdo dotazovat na kvalitu výuky této soukromé školy, má smůlu. Fakulta se řídí polskou legislativou. Ani ministerstvo školství nemůže přezkoumat její vzděla-
nostní úroveň. Přitom se děkan, vědecký specialista na „šíření srně asijské“, chlubí, že „mají tisíce studentů“ a škola mu „vydělává desítky milionů“. Jeho byznys úspěšně vzkvétá. Snad by se měly jiné vysoké školy, které si naříkají na finanční bídu, podívat, jak „Hájkova fakulta“ příkladně prospívá. Ministr Bek by si přál, aby se slovem letošního školního roku stala kvalita. Možná by taky mohl navštívit Uherské Hradiště. Z domovských Hajan to nemá daleko.

ROMAN KANTOR

GLOSUJEME

JÁ JAKO MINISTR ŠKOLSTVÍ



Zdravice ministra školství **Mikuláše Beka** adresovaná u příležitosti nového školního roku pedagogům, pracovníkům škol, žákům a rodičům nezklamala. Obecné prohlášení o kvalitě, podpoře učitelů a budoucích pedagogů, o wellbeingu nečekaně završil objevnou myšlenkou: „Čeká nás spousta práce a nových výzev.“ A ještě dodal: „Já jako ministr školství bych byl rád, kdyby klíčovým slovem pro tento školní rok byla kvalita.“ Kéž by se vzývaná kvalita projevila i v písemných projevech ministerstva a jeho věrných úředníků. Bekova zdravotní představa ukázkou nicneřikajícího textu. Inu, jsme zase o něco chytřejší, když jsme se dozvěděli, že „každý školní rok s sebou nese spoustu nových témat, úkolů a cílů“. Berme jeho slova smrtelně vážně a spolu s ním si opakujeme: „Děti proto chceme učit kreativě, kritickému myšlení či digitálním dovednostem...“ Přehodnocené a dlouho zamrzlé vzdělávací programy pro základní školy jistě povedou ke snadnému a brzkému naplnění ministrových moudrých slov.

KR



KRESBA: MILAN KOCMÁNEK

„AŽ TO UDĚLAJÍ JAKO U NÁS : ZVÝŠÍ NENÁROKOVÉ SLOŽKY PLATU SOUDCŮM - A Z TOHO PAK PŘIDAJÍ JUSTIČNÍMU PERSONÁLU!“

TYDENIK
ŠKOLSTVÍ

Vydává: Dictum, s. r. o., Senovážné nám. 23, 110 00 Praha 1 • Šéfredaktor: Mgr. Evžen Staněk stanek.evzen@tydenik-skolstvi.cz, tel.: 724 328 568, Jana Kašparová: odborná redaktorka • Inzerce a předplatné: inzerce@tydenik-skolstvi.cz • Ročník 32. Za rok vychází 40 čísel, celoroční předplatné tištěné podoby 1 690 Kč, elektronické verze 990 Kč, balíčku elektronické a tištěné verze 2 090 Kč, na predplatne@tydenik-skolstvi.cz nebo www.tydenik-skolstvi.cz • Nevyžádané rukopisy a fotografie se nevracejí. • Vyrábí TRIANGL, a. s. • Rozšiřuje Česká pošta, s. p. • Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvím pošt v Praze č. j. NP 3160/1994. ISSN 0862-9641. MK ČR E 4861.

PŘEDPLATNÉ: WWW.TYDENIK-SKOLSTVI.CZ

NEBEZPEČÍ NA SÍTI: JAK ZABRÁNIT ODCIZENÍ PROFILŮ A KYBERNETICKÝM HROZBÁM

Kybernetická bezpečnost se stává stále důležitějším tématem. Vzestup kybernetických útoků a odcizení profilů na sociálních sítích představuje vážnou hrozbu pro jednotlivce i organizace. Útočníci využívají pokročilé techniky a nástroje ke zneužití zranitelností v online prostředí, a proto je nezbytné znát metody prevence a ochrany. Jaké jsou účinné druhy ochrany před kybernetickými hrozbami a nejčastější chyby, kterých se uživatelé dopouštějí?

V poslední době dochází stále častěji ke kybernetickým útokům a odcizení profilů na sociálních sítích. Za hlavní důvod tohoto nárůstu lze považovat rostoucí hodnotu dat a snadnější přístup k nástrojům, které útočníci využívají. Útočníci často cílí na uživatele, kteří neznají základní zásady kybernetické bezpečnosti, a tak se stávají snadným cílem. Jsou pak často zaskočeni, když zjistí, že jejich účty byly kompromitovány.

TYPY KYBERNETICKÝCH ÚTOKŮ A JEJICH CHARAKTERISTIKY

Existuje mnoho typů kybernetických útoků, přičemž mezi nejčastější patří phishing, malware a útoky typu DoS

nebo DDoS. Phishingové útoky se zaměřují na získání citlivých informací, jako jsou přihlašovací údaje nebo finanční informace, a to prostřednictvím falešných zpráv či webových stránek, které napodobují důvěryhodné instituce. Malware, škodlivý software, může infikovat zařízení, krást data nebo způsobit jejich poškození. Útoky typu DoS (Denial of Service) a DDoS (Distributed Denial of Service) se zaměřují na přetížení serverů nebo sítí, což vede k jejich nedostupnosti pro uživatele. Kromě těchto běžných útoků existují i méně známé, jako jsou útoky pomocí sociálního inženýrství, kdy se útočníci snaží manipulovat lidmi k odhalení citlivých informací, a útoky

na API, které využívají zranitelnosti v mezikomunikačním rozhraní aplikací.

ZÁKLADNÍ PRAVIDLA PRO PREVENCI KYBERNETICKÝCH ÚTOKŮ

Prevence proti kybernetickým útokům vyžaduje dodržování několika základních pravidel. Mezi ně patří používání silných a unikátních hesel pro každou službu, což snižuje riziko prolomení více účtů v případě úspěšného útoku na jeden z nich. Důležité je také neotevírat podezřelé odkazy a přílohy, které mohou obsahovat škodlivý software. Pravidelná aktualizace softwaru a aplikací je dalším zásadním prvkem prevence, protože pomáhá opravovat známé zranitelnosti, které by útočníci mohli zneužít. **Jana Večerková**, zakladatelka a ředitelka intenzivních kurzů programování Coding Bootcamp Praha, také doporučuje používání antivirových programů, které mohou pomoci odhalit a odstranit škodlivý software předtím, než způsobí škodu.

NÁSTROJE A TECHNIKY PRO OCHRANU PŘED ÚTOKY

K ochraně před kybernetickými útoky mohou být využity různé nástroje



PŘI PODEZŘENÍ NA KYBERNETICKÝ ÚTOK JE DŮLEŽITÉ VĚDĚT, JAKÉ JSOU JEHO ZNAKY A JAK SE ZACHOVAT.

a techniky. Dvoufaktorová autentifikace je jedním z neúčinnějších způsobů, jak zvýšit zabezpečení účtů na sociálních sítích, protože přidává další úroveň ochrany nad rámec běžného hesla. Dalšími nástroji jsou firewally a virtuální privátní síť (VPN), které pomáhají chránit zařízení a data před neoprávněným přístupem. Pravidelná záloha dat je rovněž nezbytná, aby bylo možné obnovit ztracené nebo poškozené informace v případě útoku.

BĚŽNÉ CHYBY UŽIVATELŮ A JEJICH DŮSLEDKY

Mezi nejčastější chyby, kterých se lidé při používání sociálních sítí dopouštějí, patří slabá hesla, klikání na podezřelé odkazy, sdílení příliš mnoha osobních údajů a nedostatečná opatrnost při

přijímání žádostí o přátelství. Tyto chyby často vedou k úspěšným kybernetickým útokům, protože útočníci mohou snadno získat přístup k citlivým informacím nebo infikovat zařízení škodlivým softwarem. Jana Večerková varuje, že je třeba být opatrný a přemýšlet o tom, co a s kým se na internetu sdílí.

JAK ROZPOZNAT KYBERNETICKÝ ÚTOK A CO DĚLAT

Při podezření na kybernetický útok je důležité vědět, jaké jsou jeho znaky a jak se v takové situaci zachovat. Znaky útoku mohou zahrnovat neobvyklé požadavky na heslo, podezřelé zprávy od přátel, zpomalení zařízení nebo ztrátu přístupu k účtu. V případě podezření je doporučeno okamžitě

kontaktovat podporu dané služby, změnit heslo a provést kontrolu zařízení na přítomnost škodlivého softwaru. Doporučuje se dokumentovat veškerou komunikaci s útočníkem a nahlásit případ příslušným úřadům.

EFEKTIVNÍ OBRANA PROTI VYDÍRÁNÍ A JINÝM KYBERNETICKÝM HROZBÁM

Pro účinnou obranu proti vydírání a jiným kybernetickým útokům je klíčová všeobecná obezřetnost a prevence. Uživatelé by měli pečlivě zvažovat, co a s kým sdílejí, a pravidelně kontrolovat své účty a zařízení na známky narušení. Jana Večerková zdůrazňuje, že základní znalosti a uvědomění o kybernetické bezpečnosti jsou nezbytné pro ochranu v dnešním digitálním světě.

KAS

NA POMOC UČITELŮM

JAK MODERNÍ TECHNOLOGIE OVLIVŇUJÍ VÝUKOVÉ METODY

Výuka jazyků prochází díky moderním technologiím revolucí. Tradiční metody učení jsou doplňovány a někdy i nahrazovány digitálními nástroji, které usnadňují a zpřístupňují studium jazyků širokému spektru studentů po celém světě. Jak technologie mění způsob, jak se učíme jazyky, a jaké výhody přináší tento posun?

DIGITÁLNÍ NÁSTROJE A JEJICH VLIV NA JAZYKOVOU VÝUKU

Digitální technologie umožnily vznik řady nástrojů a platforem, které činí výuku jazyků dostupnější a efektivnější. Online kurzy, mobilní aplikace, virtuální realita a umělá inteligence jsou jen některé z inovací, které výrazně ovlivňují, jak se dnes učíme cizí jazyky.

Online kurzy a platformy, jako je například Meridian School of English, nabízejí flexibilitu, která umožňuje studentům učit se vlastním tempem, kdykoli a kdekoli. Mobilní aplikace přinášejí učení přímo do rukou studentů, což jim umožňuje procvičovat jazykové dovednosti kdykoliv během dne.

„Virtuální realita a rozšířená realita přinášejí nový rozměr do jazykového vzdělávání, umožňují studentům ponořit se do virtuálních prostředí, kde mohou prakticky komunikovat v cizím jazyce v reálných situacích. Umělá inteligence prostřednictvím

Pavel Los:
„Umělá
inteligence
umožňuje
cílené učení,
přizpůsobené
individuálním
potřebám
studentů.“



chatovacích botů a personalizovaných výukových systémů umožňuje cílené učení, které se přizpůsobuje individuálním potřebám studentů,” říká **Pavel Los**, ředitel Meridian School of English Česko.

VÝHODY MODERNÍ TECHNOLOGIE V JAZYKOVÉ VÝUCE

Jednou z největších výhod moderní technologie je dostupnost. Jazykové kurzy, které byly dříve omezeny na fyzické učebny, jsou nyní dostupné online, což umožňuje přístup ke kvalitnímu vzdělání bez ohledu na geografickou polohu. To nejen zvyšuje dostupnost výuky, ale také podporuje inkluzi a diverzitu ve vzdělávacím prostředí.

Personalizace je další klíčovou výhodou. Díky analýze dat a pokročilým algoritmům mohou online platformy nabízet kurzy přizpůsobené konkré-

ním potřebám každého studenta. Tento přístup zvyšuje efektivitu učení a umožňuje studentům dosáhnout lepších výsledků v kratším čase.

Interaktivita a zapojení jsou dalším přínosem. Technologie umožňují vytvářet dynamické a interaktivní výukové materiály, které studenty motivují a udržují jejich pozornost. Zároveň podporují aktivní učení, které je klíčové pro efektivní osvojení cizího jazyka.

I Meridian School of English hraje svou roli v této technologické revoluci jazykové výuky. S důrazem na kvalitu, flexibilitu a personalizaci poskytuje inovativní online kurzy, které využívají nejnovější technologie k tomu, aby studentům poskytly nejlepší možné vzdělání.

„Na naší škole chápeme, že každý student je jedinečný, a proto nabízíme kurzy, které jsou přizpůsobeny individuálním potřebám. Zkušenosti učitelé kombinují tradiční hodnoty britského vzdělávání s moderními technologiemi, což zajišťuje vyvážený a efektivní přístup k výuce jazyků,” dodává **Pavel Los**.

Moderní technologie mění způsob, jakým se učíme cizí jazyky, a přinášejí řadu výhod, které zvyšují dostupnost, personalizaci a interaktivitu výuky. Budoucnost jazykové výuky je digitální...

RED



**TÉMĚŘ VŠECHNY
POLITICKÉ
STRANY SLIBUJÍ
SILNOU PODPORU
ODBORNÉHO
VZDĚLÁVÁNÍ.**



KRAJSKÉ VOLBY ROZHODNOU I O TOM, JAK UDRŽET A ZVÝŠIT ÚROVEŇ REGIONÁLNÍHO ŠKOLSTVÍ V ČR

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství a jeho regionální organizace dlouhodobě spolupracují s kraji, přinášejí užitečné podněty zejména z oblasti pracovních podmínek zaměstnanců škol a školských zařízení a mají zájem tuto spolupráci prohloubit i po volbách. Proto před krajskými volbami školské odbory oslovily všechny politické strany, koalice a hnutí, které kandidují v nadcházejících volbách, a položily jim 4 otázky, jejichž zodpovězení je podle školských odborů významné pro zájem zřizovatelů na rozvoji regionálního školství a pracovních podmínek jeho zaměstnanců.

1. Jaká je vaše priorita v oblasti školství ve vašem kraji? Jakou problematiku považujete v dlouhodobém záměru vašeho kraje za nejvýznamnější a jaké řešení navrhuje?
2. Jak se stavíte k převodu nepedagogických zaměstnanců škol pod zřizovatele?
3. Jaké záměry máte v oblasti středního vzdělávání s ohledem na trh

4. Považujete za důležité pro stabilizaci školských pracovníků připravit programy na podporu zájmu pracovat ve školách a školských zařízeních ve vašem kraji?

KTERÉ PROBLÉMY ŠKOLSTVÍ A PROČ REZONUJÍ PŘED KRAJSKÝMI VOLBAMI?

Vše naznačuje, že po tématu zdravotnictví se nyní výrazně dostává

do popředí zájmu právě téma školství. Minulé krajské volby se konaly 2. a 3. října 2020, zvítězilo v nich hnutí ANO, které dostalo nejvíc hlasů v deseti krajích, téma školství v těchto volbách na rozdíl od minulosti bylo výraznější. Nutno dodat, že minulá vládní koalice byla první, která si do programového prohlášení v roce 2018 dala školství jako prioritu a v tomto volebním období došlo k historicky nejvyššímu nárůstu platu učitelů.

Vláda Petra Fialy šla ještě dál a vzdělávání si stanovila jako prioritu s tím, že se jí podařilo uzákonit pro učitele růst platů v poměru k průměrné mzdě ve výši 130 %. Ale napjatá ekonomická situace, nepromyšlené škrty a úspory ve školství neumožnily ředitelům škol využít tento objem peněz reálně pro učitele, ale museli s nimi hasit a záplatovat chybějící prostředky. Plnění programového prohlášení v oblasti školství v mnoha bodech zůstává jen na

papíře. Investice do vzdělávání jako investice do budoucnosti dostává velkou tržlinu.

Jak ale vyplývá z našich odpovědí, kraje a obce na tuto prioritu nerezignovaly, ale plně si uvědomují, že především kvalitní vzdělávací systém, který umožní rovný přístup ke vzdělání pro všechny, je základ naší budoucí prosperity.

VOLÁNÍ PO ODBORNÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Téměř u všech odpovědí najdeme výraznou podporu odborného vzdělávání v souladu s potřebami trhu práce, velkou preferenci polytechnického vzdělávání se zaměřením na moderní technologie, rozšiřování nabídky a posílení učňovských oborů, zvyšování zájmů o strojírenské a elektrotechnické obory.

CITLIVÉ SLUČOVÁNÍ ŠKOL

Soustředování škol do větších center nesmí být vedeno jen snahou ušetřit. Klíčem musí být zachování či zvýšení kvality výuky. Velmi důležité bude zajištění dostupnosti školy, individuálně podle místních možností zvažovat, jak vhodně např. obecní školu začlenit do většího celku. Vše musí kraje analyzovat a hledat optimální řešení, jehož výsledkem bude spokojený žák i rodič, ne pouze úspora.

INKLUZE, OBĚDY ZDARMA, PŘEDČASNÉ ODCHODY ZE ŠKOL

Ozývá se volání po analyzování dosavadního systému inkluze, o jeho prospěšnosti. Dílčí zkušenosti vedou i k doporučením soustředit handicapované žáky do tříd, kde jim může být věnována speciální pozornost. Objevují se dokonce návrhy nepokračovat v inkluzi, která je drahá a škodí žákům i učitelům. Doporučují nechat dokončit děti školní docházku v tomto režimu a vrátit se k funkčnímu systému speciálních škol se speciálními pedagogy.

Výrazně se objevuje podpora žáků ze sociálně slabších rodin úhradou jejich stravování ve školních jídelnách a poskytováním pomůcek zdarma.

V krajích, kde je nejhorší situace v obsazení výuky předmětů (chemie, fyzika, matematika, informatika), se ukazuje jako důležité zavést stipendijní program pro budoucí učitele vybraných předmětů. Ve volebních programech politici důrazně reagují na to, jak řešit problém předčasných odchodů ze vzdělávání, který je nej-

větší v Ústeckém kraji, kde odchází bez ukončeného vzdělání až 30 % žáků.

ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ NEPEDAGOGŮ

Výrazná většina oslovených kriticky hodnotí situaci v odměňování nepedagogických pracovníků. V jejich převodu na kraje a obce vidí snahu vlády převést na ně finanční břemeno a zbavit se částečně jejich financování ze státního rozpočtu ve chvíli, kdy finanční situace krajů je výrazně příznivější než rozpočet státu. Pokud by si vláda prosadila jejich převedení pod zřizovatele, požadují v rámci změn RUD uvolnění

potřebných financí do rozpočtu samosprávy. Mnozí upozorňovali, že někteří starostové (např. ve Větrní) se už letos snažili řešit situaci a přispěli školám k dorovnání ostudných platů nepedagogů. Je zajímavé, že například ODS v Olomouckém kraji převod nepedagogů pod zřizovatele nepodporuje, ale pokud k němu dojde, je připravena zajistit prostředky pro jejich důstojné odměňování ve školách.

Vyjádření oslovených politických stran a jejich kandidátů v plném znění naleznete na webu školských odborů, adresa: www.skolskeodbory.cz.

JK

**VÝRAZNĚ SE OBJEVUJE
PODPORA ŽÁKŮ ZE
SOCIÁLNĚ SLABŠÍCH
RODIN – STRAVOVÁNÍ VE
ŠKOLNÍCH JÍDELNÁCH
A POSKYTOVÁNÍ
POMŮCEK ZDARMA.**



NEZADRŽITELNÁ VLNA: ABY SE TECHNOLOGIE NESTALY SVĚTOVOU HROZBOU

**BUĎ ZVLÁDNEME
NÁSTRAHY NOVÝCH
TECHNOLOGIÍ, NEBO
SE STANEME JEJICH
OBĚTÍ**

Umělá inteligence nabízí nedozírné možnosti lidského rozvoje. Současně v sobě skrývá varovné nebezpečí zneužití. Jak se s tímto rozparem vyrovnat, o tom vypovídá „kniha roku“ NEZADRŽITELNÁ VLNA (Audiolibrix, 2024). Autoři Mustafa Suleyman a Michael Bhaskar ji opatřili podtitulem Technologie, umělá inteligence, moc a největší dilema 21. století. Z originálu přeložil Tomáš Bíla.

BUDOUCNOST MOŽNOSTÍ, NEBO NEBEZPEČÍ

Sama umělá inteligence (AI) o sobě píše: „V tomto zlomovém okamžiku stojíme před volbou. Volbou mezi budoucností plnou netušených možností a budoucností plnou nepředstavitelných nebezpečí.“ V sázce je osud celého lidstva. Buď zvládneme nástrahy nových technologií, nebo se staneme jejich obětí. Spoluzakladatel průkopnické společnosti DeepMind Mustafa Suleyman, vizionář a uznávaný znalec špičkových technologií, se více než patnáct let věnuje rozvoji zejména umělé inteligence, biotechnologiím, kvantovým počítačům a robotice. Spolu s Michaelem Bhaskarem, spisovatelem a vydavatelem, sepsali rozsáhlou, mimořádně aktuální a objevnou knihu. Člení ji do čtyř částí a čtrnácti kapitol. Obsahuje na tři stovky věcných, doplňujících poznámek a rejstřík.

TECHNOLOGIE JSOU MYŠLENKY

Úvodní část knihy se věnuje historickému poznání vzniku a rozvoji technologií od „prvních pazourkových a kostěných nástrojů až po nejnovější modely AI“. Obšírně zmiňuje úlohu světových vynálezů a technických objevů. Pečlivě a hodnotově je řadí do vývojové posloupnosti. Hlavní úskalí současných, pro lidstvo mimořádně prospěšných moderních technologií spatřuje ve všudypřítomné obavě o jejich zneužití. Autoři opakovaně tvrdí, že nelze zastavit strhující vlnu umělé inteligence

a bojovat proti její postupující prospěšnosti. Zmiňují důvody jejího případného omezení či zakazování. Třeba při jejím zneužití ve válkách. Stále však platí, že „technologie jsou myšlenky, které nelze odstranit“.

SNADNO ZNEUŽITELNÁ ZBRAŇ

Umělá inteligence pronikla do našeho slovníku a života už v polovině padesátých let minulého století. Dnešní chatboty (CHATGPT4) představují velký jazykový model, který toho umí den ze dne více. Výzkumníci ještě nedávno pracovali s daty o objemu sto milionů, poté s polovinou miliardy a dnes s biliony parametrů. Rozhořivá se aktuální nebezpečí, že nás AI brzo dožene a překoná. Dokonce začne ovládat sama sebe a vytvářet si vlastní programy. Nacházíme se v situaci, kdy s pomocí CRISPR lze upravovat, psát a tisknout kód DNA, kód života. Ve zdravotnictví může brzo odstartovat úspěšný boj s dosud nevléčitelnými nemocemi.

Nedozírné možnosti nových biotechnologií, robotiky a kvantové technologie omezuje pouze naše představivost. Nikdo dnes spolehlivě neví, kdy se z nich stane nekontrolovatelná útočná zbraň či skutečná hrozba zneužití. Nové technologie však nezbytně potřebujeme. Jsou významným zdrojem úspěchu světové ekonomiky a budoucnosti lidstva.

BEZPEČNOST UMĚLÉ INTELIGENCE

V závěrečné části autoři přinášejí podrobný návod, obšírné desatero, jak zabránit zneužití umělé inteligence. Regulace sama o sobě nestačí. Důležité jsou trvalá kontrola, žádoucí usměrňování, průběžné audity, zodpovědnost tvůrců a vlád. Jestliže se vlastnímu rozvoji nových technologií věnuje téměř čtyřicet tisíc lidí, pak její bezpečnosti sotva čtyři stovky. Zadržovat bouřlivou vlnu technologického rozvoje, zejména umělé inteligence, už není možné. Zbývá jen lidská schopnost a odvaha ovládnout ji, spoutat a nenechat si ji přerůst přes hlavu. Technologie, to je to nejlepší a současně nejhorší v nás. **Nezadržitelná vlna**, poutavá a svým nadčasovým poselstvím mimořádná publikace, dokáže zasvěceným, až varovně hrozivým obsahem zaujmout každého, komu není lhostejná cesta, kterou se bude zítra ubírat naše civilizace. A to s využitím a podporou nejen umělé inteligence.

ROT



PRODLOUŽENÍ VÝPOVĚDNÍ DOBY – ZA JAKÝCH OKOLNOSTÍ JE MOŽNÉ

Zaměstnanec dal zaměstnavateli výpověď a počítal s dvouměsíční výpovědní dobou, po které měl přislíbeno nové zaměstnání. Situace se ale změnila a zaměstnanec by potřeboval prodloužit výpovědní dobu o jeden měsíc. Když požádá zaměstnavatele, musí mu být vyhověno?

V § 51 odst. 1 zákoníku práce se stanoví:

„Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.“

Výpovědní doba může být tedy i delší než dva měsíce, ale její prodloužení je podmíněno smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a tato smlouva musí být písemná. Není přípustné, aby delší výpovědní doba byla sjednána v kolektivní smlouvě nebo stanovena vnitřním předpisem. Zaměstnavatel není tedy povinen vyhovět žádosti zaměstnance o prodloužení výpovědní doby. K možnosti prodloužení výpovědní doby se vyjádřil Nejvyšší soud ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 258/2009 ze dne 21. 4. 2010 takto:

„K dohodě o ‚delší‘ výpovědní době, než kolik činí podle ustanovení § 51

odst. 1 zákoníku práce, musí dojít dříve, než taková doba začala běžet.“

Jakmile tedy už výpovědní doba běží, není její prodloužení přípustné. Pokud dal zaměstnanec výpověď např. v průběhu měsíce října, pak až do konce tohoto měsíce, tedy i po doručení výpovědi zaměstnavateli,

je zřejmě možno výpovědní dobu dohodou prodloužit, nikoliv již po 31. říjnu, neboť 1. listopadu již začala výpovědní doba běžet. Uvedený výklad Nejvyššího soudu je nutno z opatrnosti respektovat. Případný zájem na dočasném prodloužení zaměstnání je tedy třeba řešit jinak.



PRACOVNÍ POMĚR NA DOBU URČITOU – KDY SE MĚNÍ NA DOBU NEURČITOU

Může skončit pracovní poměr uzavřený na dobu určitou i před uplynutím sjednané doby např. výpovědí či dohodou? Platí podle zákoníku práce, že v případě, kdy zaměstnanec vykonává práci po uplynutí sjednané doby, vzniká pracovní poměr na dobu neurčitou?

Skončení pracovního poměru na dobu určitou upravuje § 65 zákoníku práce. V odst. 1 se stanoví, že tento pracovní poměr může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48

odst. 1, 3 a 4 (to je dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, skutečnostmi, které způsobují skončení pracovního poměru cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, smrtí zaměstnance). Pokud byla doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

Pokud zaměstnanec pokračuje po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, mění se podle § 65 odst. 2 zákoníku práce pracovní poměr sjednaný původně na dobu určitou v pracovní poměr na dobu neurčitou. K této změně dochází ze zákona a není k tomu třeba zvláštního právního jednání. Pro uplatnění pojmu „s vědomím zaměstnavatele“ stačí, je-li práce konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance.

NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY ZASTUPJÍCÍHO ZAMĚSTNANCE PŘI MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Na dobu čerpání mateřské a následné rodičovské dovolené zaměstnankyně přijímáme zastupujícího zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou. Ovšem zaměstnankyně čerpá bezprostředně po skončení své mateřské dovolené „běžnou“ dovolenou. O této době dovolené se ale pracovní smlouva zastupujícího zaměstnance nezmiňuje (tam se jen uvádí, že pracovní poměr trvá po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené zastupované zaměstnankyně). Měla by být této skutečnosti nějak přizpůsobena pracovní smlouva?

Po vyčerpání mateřské dovolené a dovolené, kterou čerpá zaměstnankyně na základě své žádosti (§ 217 odst. 5 zákoníku práce), nastupuje zaměstnankyně zpravidla na rodičovskou dovolenou. Proto vzniká otázka, jak se tato doba dovolené (na zotavenou) promítá do doby trvání pracovního poměru na dobu určitou zastupujícího zaměstnance. Při uplatnění požadavku určitosti a jednoznačnosti právních úkonů lze doporučit, aby na tuto dobu (dovolené) zaměstnavatel při vymezení doby určené zástupu také pamatoval. Dovolená je samostatným institutem vedle mateřské

a rodičovské dovolené. Za určitých okolností se může stát (např. když zastupovaná zaměstnankyně po vyčerpání dovolené již nenastoupí na rodičovskou dovolenou), že se pracovní poměr zástupu změní ze

zákona z doby určité na dobu neurčitou (§ 65 odst. 2 zákoníku práce). Zastupující zaměstnanec totiž může tvrdit, že pokračoval s vědomím zaměstnavatele v konání prací i po uplynutí sjednané doby.



DORUČOVÁNÍ PÍSEMNOSTÍ ZAMĚSTNANCI PŘI SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Pokud se zaměstnanci předávají písemnosti týkající se skončení pracovního poměru (např. výpověď), postačuje, pokud se předá kopie takového dokumentu?

Stanovisko k této otázce zaujal Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 24. 11. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, který se týká doručení písemností podle § 334 odst. 1 zákoníku práce (písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa

vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce). U těchto listin musí být zaměstnanci doručena ta, na které je vlastnoruční podpis jednatelky osoby, tedy originál.

Právní věta vyvozená ze zmíněného rozsudku zní:

„Při osobním doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci

předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby; nestačí, jestliže zaměstnavatel umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručním podpisem jednatelky osoby například tím, že mu ji předloží k nahlédnutí a poté mu předá pouze fotokopii této listiny, která obsahuje jen grafickou napodobeninu tohoto podpisu.“

Právní jednání (např. výpověď, odvolání z funkce) by tedy bylo neplatné, pokud by zaměstnanec nedostal listiny s originálním podpisem.



NA VAŠE OTÁZKY ODPOVÍDÁ PRÁVNÍK
ŠKOLSKÝCH ODBORŮ MGR. ING. VÍT BERKA

POSTUP PŘI VÝPOVĚDI ČLENA VÝBORU ODBOROVÉ ORGANIZACE

Jak má postupovat zaměstnavatel v případě, že chce dát výpověď zaměstnanci, který je členem výboru odborové organizace?

Zákoník práce stanoví v § 61 odst. 1 obecně povinnost zaměstnavateli předem projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Tato povinnost platí bez ohledu na to, zda zaměstnanec je, či není členem odborů. Pokud jde o zaměstnance, člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele v době svého funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení

pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Z vyjádření odborové organizace by mělo být nepochybné a zřejmé stanovisko, jaké zaujala k opatření, které zaměstnavatel hodlá provést. Za předchozí souhlas se považuje i nečinnost odborové organizace, to znamená, že odborová organizace písemně neodmítne udělit zaměstnavateli souhlas v době 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána. Souhlas předchází vlastnímu dání výpovědi a zaměstnavatel může uděleného souhlasu použít jen ve lhůtě 2 měsíců po jeho udělení. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci

výpověď nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž k tomuto úkonu má předchozí souhlas odborové organizace, má zaměstnanec možnost domáhat se u soudu žalobou neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Soud pak posoudí všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru. Pokud jsou všechny zákonné podmínky pro skončení pracovního poměru splněny a soud dospěje k závěru, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru platné.

PŘEVOD NA JINOU PRÁCI PŘI VÝPOVĚDI PRO NEUSPOKOJIVÉ PRACOVNÍ VÝSLEDKY

Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro neuspokojivé pracovní výsledky, má zároveň možnost zamezit zaměstnanci ve výkonu dosavadní práce?

V případě uvedeném v dotaze má zaměstnavatel možnost postupovat podle § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce, kde se stanoví, že „zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g). Při tomto převedení na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (§ 41 odst. 6 záko-

níku práce). Pokud by zaměstnavatel nepřevodil zaměstnance na jinou práci, ale zároveň mu ani neumožnil výkon dosavadní práce, vznikla by překážka

v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s nárokem zaměstnance na náhradu platu ve výši průměrného výdělku.



POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE INFORMOVAT ODBORY O NOVÝCH PRACOVNÍCH POMĚRECH

Platí stále povinnost zaměstnavatele podávat odborové organizaci informaci o tom, jaké nové pracovní poměry byly u něho uzavřeny? Nebo má zaměstnavatel tuto povinnost jen v případě, že je to dohodnuto v kolektivní smlouvě?

V ustanovení § 38 zákoníku práce

jsou uvedeny povinnosti vyplývající pro zaměstnavatele i zaměstnance z pracovního poměru. V § 38 odst. 3 zákoníku práce se stanoví, že zaměstnavatel je povinen předkládat odborové organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých zprávy o nově vzniklých pracovních poměrech. Podrobnosti

plnění této povinnosti zaměstnavatele, tedy např. způsob, časové údaje při předávání zpráv, může upravit kolektivní smlouva. Jinak je ovšem zaměstnavatel povinen plnit výše uvedenou povinnost vůči odborové organizaci bez ohledu na to, zda je, či není uzavřena kolektivní smlouva.

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE ZA ŠKODU NA DOPRAVNÍCH PROSTŘEDCÍCH ZAMĚSTNANCŮ

Je správný názor, že zaměstnavatel nemá žádnou povinnost ve vztahu k ukládání kol a jiných dopravních prostředků, kterými se zaměstnanci dopravují do práce? Jak posuzovat případ, že zaměstnavatel z vlastní vůle zřídí pro tyto dopravní prostředky nějaký vyhrazený prostor? Lze v takovém případě aplikovat ustanovení zákoníku práce o jeho odpovědnosti za škodu na odložených věcech?

Právní úprava odpovědnosti zaměstnavatele za škodu na odložených věcech je obsažena v § 267 zákoníku práce. Ta však na dopravní prostředky vůbec nedopadá. Takový závěr lze odvodit jednak z toho, že zákoník práce nestanoví povinnost zaměstnavateli, aby zajistil jejich bezpečnou úschovu (na rozdíl od úpravy do 31. 12. 2006); jednak z toho, že tato odpovědnost se týká věcí, které zaměstnanci do práce obvykle nosí (což není případ dopravních prostředků). Tento závěr ovšem nevylučuje, že by mohl zaměstnavatel odpovídat zaměstnanci za škodu na dopravních prostředcích podle občanského zákoníku. Podle jeho § 2945 platí, že je-li s provozováním nějaké činnosti zpravidla spojeno odkládání věcí a byla-li věc odložena na místě k tomu určeném nebo na místě, kam se takové věci obvykle

ukládají, nahradí provozovatel poškození, ztrátu nebo zničení věci tomu, kdo ji odložil, popřípadě vlastníku věci. Stejně nahradí škodu provozovatel hlídaných garáží nebo zařízení podobného druhu, jedná-li se o dopravní prostředky v nich umístěné a o jejich příslušenství. Taková odpovědnost přichází v úvahu ale jen tehdy, pokud by dle okolností případu byl zaměstnavatel posouzen podle občanského zákoníku jako provozovatel (což by

mohlo být v případech, že garáže nebo kolárnu sám zřídil, nabídl zaměstnancům odkládání jejich dopravních prostředků na tomto místě a zajišťuje jejich hlídání). Nutno přitom upozornit, že aby vůbec právo na náhradu škody zaměstnanci z tohoto titulu vzniklo, musel by zaměstnavateli coby provozovateli ohlásit vznik škody a uplatnit právo na její náhradu do 15 dnů po dni, kdy se o škodě dozvěděl nebo musel dozvědět.



PŘECHOD KVALIFIKAČNÍCH DOHOD PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNAVATELE

Pokud dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, přechází i kvalifikační dohoda uzavřená s původním zaměstnavatelem s některými zaměstnanci?

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zánik práv a povinností z pracovněprávních vztahů a přechod výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů upravují ustanovení § 338 až 345 zákoníku práce. Z uvedených zákonných ustanovení vyplývá, že předmětem přechodu jsou veškerá práva a povinnosti zaměstnance,

kteří existovaly ke dni přechodu. Přecházejí jednak práva a povinnosti vyplývající z individuálních smluv mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy zejména z pracovní smlouvy o mzdě, smluv o odpovědnosti, zvyšování nebo prohlubování kvalifikace atd. Předmětem přechodu jsou dále rovněž práva vyplývající ze smlouvy kolektivní, stejně jako z vnitřních předpisů platných u zaměstnavatele v den přechodu. K tomuto přechodu dochází přímo ze zákona, aniž by bylo možné jeho rozsah jakkoliv měnit individuální dohodou mezi dotčenými zaměstnavateli. Nový

zaměstnavatel může tato práva a povinnosti změnit pouze v případě souhlasu převáděného zaměstnance. Na přejímajícího zaměstnavatele tak přecházejí i závazky dosavadního zaměstnavatele vůči převáděným zaměstnancům, například povinnost vyplatit náhradu škody, náhradu platu nebo poskytnout dosud nevyčerpanou dovolenou, a dokonce i právo zaměstnance na náhradu škody vzniklou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, k nimž došlo ještě před jeho převedením. Práva a povinnosti ze smlouvy, která je předmětem dotazu, tedy rovněž přecházejí.

KVALITNÍ VÝUKA VYŽADUJE PŘEMÝŠLENÍ A PŘÍZNIVOU ATMOSFÉRU

**ŽÁCI JSOU
V HODINÁCH
ČESKÉHO JAZYKA
A MATEMATIKY
UKÁZNĚNÍ,
ALE MÁLO
PŘEMÝŠLEJÍ.**

Jak vnímají žáci základních škol kvalitu své každodenní výuky? Jsou velké rozdíly mezi třídami v jednotlivých školách? Ovlivňuje vyučování socioekonomické zázemí žáků či velikost školy? Na tyto a další otázky hledá odpověď výzkumné šetření Národního institutu SYRI.

Rozsáhlého průzkumu **Kvalita výuky v českých základních školách z pohledu žáků** (2024), jehož autory jsou **Klára Šedřová, Martin Sedláček a Zuzana Šalamounová** ze skupiny Vzdělávání SYRI, se zúčastnilo 2 569 žáků ze 142 tříd 6. ročníků. K nim se přidalo 1 755 učitelů včetně 136 ředitelů. Mimo jiné hledali odpověď na opomíjenou otázku, zda existuje přímá souvislost mezi kvalitou výuky a dosahovanými výsledky žáků. Průzkum se týkal českého jazyka a matematiky. Žakovský dotazník zahrnoval čtyři desítky úloh včetně otázek vysoké obtížnosti, k nimž se mladí respondenti vyjadřovali. Výzkumníci se soustředili zejména na kognitivní aktivizaci žáků, podpůrné klima a dobré řízení třídy. „Kvalitní výuka je taková, ve které žáci přemýšlejí (kognitivní aktivizace), cítí se dobře (podpůrné klima) a soustředí se na práci (řízení třídy).“

PŘEMÝŠLENÍ VE VÝUCE BOLÍ

Kvalita výuky v různých třídách jedné školy je podle zjištěných výsledků „stejnorodá“. Rozdíly se projevují jen v tom, nakolik se žáci dokáží ve výuce soustředit na svou práci a zda jsou ukáznění. „Žáci například uvádějí, že jsou z 52 %

(český jazyk), respektive z 57 % (matematika) kognitivně aktivizováni úkolem nebo že řízení třídy je zvládnuto z 66 % (český jazyk), respektive ze 73 % (matematika).“ Mezi předměty nevznikají významné rozdíly. V okamžiku, kdy učitel zadává náročnější úkoly, žáci se nutí více přemýšlet, což odhaluje jejich slabiny. Nejlépe pak zvládají řízení třídy. „Žáci se dobře soustřeďují (66/73 %), podpůrnost klimatu vnímají spíše pozitivně (60/61 %).“ Z výsledků průzkumu vyplývá, že kvalita výuky není nízká a je bez vážnějších výkyvů.

JSOU UČITELÉ MÁLO NÁROČNÍ?

Výsledky výzkumu potvrdily, že na vztah mezi kvalitou a vzdělávacími výsledky výuky příliš nepůsobí socioekonomické zázemí žáků, gender, region či velikost školy. Rozdíly spíše vyvěrají ze žakových schopností být v hodině aktivní, umět pokládat otázky a na jiné odpovídat. A přemýšlet. Pokud třída dostává málo obtížné úkoly, vzdělávací výsledky bývají chudší. „Čeští učitelé v tomto ohledu nejen poněkud selhávají, ale navíc jsou si vzájemně hodně podobní,“ uvádí studie. Ohraničená ochota učitelů aktivizovat žáky k náročnějšímu poznání a vědění je „problém českého vzdělávacího sys-

tému jako celku“. Nikdo netvrdí, že by „málo učili“. Spíš jde o to, že mnozí projevují nižší náročnost, což je nepříznivý společenský jev, který se dnes od učitelů víceméně vyžaduje. Žáky častěji vedou k zapamatování a reprodukování učiva, nikoli k tvůrčímu přemýšlení a utváření vlastního názoru.

ZVYŠOVAT KVALITU VÝUKY

Kvalita výuky v náhodně vybraných školách zařazených do průzkumu výzkumného institutu SYRI není výrazně nízká. Ve sledovaných ukazatelích neklesla pod padesát procent. Pokud se jí daří ve školách postupně zvyšovat a posilovat, příznivě ovlivňuje požadovanou úroveň vzdělávání. Aktivní žáci, kteří se pravidelně hlásí, odpovídají na učitelovy otázky, diskutují a vstřícně objevují společná řešení obtížných úloh, povzbudivě působí na kvalitu vyučování ve třídě a škole. Současně dosahují prokazatelně trvalejších a hodnotnějších výsledků. Nabízí se potřeba „poskytnout učitelům cílené vzdělávání pro rozvoj strategií kognitivní aktivizace, stejně jako pro rozvoj komunikační angažovanosti žáků“. Některá získaná data z průzkumu potvrzují, že zdánlivě slabší žák s málo příznivým socioekonomickým zázemím může být ve třídě svou aktivitou úspěšnější než jeho pasivní spolužák. Rozhodují jeho komunikační dovednosti, úsilí přemýšlet a utvářet si svůj vlastní názor a odpovídající životní postoj.

TOR



AIGNOS JEZDÍ PO ŠKOLÁCH A BAVÍ SE S DĚTMI A UČITELI O UMĚLÉ INTELIGENCI

V uplynulém školním roce se v neziskovém spolku Aignos, zaměřeném na vzdělávání o umělé inteligenci (AI), rozhodně nenudili. Oceňovaný spolek uspořádal přes dvě stovky akcí po celém Česku – primárně na školách, ale také pro firmy, státní správu i širokou veřejnost. Mgr. Martin Richter (30) a PhDr. Ondřej Hrách (31) jezdí po českých školách a baví se s dětmi, mladými a učiteli o AI.

Jsou na tom některé regiony v Česku s přístupem k AI na školách lépe než jiné?

Mgr. Martin Richter: Z našich zkušeností rozhodně nelze zobecňovat na regiony nebo třeba města versus vesnice. Záleží spíš na konkrétních učitelích – a asi vůbec nejvíc na obecném přístupu vedení. Ten se však projevuje na mnohem více úrovních než jen u AI.

Jak využívat AI pro výuku ze strany učitelů i dětí – například na chemii či matematiku?

PhDr. Ondřej Hrách: Možností je celá řada, napříč různými předměty. AI může sloužit třeba pro snazší vtažení do tématu, díky flexibilním aktivitám. Do chemie mě třeba napadá, že by žáci mohli konverzovat s AI simulovanou osobou atomu vodíku a ptát se ho „osobně“, jak vzniká molekula vody – následně by sdíleli své poznatky a pedagog by je usměrňoval. AI ale může taky pomoci s inspirací anebo třeba dávat personalizovanou zpětnou vazbu a komentáře... Je toho hodně!

Takže školákům zpestřujete školní výuku?

Mgr. Martin Richter: Věříme, že ano, ostatně zpětnou vazbu dostáváme většinou velmi pozitivní. Žáci bývají rádi, že jim zprostředkujeme takové aktuální téma, a učitelé zase většinou oceňují, že se na AI nedíváme skrz růžové brýle, že mluvíme o AI v širším kontextu.

Velká část aktivit se zabývala využitím AI pro kreativní učení a proběhla díky podpoře MKČR...

Mgr. Martin Richter: Ano, většinu workshopů pro školy jsme mohli nabízet zdarma díky podpoře Ministerstva kultury ČR, konkrétně šlo o podporu projektů kreativního učení II. Jsme za tuto možnost moc vděční.

Aktivity vašeho spolku se datují od roku 2021: v minulosti jste zaujali například projektem AI prezident. V čem tolik zaujal?

PhDr. Ondřej Hrách: „AI prezident“ byl náš fiktivní AI kandidát na prezidenta kompletně vygenerovaný umělou inteligencí, kterého jsme zveřejnili před posledními prezidentskými volbami, a dostali jsme se s ním třeba i do Českého rozhlasu. Úspěch měl hlavně proto, že vznikl ještě před spuštěním ChatGPT a pro většinu

lidí to bylo poprvé, co se setkali s tak pokročilou konverzační AI. Navíc s ním mohli komunikovat i hlasově, z čehož byli často vyloženě šokováni.

Letos jste se věnovali nejen tomu, že jste žáky a učitele seznamovali s technologií AI, ale i jejímu praktickému využití...

PhDr. Ondřej Hrách: Ano, děláme taky workshopy pro firmy, úředníky nebo profesní skupiny, účastníme se různých konferencí a akcí pro širokou veřejnost...

Mgr. Martin Richter: Stihli jsme i analýzy a workshopy pro vysoké školy anebo jsme třeba vytvořili interaktivní vzdělávací AI aplikaci na výstavu v prostějovské galerii. Jedním z popívaných témat letos byly taky AI generované dezinformace.

Pojďme se ještě vrátit k vašim projektům, které byly podpořeny grantem MK ČR. Jedním z nich byl projekt DigiUm, který se zaměřoval na kreativní a umělecké využití AI ve výuce...

Mgr. Martin Richter: Přesně tak. Tyhle workshopy byly určeny především pedagogům na ZŠ a SŠ. Nasbírané zkušenosti jsme přetavili v příručku Inspiralog a interaktivního AI asistenta Inspirátor; oba výstupy najdete na aignos.cz/digium.



Mgr. Martin Richter a PhDr. Ondřej Hrách jezdí po českých školách a jejich společné téma mezi dětmi a učiteli je umělá inteligence.

Mgr. Martin Richter, spoluzakladatel a lektor spolku Aignos.



PhDr. Ondřej Hrách, spoluzakladatel a lektor spolku Aignos.



PhDr. Ondřej Hrách: Inspiralog je taková přehlídka různorodých scénářů, jak lze kreativně pracovat s AI napříč předměty – od češtiny přes biologii až třeba po tělocvik. Nejsou to detailní metodiky, nýbrž stručně popsané a snadno realizovatelné nápady, kterými se mohou vyučující rychle inspirovat.

A co interaktivní asistent Inspirátor?

PhDr. Ondřej Hrách: Toho určitě doporučuji vyzkoušet! Inspirátor se snaží na základě informací z Inspiralogu dávat vyučujícím personalizované tipy do výuky.

A co projekt Robopis?

Mgr. Martin Richter: V Robopisu jsme se věnovali tvůrčímu psaní s AI. Jinými slovy: jak při psaní kreativních textů zapojit do tvůrčího procesu generátory textu tak, aby moji kreativitu neomezovaly, ale naopak podporovaly. Máme z toho i dost unikátní výstup –

brožuru studentských textů, která je k dispozici na aignos.cz/robopis.

A velice oblíbený byl prý i projekt Tvoříme s AI...

Mgr. Martin Richter: Ten měl obdobné cíle jako Robopis, ale věnovali jsme se tam hlavně multimediální tvorbě. A tento projekt jsme zakončili výstavou nejzajímavějších AI obrázků vytvořených žáky.

PhDr. Ondřej Hrách: V uplynulém školním roce to byla opravdu jízda... Jsme ale hrozně rádi, že jsme mohli objet doslova celou republiku a bavit se s tisíčkami lidí o umělé inteligenci v nejrůznějších kontextech. Jsme prostě takoví „dělníci digitální gramotnosti“ – snažíme se ji budovat odzola.

Také jste se objevili v různých debatách, na konferencích, v podcastech nebo v Dobrém ránu na ČT... To je skvělá propagace tématu AI!

PhDr. Ondřej Hrách: Mimochodem, jeden z nejlepších zážitků byl v rámci Dnů AI. Ve spolupráci s Českou televizí a Brno.ai jsme uspořádali speciální AZ kvíz, kde proti sobě hráli lidé a generátory textu.

A kdo vyhrál?

PhDr. Ondřej Hrách: Generátor Claude – i když je pravda, že jsme mu museli dost pomáhat s výběrem políček. I tak z toho ale byl moderátor Aleš Zbořil dost zbořený... Naštěstí hned vedle jsme tam měli „AI relaxační koutek“, tak se z toho mohl jít zrelaxovat.

Vloni jste se stali finalisty hned dvou soutěží: AI Awards v kategorii Vzdělávání a Ceny Gratias Tibi Člověka v tísní...

Mgr. Martin Richter: To je pravda. Sice jsme nezískali první místo, ale proto to samozřejmě neděláme. I tak nás to samozřejmě hrozně těší a motivuje pokračovat dál.

Kam tedy dál?

PhDr. Ondřej Hrách: Kromě pokračování dosavadních aktivit se chceme zaměřit na různorodá společensko-filozofická témata spojená s technologií AI. Například na dopady AI na životní prostředí nebo mezilidské vztahy v době AI.

Mgr. Martin Richter: Právě tato témata rezonují ve společnosti čím dál tím více. A my se s Aignosem snažíme pomoci, abychom na tuto nevyzpytatelnou budoucnost byli v Česku připraveni alespoň o malinko lépe.

Ubírá podle vás umělá inteligence na kreativitu u dětí, nebo ji naopak podněcuje?

Mgr. Martin Richter: Záleží, jak k těm nástrojům děti přistupují. Když si budou všechno generovat a slepě kopírovat, tak je to akorát otupí. Ale pokud jsou správně vedené a usměřňované, může to jejich kreativitu podporovat. A přesně to se snažíme s Aignosem prosazovat.

Nebojíte se, že vás AI jednou nahradí?

PhDr. Ondřej Hrách: Právě i tomu se chceme věnovat na našich nových workshopech. Popravdě – nikdo neví, kam se to všechno vyvine. Ale já jsem optimista!

EVA ROKYTOVÁ
FOTO: ARCHIV SPOLKU AIGNOS

SLEVA NA OBĚD VE ŠKOLNÍ JÍDELNĚ PŘI SNÍŽENÉM ÚVAZKU

Obracím se na Vás s dotazem, který se týká možnosti pedagoga využít slevu na oběd ve školní jídelně.

V letošním školním roce jsem se vlivem personálních změn na našem gymnáziu ocitla s úvazkem pouhých tří vyučovací hodiny týdně, které budu učit ve třech dnech. Na základě této skutečnosti mi bylo sděleno, že už nebudu mít nárok na zlevněný tarif (příspěvek z FKSP), ačkoliv samozřejmě počítám se setrváním na pracovním místě minimálně tři hodiny, jak už dříve bylo třeba, aby tento nárok vznikl. Jedná se o čas potřebný nejen na přípravu vyučovací hodiny (učím francouzštinu v maturitní třídě), ale též konzultační hodiny, dozory, přípravu speciálních projektů...

Odpověď: V § 33b odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, se mj. stanoví: „Peněžité příspěvky na stravování za den náleží zaměstnanci v pracovním poměru, odpracovali-

alespoň 3 hodiny v tomto dni v místě výkonu práce sjednaném v pracovní smlouvě.“ Dále pak zákon upravuje výši tohoto příspěvku. Ve Vašem případě jde o to, zda nárok na peněžité příspěvky na stravování vzniká, pokud pracujete na kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) a přímá vyučovací činnost činí 3 hodiny rozvržené do 3 dnů.

Podle § 22 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících vykonávají tyto pracovníci v pracovní době

a) přímou pedagogickou činností,



b) práce související s přímou pedagogickou činností.

Zákoníkem práce stanovená (plná) pracovní doba činí 40 hodin týdně. Přímá vyučovací činnost učitele střední školy činí 21 hodin (nařízení vlády č. 75/2005 Sb.). Rozdíl mezi tím počtem hodin (tj. 40 – 21 = 19 hodin) je část týdenní pracovní doby určená pro práce související s vyučováním. Na 1 hodinu přímé vyučovací činnosti připadá 0,9 hodiny prací souvisejících. Pokud máte kratší pracovní dobu rovnoměrně rozvrženou na jednotlivé pracovní dny v týdnu, činí pracovní doba ve dni, kdy vyučujete, 1,9 hodiny, to je 1 hodina vyučování a 0,9 hodiny práce související s vyučováním.

Z toho vyplývá, že nemůžete splnit výše uvedenou podmínku (odpracování alespoň 3 hodin ve sjednaném místě výkonu práce) pro vznik nároku na peněžité příspěvky na stravování.

RED

INFORMUJEME

DIGITALIZACE ŠKOLSTVÍ V PRAXI: ROADSHOW PRO MANAGEMENT ŠKOL

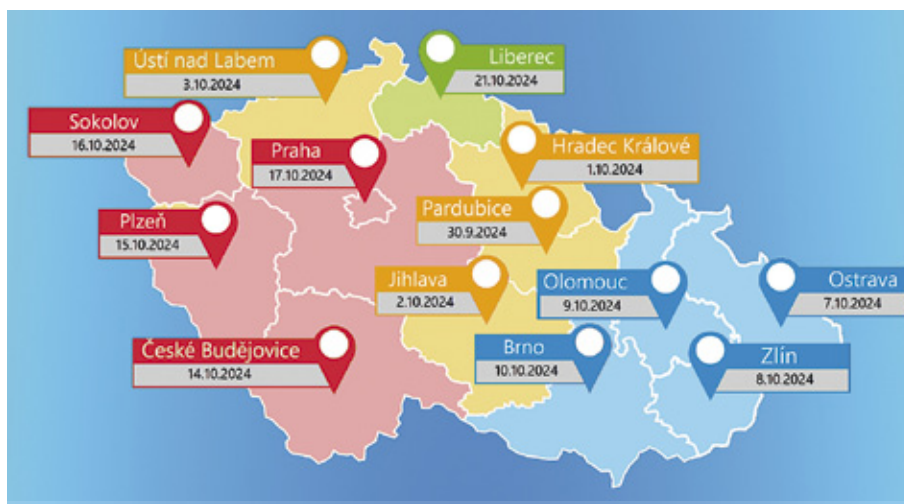
Letošní elektronizace přijímacího řízení na střední školy ukázala, jak klíčová je digitalizace pro efektivní správu a provoz škol. Přesto je to jen začátek. Další kroky budou následovat a právě na ty se zaměřuje Roadshow pro školy, která během září a října postupně zavítá do 13 měst po celé republice.

Největší česká konference o technologiích ve vzdělávání se koná pod záštitou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Národního pedagogického institutu ČR. Mezi hlavní témata letošního ročníku patří možnosti financování IT na školách, AI jako kopilot pedagoga, vzdělávání 4.0 nebo spisová služba jako nástroj pro efektivní správu vzdělávacích institucí. Akce je určena ředitelům škol, IT správcům i učitelům a zaměřuje se na klíčové výzvy a možnosti, které přináší digitalizace školství. Roadshow pro školy

nabídne nejen odborné přednášky, ale také praktické workshopy, které pomohou účastníkům lépe porozumět možnostem digitalizace a jejímu přínosu pro školství. Na Roadshow pro školy se očekává účast více než 1 400 odborníků z oblasti školství,

pro které je to příležitost pro diskusi s technologickými lídry a vzájemné sdílení zkušeností s digitalizací. **Účast je zdarma. Více informací a možnost registrace najdete na adrese: <https://skolstvi.ms/roadshow/>**

GORDIC



POČET ŽÁKŮ STŘEDNÍCH ŠKOL SE ZVYŠUJE, U MLADŠÍCH ŽÁKŮ KLESÁ



Zatímco počet dětí v mateřských a základních školách mezi posledními dvěma školními roky mírně poklesl, tempo růstu počtu žáků středních škol se opět zvýšilo.

V dlouhodobější časové perspektivě roste počet učitelů na základních školách rychleji než počet žáků, ještě rychlejším tempem však stoupá počet asistentů pedagoga.

MATEŘSKÉ ŠKOLY

V září 2023 bylo zapsáno do mateřských škol 364 491 dětí, o téměř 5 tisíc méně než předchozí rok. Snížení se dotklo jak českých dětí (−1,3 %), tak i cizinců (−0,8 %). V případě dětí s cizím státním občanstvím došlo zejména k poklesu počtu ukrajinských, ruských a vietnamských dětí. Ostatních cizinců naopak o 3,6 % přibýlo. Mezi školními roky 2013/14 a 2023/24 došlo v mateřských školách k nepatrnému zvýšení počtu dětí (o 0,3 %). Přispěly k tomu zejména okresy okolo Prahy, kde dětí přibýlo o téměř třetinu, či okresy Beroun, Kutná hora a Brno-venkov. Naopak

Infografiku ke článku naleznete na stranách číslo 2 a číslo 19 tohoto vydání časopisu.

úbytek dětí o 11 % až 15 % zaznamenaly některé pohraniční okresy.

ZÁKLADNÍ ŠKOLY

První a druhý stupeň základních škol navštěvovalo 1 000 346 žáků, o 0,7 % méně než před rokem. „Kromě základních škol si ve školním roce 2023/2024 plnilo povinnou školní docházku i 41 478 žáků v nižších ročnících víceletých gymnázií a 278 v nižších ročnících osmiletých konzervatoří. Kromě docházení do škol si lze povinnou školní docházku plnit formou individuálního vzdělávání, což využilo 6 882 dětí, tedy téměř o desetinu více než v předchozím školním roce a více než dvakrát tolik co před pěti lety,“ upozorňuje **Vendula Kašparová** z odboru statistik rozvoje společnosti Českého statistického úřadu (ČSÚ). Počet žáků základních škol s českou státní příslušností se meziročně snížil o 0,6 %, počet cizinců o 2,9 %. Zapříčinil to zejména pokles žáků ukrajinské státní příslušnosti o téměř 3 tisíce (5,9 %) na 47 858. Ukrajinské děti i přesto tvořily téměř 5 % ze všech žáků základních škol v Česku a více než dvě třetiny žáků s cizí státní příslušností.

V kontrastu s meziročním úbytkem počtu dětí v mateřských a základ-

ních školách docházelo do středních škol v září 2023 o 4,7 % žáků více než před rokem. „Z celkového počtu 484 758 žáků středních škol navštěvovalo v loňském školním roce odborné vzdělávání s maturitní zkouškou 47 % žáků, 29 % tvořili žáci gymnázií a 21 % připadlo na žáky středního vzdělávání s výučním listem,“ dodává **Vendula Kašparová**. Počet Čechů se zvýšil o 4,1 % a počet cizinců o 21,6 %, přičemž ukrajinských žáků přibýlo o 36,5 %.

UČITELŮ 60+ PŘIBÝVÁ ZEJMÉNA NA STŘEDNÍCH ŠKOLÁCH

Za posledních pět let se zvýšil počet žáků na 1. a 2. stupni základních škol o 6,3 %, zatímco počet jejich učitelů narostl o 16,5 %, a to z 64,3 tisíc ze září 2018 na 75 tisíc v září 2023. Ještě výrazněji však v tomto období stoupl počet asistentů pedagoga působících na této úrovni vzdělávání, a sice o 64,6 % na 18,4 tisíc v září 2023. Zvyšuje se též podíl učitelů ve věku 60 a více let, a to především na středních školách.

Další informace přináší publikace **Školy a školská zařízení – rok 2023/24**. Naleznete ji na webu ČSÚ – adresa www.csu.gov.cz.

ČSÚ + RED

INSPIRACE

NAUČÍME VÁS TO OPRAVIT

Do projektu **Naučíme vás to opravit, který má za cíl zvýšit počet kvalifikovaných opravářů elektrospotřebičů, přibýla Střední průmyslová škola, Střední odborná škola a Střední odborné učiliště z Hradce Králové.**

Projekt **Naučíme vás to opravit** je reakcí na dlouhodobý nedostatek opravářů elektrospotřebičů a má za cíl zvýšit zájem ze strany žáků a rodičů. V následujícím školním roce se praktické výuky zaměřené na servis domácích zařízení zúčastní 14 žáků ze třetího ročníku hradecké školy. Ten byl zvolen pro provázanost s teoretickou výukou, kde se vyučuje

předmět elektrická zařízení. Žáci mají již z druhého ročníku znalosti o principech a konstrukci dílčích částí, které se v bílé technice používají, jako jsou základní elektronické obvody, transformátory a motory.

„Získáváme tak mimo jiné přístup k nejnovějším technologiím, výukovým materiálům i know-how předních značek,“ říká **Zdeněk Macek**, zástupce ředitele školy pro praktické vyučování.

V projektu jsou aktuálně ještě školy z Prahy, Hluboké nad Vltavou, Chomutova, Ostravy, Plzně, Třebíče a Kroměříže.

RED



PROJEV MLADÉ GENERACE NENÍ O VĚKU, ALE VÍCE O MYŠLENÍ

Jazyk je živý organismus. Proto se neustále vyvíjí, mění a obohacuje. Každá nová generace si jej přizpůsobuje podle svých představ a potřeb. Svědčí o tom SLOVNÍK GENERACE Z PRO RODIČE A UČITELE aneb jak nebýt za boomeru. K tisku jej připravila Aneta Košíková se spolupracovníky konzultantské společnosti Než zavoní (2. vydání, 2024).

Mnohým rodičům a učitelům se občas stává, že nerozumějí tomu, o čem se jejich děti a žáci baví. Generace Z, narozená mezi lety 1995 a 2012, si obhajuje svůj svérázný životní styl a vlastní jazykový projev plný zkratk, novotvarů a anglicismů. Dává přednost vizuálnímu vnímání světa. Starší generace ctižádostivých mileniálů je pro ni příliš vzdálená a málo zajímavá.

Živou proměnu českého jazyka již dříve zaznamenala publikace

Nová slova v češtině – slovník neologizmů (Academia, 1998). Aktuální podobu současné mateřštiny přibližuje příručka Hacknutá čeština (Jan Melvil Publishing, 2018). Současně se na internetu stále častěji objevují pomocné slovníky novomluvy, například Gen Z slovník (Agentura WeDigital).

K nim se řadí tištěný kapesní **Slovník generace Z pro rodiče a učitele**. Jeho autorka Aneta Košíková přináší v úvodu soubor vybraných zkratk užívaných dnešní mládeží. Za ní následují abecedně řazená slova, většinou novotvary a česky upravené anglicismy s výslovností. Přínosný je jejich srozumitelný výklad a větné příklady běžného užívání. Jejich tisk šedou barvou však ztěžuje čtení. Závěr publikace se věnuje výkladu postojů a myšlení generace Z. Sympatická knížka do kapsy v obrysech zobrazuje vnímání

světa mladými lidmi, kteří jdou svou vlastní cestou provázenou svébytným jazykovým postojem. Chceme-li jim nejen ve škole porozumět, musíme se snažit pochopit jejich originální řečový projev.

A to není vůbec snadné, pokud nemíníme zůstat věčnými boomery. Přitom zdaleka nejde jen o věk, ale spíš o způsob myšlení a uvažování.

TOR



FEJETON

ZAPLAŤTE SI KURZ A ÚSPĚCH SE HNED DOSTAVÍ

„V závěru minulé porady jsme psali kontrolní test. Slíbil jsem vám, že si ho dnes společně vyhodnotíme. Už dopředu říkám: žádná sláva. Důležité však je, že jste všichni uspěli, s trochou napětí a tajemna se tváří ředitel Macháček.

„Nejčastěji jste chybovali u otázky, za co utratíte peníze, když si koupíte fufu. Jenom dva z vás odpověděli správně a přiznali, že si pořídili neznačkové oblečení. Téměř všichni jste uhodli, kdo je to hejtr. Ano, člověk, který nás zásobuje nevyžádanou kritikou na sociálních sítích,“ ujímá se hodnocení ředitel.

„Už teď se cítím, řediteli, docela trapně a neskrývané cringuju. Víš, že se nechci považovat za randoma, nikdy jsem neplatil za podivína, ale mluva našich žáků se mi pomalu vzdaluje. Budu se muset hodně

doučovat,“ bez mučení přiznává Hromádka. „Václave, ty přece nejsi žádný boomer. Tvé názory nejsou vůbec stereotypní,“ utěšuje ho ředitel a pokračuje. „Více mě mrzí, že třeba kolegyně fyzikářka, která často vystupuje proti sociálním nerovnostem, si myslela, že woke je její kamarád při vaření. Rád bych rovněž

ujistil kolegyni Hartungovou, že jsem ji vůbec neghostnul a nepřestal jsem reagovat na její zasílané zprávy. Už dvakrát jsem se díval na reels.“ Udivená sborovna zírá a raději smířlivě mlčí.

„Dozvíme se konečně, jak dopadl náš test?“ s trochou nervozity vyzvídá němčinářka. „Když jeho výsledky posuzují podle kritérií maturitní

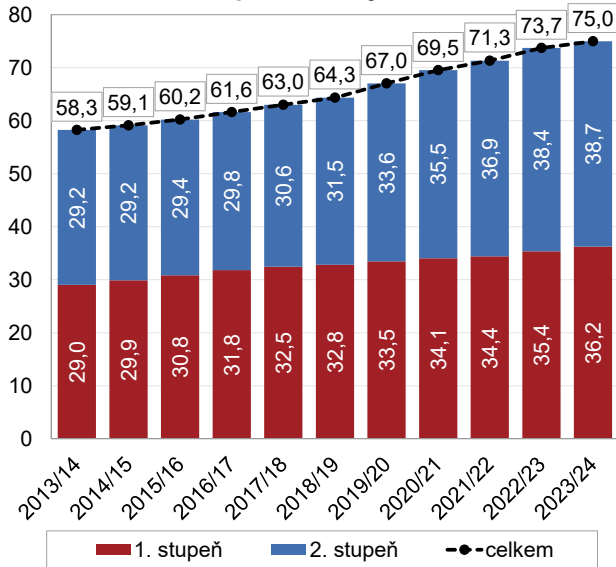
matematiky, pak jste všichni uspěli. Nikdo z vás nemá méně než třetinu správných odpovědí. V našem případě pět. Nikdo ‚nepropadl‘. Všichni jste uspěli. Blahopřeji. Horší je, že nikdo z vás nedosáhl na hranici devíti správných odpovědí. Nikdo ale není sus, tedy podezřelý, že by v hodině nerozuměl žákům. Přesto vás prosím, abyste se nenechali ukolébat tím, že jste jako naši maturanti uspěli. Všichni dobře víme, že nároky se stále snižují. Pro nás ale platí, že za domácí úkol budeme nadále pronikat do tajů mluvy naší mládeže. Brzo si napíšeme další test. Věřím, že z vaší strany je to legit. Nebojte se doučování. Pokud nemáte doma dospívající potomky, zaplaťte si, stejně jako já, zdokonalovací kurz. Úspěch se zaručeně dostaví,“ spiklenecky se posmjeje ředitel.

ROMAN KANTOR

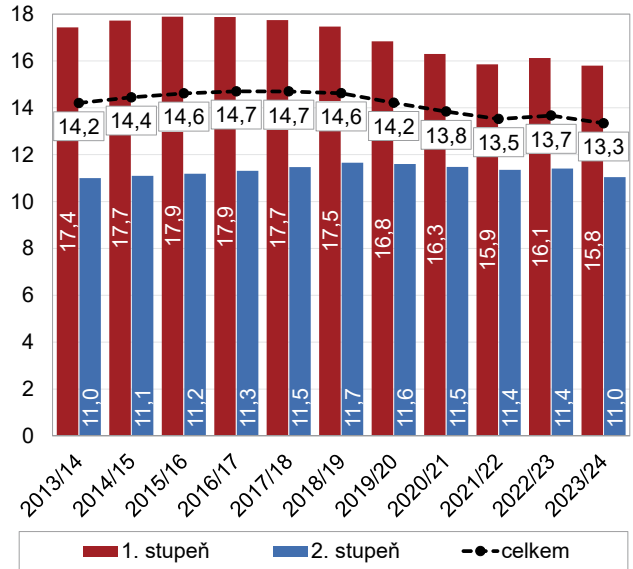


„Soud vás uznal vinným, ale můžete si vybrat - šest let natvrdo, nebo alternativní trest: jedno funkční období jako ředitel místní základky!“

Přepočtený počet učitelů na plné úvazky v tis.

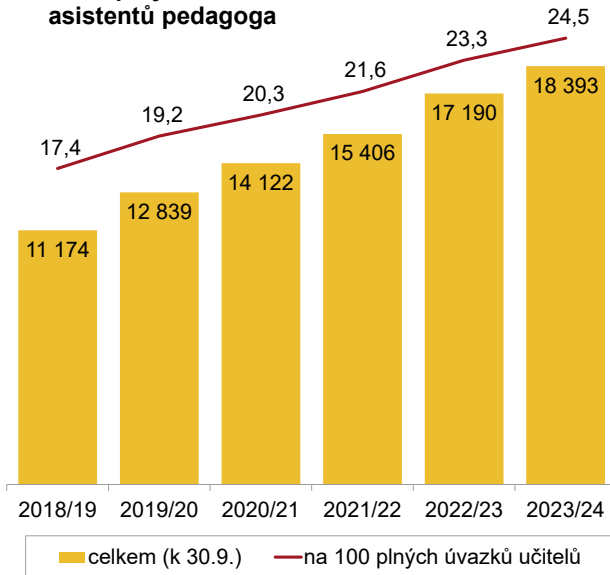


Počet žáků na 1 učitele

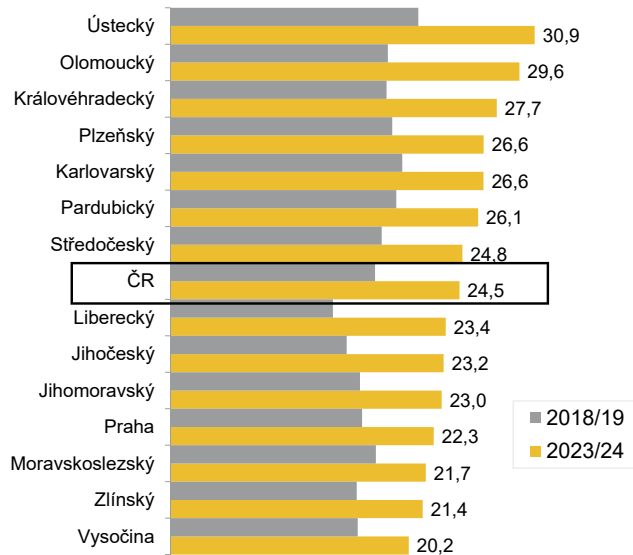


Asistenti pedagoga na 1. a 2. stupni základních škol

Počet plných úvazků asistentů pedagoga



Počet úvazků asistenta pedagoga na 100 úvazků učitelů dle kraje



Střední školy (2023/24)

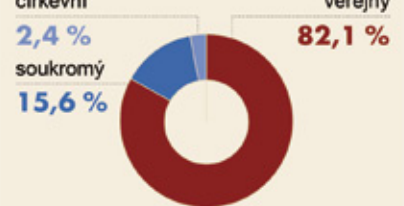
Počet škol
1 304



Počet žáků
484 758



Podíl žáků dle druhu zřizovatele školy

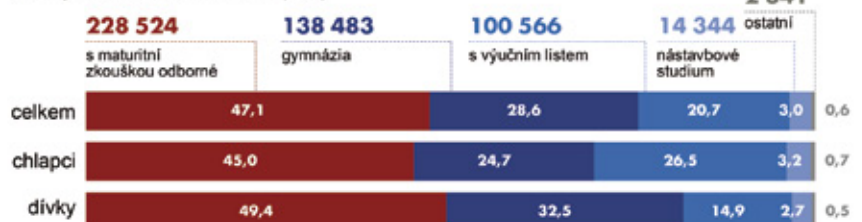


Počet učitelů*
43 963,4

*přepočtení na plné zaměstnané



Žáci podle druhu vzdělávání (v %)





PARIS vzdělávací agentura s.r.o.

zve na odborný seminář


Aktuální právní problémy ve školství, právní poradna pro vedoucí pracovníky škol a školských zařízení

Seminář je zaměřen na současný stav a vývoj pracovněprávní, školské a související legislativy. Cílem semináře je odpovědět na veškeré otázky, které v současné době nejvíce zajímají vedoucí pracovníky škol a školských zařízení.

PROGRAM SEMINÁŘE:

- > aplikace vybraných ustanovení zákoníku práce ve školství, včetně zkušeností s aplikací nových ustanovení zákoníku práce
- > pracovní právo ve školství – vznik a zánik pracovního poměru, odpovědnost za škody, a další
- > praktické otázky při uzavírání a plnění dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- > práce z domova u pedagogických i nepedagogických pracovníků
- > pracovněprávní aspekty dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- > aktuální výkladové problémy školské legislativy
- > aktuální výkladové problémy z různých oblastí práva při řízení školy nebo školského zařízení.

Kompletní program, další informace a přihlášku k semináři najdete na webových stránkách, kde prezentujeme také komplexní nabídku dalších tematicky zaměřených seminářů.

 **Lektor:** JUDr. PhDr. Jiří Valenta

Termíny a místa konání:

- | | |
|--------------|------------------|
| > 8.10.2024 | Zlín |
| > 9.10.2024 | Ostrava |
| > 23.10.2024 | Olomouc |
| > 5.11.2024 | Liberec |
| > 6.11.2024 | Pardubice |
| > 26.11.2024 | České Budějovice |
| > 27.11.2024 | Praha |





Doba konání seminářů:

9:00-14:00 hodin

Cena: 1 690 Kč

(cena služby je osvobozena od DPH dle § 57, odst.1d) zákona č.235/2004 Sb., o DPH)

Kontakty:

 vzdelavani@paris-karvina.cz
 596 338 026  604 264 590
 PARIS vzdělávací agentura s.r.o.,
Žižkova 2379/42,
733 01 Karviná-Mizerov

Podrobnější informace a přihlášky
najdete na webových stránkách

www.paris-karvina.cz