

KARIÉRNÍ SYSTÉM UČITELŮ

Metodická příručka pro učitele



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



NÁRODNÍ INSTITUT
PRO DALŠÍ
VZDĚLÁVÁNÍ

Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí v kariérním systému učitelů ČR

Obsah

Úvod	1
1. Struktura kariérního systému učitelů ČR	1
2. Standard učitele	2
2.1. Struktura a oblasti Standardu učitele.....	2
2.2. Gradace Standardu učitele	3
3. Kariérní cesty v kariérním systému učitelů	3
3.1. Kariérní cesta ke specializovaným pozicím	3
3.2. Kariérní cesta k funkčním pozicím	4
3.3. Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí	5
3.3.1. Adaptační období.....	5
3.3.2. Učitel na kariérním stupni 2	6
3.3.3. Postup do vyšších kariérních stupňů KS3 a KS4	6
4. Atestační řízení	6
4.1. Atestační řízení pro postup do KS2.....	7
4.2. Atestační řízení pro postup do KS3 a do KS4.....	7
4.2.1. Atestační komise	8
4.2.2. Podpora učitele přihlášeného k atestaci do KS3	8
4.2.3. Průběh atestačního řízení na KS3.....	8
4.2.4. Atestační řízení na KS4	9
4.3. Atestační příplatky a snížení úvazku	9
4.4. Úplata za atestační řízení	10
5. Otázky a odpovědi.....	10
6. Seznam zkratk použitých v dokumentu	17
7. Přílohy	18
7.1. Příloha č. 1 Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí	18

Úvod

Příručka pro učitele je určena všem pedagogickým pracovníkům, kteří chtějí získat bližší informace o podobě kariérního systému učitelů¹ (dále jen KS), který byl vytvořen a navržen v rámci IPn Kariérní systém. Na následujících stránkách je KS popsán s důrazem na jím vytyčenou novou kariérní cestu, nazývanou cesta rozvoje profesních kompetencí.²

Příručka seznamuje s novými prvky, které se v kariérním systému objevují, jako je např. Standard učitele, adaptační období, atestace, dokladové portfolio či plán profesního rozvoje, a podává základní informaci o systému podpory učitelů, kteří se rozhodnou pro postup po některé z kariérních cest.

Příručka také shrnuje odpovědi na základní otázky, které si mohou učitelé při seznamování s kariérním systémem pokládat. Součástí příručky je schéma Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí¹.

Příručka je doplněna o odkazy na další materiály, které podrobněji vysvětlují konkrétní oblasti kariérního systému učitelů a jsou volně k dispozici na www.nidv.cz a www.karie-raucitelu.cz. Pro informovanost učitelů jsou určeny především následující dokumenty:

1. Standard učitele – základní stavební prvek kariérního systému,
2. metodická příručka pro učitele „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolio v kariérním systému“, která obsahuje informace k tvorbě dokladového portfolio a jeho součástí,
3. informační brožura „Kariérní systém učitelů“, která shrnuje všechny informace o kariérním systému učitelů a ředitelů, včetně seznamu všech vytvořených výstupů z IPn Kariérní systém,
4. grafické schéma „Kariérní systém učitelů“, které názorně a komplexně ukazuje možné kariérní cesty učitelů.

1. Struktura kariérního systému učitelů ČR

Kariérní systém, který je určen kvalifikovaným učitelům MŠ, ZŠ, ZUŠ, SŠ, VOŠ, konzervatoří, je postaven na třech kariérních cestách:

1. Cesta rozvoje profesních kompetencí
2. Cesta ke specializovaným pozicím
3. Cesta k funkčním pozicím

Kariérní cesta k funkčním pozicím a kariérní cesta ke specializovaným pozicím jsou již dlouhodobě součástí školské praxe a kariérní systém jako celek je propojuje s nově vznikající kariérní cestou rozvoje profesních kompetencí, jejímuž popisu je informační

¹ Příručka popisuje vybrané výstupy projektu IPn Kariérní systém, který byl realizován v období 15. 3. 2012 – 31. 3. 2015. Popis kariérního systému nezachycuje změny, které do procesu jeho implementace s největší pravděpodobností vnesle legislativní proces.

² Viz Příloha č. 1.

příručka zejména určena. Všechny tři cesty napojuje KS na Standard učitele a nastavuje jejich vzájemné vztahy.

Rozhodnutí učitele vydat se po některé z kariérních cest je plně na něm samotném. Není nikým k cestě nucen a na druhou stranu mu nikdo nemůže v kariérním postupu bránit. Kariérní systém přináší jedinou novou povinnost začínajícím učitelům, a tou je úspěšné ukončení tzv. adaptačního období a postup do kariérního stupně 2 (dále KS2).

2. Standard učitele

Standard učitele je věcným i ideovým základním stavebním prvkem celého kariérního systému. Tvoří základ pro všechny kariérní cesty, které jsou na něj navázány. V případě cesty rozvoje profesních kompetencí celistvě popisuje jednotlivé kariérní stupně, a to jak z hlediska očekávané vzrůstající kvality práce učitele, tak i z hlediska očekávaného zvětšujícího se rozsahu působení od práce ve třídě se žáky, přes činnosti pro profesní komunitu až po aktivity zvyšující kvalitu školského systému jakožto celku. Je navržen jako nástroj pro dosahování, udržování a zvyšování kvality práce učitele a postihuje i rozsah působení učitele v systému.

Standard učitele stanovuje požadavky státu na osobnostní kvality a profesní dovednosti učitele a na jejich rozvoj v celém průběhu jeho kariéry.

2.1. Struktura a oblasti Standardu učitele

Standard učitele je postaven jako kompetenční model založený na profesních kompetencích učitele. Profesními kompetencemi se rozumí soubor znalostí, dovedností, schopností a postojů, které může učitel v daném kontextu opakovaně prokázat. Jsou hodnotitelné, dají se získat a rozvíjet nebo zvýšit dalším vzděláváním a praxí.

Standard učitele je členěn do čtyř oblastí:

1. Etická preambule
2. Učitel a jeho profesní Já
3. Učitel a jeho žáci³
4. Učitel a jeho okolí

Etická preambule se věnuje hodnotám v práci učitele. Sdílení etických hodnot a principů chování učitele je ve Standardu učitele vnímáno jako základní předpoklad pro práci učitele. Jako jediná část SU není gradována.

Další tři oblasti obsahují celkem 12 profesních kompetencí, které se v souhrnu váží k činnostem typickým pro práci učitele na libovolném druhu a typu školy. Kompetence jsou pomocí indikátorů gradovány do čtyř stupňů, přičemž gradace spočívá v popisu očekávané kvality práce učitele na příslušném kariérním stupni a popisu rozsahu činností, jimiž je ve škole pověřen.

³ Standard učitele používá jednotný termín „žáci“. V případě mateřských škol je tím myšleno „děti“, v případě VOŠ je míněno „studenti“.

SU je sestaven tak, aby posloužil jednak učitelům k hodnocení vlastní práce, a jednak vedení školy pro objektivizaci hodnocení práce učitele. Všechny indikátory jsou formulovány tak, aby mohlo být posouzeno, zda je učitel naplňuje.

2.2. Gradace Standardu učitele

S výjimkou etické preambule jsou oblasti Standardu učitele gradovány do čtyř kariérních stupňů.

Učitel na kariérním stupni 1 (dále jen KS1)

KS1 je standardem pro úroveň, ve které vstupuje začínající učitel do praxe. Úzce souvisí s profilem absolventa škol vzdělávajících nové učitele. Rozsah jeho práce je omezen zejména na práci se žáky ve třídě a je mu poskytnuta přímá a soustavná pomoc uvádějícího učitele.

Učitel na kariérním stupni 2 (dále jen KS2)

KS2 popisuje standard pro úroveň kvalitního, soustavně se vzdělávajícího učitele, který v průběhu své praxe postupně naplňuje státem očekávané nároky učitelské profese. Práce učitele na KS2 je cílena zejména na práci se žáky podle stanoveného úvazku.

Učitel na kariérním stupni 3 (dále jen KS3)

KS3 popisuje standard pro úroveň vynikajícího učitele s dlouhodobě výbornými výsledky, který splňuje všechny nároky KS2 a je pedagogickým lídrem své školy. Dlouhodobě a s jasnými výsledky podporuje své kolegy ve škole v cestě za kvalitou.

Učitel na kariérním stupni 4 (dále jen KS4)

KS4 popisuje standard pro úroveň vynikajícího učitele s dlouhodobě výbornými pedagogickými výsledky, učitele aktivně se podílejícího na rozvoji školství v ČR.

3. Kariérní cesty v kariérním systému učitelů

3.1. Kariérní cesta ke specializovaným pozicím

Kariérní cesta ke specializovaným pozicím již v současné době existuje, učitelé při ní získávají kompetence pro výkon specializovaných činností.

U specializovaných činností jsou zachovány dosavadní požadavky pro získání kvalitních předpokladů k jejich výkonu a rovněž podmínky pro přiznání specializačního příplatku, tj. zejména:

- absolvování požadovaného vzdělávání (250 hodin),
- délka pedagogické praxe,
- výkon specializované činnosti.

Nezbytnou podmínkou pro výkon specializovaných činností tak nadále zůstává absolvování studia k výkonu specializovaných činností. Cesta ke specializovaným pozicím není gradována.



V současné době je legislativně ukotveno 7 specializovaných činností⁴:

- koordinace v oblasti ICT,
- koordinace v oblasti ŠVP,
- prevence sociálně patologických jevů,
- specializovaná činnost v oblasti EVVO,
- specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených,
- specializovaná činnost v oblasti školské logopedie,
- činnost výchovného poradce.

Ke stávajícím specializovaným činnostem přibývá v kariérním systému učitelů nová specializovaná činnost – mentor.

Získání kompetencí k výkonu většiny specializovaných činností bude umožněno učitelům již od KS2 s tím, že výkon některých specializovaných činností je podmíněn dosažením KS3. Začínající učitelé žádnou ze specializovaných činností vykonávat nemohou. Přehled závislosti výkonu specializovaných činností na dosaženém kariérním stupni je zřejmý z tabulky.

Učitel – kariérní stupeň	výkon specializované činnosti
Učitel – KS1	nemůže vykonávat žádnou specializovanou činnost
Učitel – KS2	může vykonávat specializovanou činnost v oblasti: školské logopedie prostorové orientace zrakově postižených environmentální výchovy prevence sociálně patologických jevů informačních a komunikačních technologií
Učitel – KS3	může vykonávat všechny specializované činnosti na KS2 + koordinace ŠVP; výchovný poradce; mentor
Učitel – KS4	může vykonávat všechny specializované činnosti bez omezení

3.2. Kariérní cesta k funkčním pozicím

Tato kariérní cesta je určena učitelům, jejichž ambicí je získání řídicích kompetencí a uplatnění ve funkci ředitele, zástupce ředitele a vedoucího učitele.

V současné době upravuje legislativa⁵ z hlediska kvalifikačních předpokladů jen předpoklady pro výkon funkce ředitele školy. Stanoví, že ředitel musí absolvovat v zákonem

4 Viz ustanovení § 8 a 9 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

5 Ustanovení §5 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů.



stanovené lhůtě studium pro ředitele škol a školských zařízení (100 hodin), popř. studium pro vedoucí pedagogické pracovníky (350 hodin). Úspěšným prokázáním řídicích kompetencí (složením závěrečné zkoušky a obhájením závěrečné práce) a aktuálním výkonem řídicí činnosti splní pedagogický pracovník podmínku pro přiznání příplatku za vedení.

V novém kariérním systému je výkon funkční pozice zástupce ředitele a vedoucího učitele možný od KS2. Pro výkon funkce ředitele školy je navržen požadavek KS3⁶ s tím, že dosažení KS3 bude řediteli umožněno v zákonem stanovené lhůtě⁷.

3.3. Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí

Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí⁸ je přímo navázána na Standard učitele. Učitel v jejím průběhu postupuje po čtyřech kariérních stupních od kariérního stupně 1 po kariérní stupeň 4. Tyto kariérní stupně jsou odlišeny kvalitou práce, výsledky práce a rozsahem činnosti učitele. Pro postup do vyššího kariérního stupně musí učitel úspěšně splnit podmínky atestačního řízení.

3.3.1. Adaptační období

Každý učitel, který nastoupí do školy po ukončení pregraduální přípravy, zahájí tzv. adaptační období. Jeho délka je 2 roky. Cílem dvouletého období, v němž učitel setrvá na KS1, je adaptace učitele na podmínky praxe ve školách.

Podpora začínajícího učitele v průběhu adaptačního období

V průběhu adaptačního období je začínajícímu učiteli poskytována podpora pro získání a rozvoj kompetencí popsanych ve Standardu učitele na KS2. Profesní rozvoj učitele v KS1 se řídí plánem profesního rozvoje učitele (dále jen PPR), učitel je podporován ze strany uvádějícího ředitele a vedení školy dle metodiky „Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“, která obsahuje i informace o průběhu adaptačního období začínajícího učitele. Učitelé mohou i nadále využívat podpory v běžném DVPP a nově i v tzv. DVKS⁹. Vzdělávání v rámci DVKS bude zaměřené na rozvíjení a naplňování kompetencí vymezených SU. Jeho smyslem není suplovat přípravu ve školách připravujících učitele, ale dosáhnout takové kvality profesních kompetencí, aby byl učitel schopen samostatně zvládat nároky ŠVP své školy.

6 Očekáváme-li, že jedním z důsledků zavedení kariérního systému učitelů bude rostoucí kvalita škol, že dojde ke změnám priorit v řízení škol a pedagogické řízení škol se vrátí mezi priority ředitelů, je požadavek, aby ředitel dosáhl KS3, legitimní.

7 Bude součástí návrhu novely zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů.

8 Postup učitele po kariérní cestě rozvoje profesních kompetencí je znázorněn v Příloze č. 1.

9 DVKS – další vzdělávání pro kariérní systém.

Hodnocení učitele v adaptačním období a postup do KS2

Postup učitele z adaptačního období (KS1) do KS2 je jediným povinným postupem učitele v jeho profesním životě. Nesplnění podmínek pro postup do KS2 znamená ukončení pracovního poměru na dané škole. Výsledky práce v adaptačním období učitele jsou vyhodnocovány na konci dvouletého období. Hodnocení je zaměřeno na plnění plánu profesního rozvoje a je cíleno na konkrétní pokroky v práci učitele ve vztahu k výsledkům žáků. Východiskem pro hodnocení je mimo jiné hodnocení ředitele školy, uvádějícího učitele, popř. pedagoga ze školy vzdělávající učitele či jiného učitele, pokud se na podpoře začínajícího učitele v adaptačním období podílel, a na základě dokladového portfolia.

3.3.2. Učitel na kariérním stupni 2

Na KS2 může učitel zůstat po celý svůj profesní život. Jeho profesní rozvoj směřuje k postupnému naplňování kompetencí požadovaných standardem na úrovni KS2, tedy ke stálému zvyšování kvality práce. Stejně jako doposud zůstává učiteli zákonná povinnost průběžně se vzdělávat, aktualizovat své znalosti dle měnících se podmínek a dbát na vysokou kvalitu své práce. K tomuto účelu budou mít učitelé i nadále možnost využívat nabídku DVPP.

Předpokládá se jejich aktivní přístup k plánování svého profesního růstu v souladu s plánem dalšího vzdělávání učitelů jejich školy, stejně jako vytváření, realizace a hodnocení osobních plánů profesního rozvoje¹⁰.

3.3.3. Postup do vyšších kariérních stupňů KS3 a KS4

Rozhodnutí postoupit do KS3, resp. následně do KS4 je osobním rozhodnutím učitele. Podmínkou pro získání KS3 nebo KS4 je úspěšné absolvování atestačního řízení. Učitel následně může volit cestu některých specializačních studií nebo funkčních pozic. Ředitel školy může být učiteli na této cestě podporovatelem, konzultantem. Učitelští lídři na KS3 a KS4 budou pracovat v souladu se zájmy školy a plánem pedagogického rozvoje školy. Jejich schopností a motivace bude ředitel školy využívat pro podporu růstu kvality práce ostatních učitelů ve škole.

4. Atestační řízení

Postup do vyššího kariérního stupně je podmíněn úspěšným absolvováním atestačního řízení. Atestační řízení je postaveno na obhajobě dosavadní práce učitele s využitím dokladového portfolia. To je reálným důkazem o naplňování kompetencí Standardu učitele na odpovídající úrovni a ukázkou konkrétní práce učitele¹¹.

10 Podrobnější informace o plánech profesního rozvoje viz „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia v kariérním systému učitelů“.

11 Informace o tvorbě dokladového portfolia shrnuje „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia v kariérním systému učitelů“.

Práce učitele se v souladu se Standardem učitele posuzuje ze tří hledisek:

1. kvalita práce učitele
2. výsledky práce učitele
3. rozsah práce učitele

Výsledkem atestačního řízení je výrok atestační komise – „komisi jste přesvědčil“, resp. „komisi jste nepřesvědčil“, v případě negativního výsledku s písemným zdůvodněním¹². V případě neúspěchu se může učitel hlásit k atestačnímu řízení opakovaně. Výsledky atestačního řízení a postupu učitele v kariérním systému budou zaznamenávány do registru pedagogických pracovníků či jiné k tomu zřízené databáze.

4.1. Atestační řízení pro postup do KS2

Atestační řízení se koná ve škole, ve které učitel pracuje. Atestační řízení má charakter hodnotícího rozhovoru. Práci hodnotí ředitel školy a uvádějící učitel, v odůvodněných případech též odborník z fakulty vzdělávající učitele či učitel z jiné školy, pokud se na uvádění učitele přímo podílel. Hodnocení je zaměřeno na splnění plánu profesního rozvoje učitele v průběhu adaptačního období a na posouzení celkového postupu v rozvoji profesních kompetencí směrem ke stavu stanovenému Standardem učitele pro KS2. Hodnocení vychází z průběžného hodnocení učitele po celou dobu adaptačního období a jeho výsledek by ani po jednu ze stran neměl být překvapením.

4.2. Atestační řízení pro postup do KS3 a do KS4

Přihlášku k atestaci do KS3, resp. do KS4 učitel podává nejpozději jeden rok před konáním atestace, aby byl vytvořen dostatečný časový prostor pro přípravu učitele.

Atestační řízení má podobu obhajoby dosavadní práce učitele před atestační komisí s využitím dokladového portfolia. V průběhu atestačního řízení činí atestační komise kroky směřující k posouzení, zda kvalita práce učitele, rozsah jeho působení a výsledky jeho práce odpovídají Standardu učitele na stupni, o který učitel usiluje.

Dokladové portfolio musí být postaveno tak, aby v něm učitel prostřednictvím tzv. kompetenčního archu obsáhl všechny profesní kompetence a tím prokázal, že je výborným učitelem odpovídajícím KS2, resp. KS3 dle Standardu učitele s dlouhodobě vynikajícími výsledky. Dále bude portfolio obsahovat doklady, z nichž bude patrný kromě kvality práce učitele i rozsah jeho činnosti odpovídající charakteristice učitele na KS3, resp. KS4. Tyto doklady se musí vztahovat k logickému svazku kompetencí, v němž se učitel v postupu své kariéry profilel.

Atestační řízení bude standardizováno metodikou a jeho podoba bude pro všechny atestační komise závazná.

¹² Opravný prostředek bude ukotven v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů.

4.2.1. Atestační komise

Atestační komise pro postup do KS3 je pětičlenná. Jejími členy jsou:

- učitel na KS4, který vykonává činnost tzv. odborného konzultanta,
- pedagog z fakulty vzdělávající učitele,
- zkušený učitel na KS3 z obdobného druhu, př. typu školy, z níž se učitel k atestačnímu řízení hlásí,
- delegovaný odborník z oboru dle druhu, př. typu školy, z níž se učitel k atestačnímu řízení hlásí,
- ředitel školy uchazeče o KS3.

4.2.2. Podpora učitele přihlášeného k atestaci do KS3

Učitel je k dispozici široká nabídka běžného DVPP, ale především nabídka DVKS. Vzdělávací akce jsou přímo zaměřené na rozvoj kompetencí ze SU.

V podpoře cesty učitele na KS3 hraje významnou roli učitel na KS4 plnící roli odborného konzultanta¹³, který bude s učitelem a s jeho školou v kontaktu v roce jeho přípravy na atestační řízení. Provede hospitace v hodinách učitele, bude sledovat jeho práci a naplňování profesních kompetencí dle Standardu učitele. Posoudí rozsah jeho činnosti nad rámec práce se žáky ve třídě. Učitel poskytne zpětnou vazbu o stavu jeho připravenosti k atestačnímu řízení, poskytne mu pomoc při kompletaci dokladového portfolia a rady směřující k přípravě na vlastní proces atestačního řízení. Úkolem konzultanta je vypracovat na základě dlouhodobého pozorování práce učitele zprávu pro atestační komisi a zúčastnit se atestačního řízení jako člen komise.

4.2.3. Průběh atestačního řízení na KS3

Atestační řízení má tyto fáze:

- úvodní vystoupení učitele – shrnutí dosavadní praxe a rozvedení profesní filozofie
- ústní zpráva odborného konzultanta – komentář k písemné zprávě a rozvedení podstatných bodů
- vyjádření členů atestační komise k dokladovému portfoliu
- obhajoba dokladového portfolia učitelem – prezentace jeho práce a komentář k předloženým dokladům se zdůvodněním souvislostí s odpovídajícím stupněm ve Standardu učitele ve struktuře „kvalita – rozsah – výsledek“
- vyjádření ředitele školy
- dotazy členů atestační komise, rozprava, zpětná vazba uchazeči
- porada atestační komise bez přítomnosti uchazeče
- výrok atestační komise

¹³ Pro učitele aspirujícího na KS4 není zřízena podpůrná pozice odborného konzultanta.

Celý průběh atestačního řízení je zaznamenán a archivován. Výsledek je zaznamenán do registru pedagogických pracovníků či jiné k tomu určené databáze.

4.2.4. Atestační řízení na KS4

Organizace a podoba atestačního řízení pro postup do KS4 je obdobná, jako je tomu u atestačního řízení pro postup do KS3 s těmito odlišnostmi:

- Učitel nemá k dispozici odborného konzultanta.
- Atestační komise je tříčlenná, tvoří ji odborník z fakulty vzdělávající učitele a dva zkušení učitelé na KS4, kteří se věnují stejné či obdobné oblasti, v níž se učitel usilující o KS4 profiluje.

4.3. Atestační příplatky a snížení úvazku

Postup do vyššího kariérního stupně – s výjimkou povinného postupu do KS2 úspěšným ukončením adaptačního období – je dokladem o vysoké kvalitě práce učitele, o jeho dlouhodobě výborných výsledcích a též o větším rozsahu práce učitele směřujícího k růstu kvality práce školy, ve které působí, resp. s dopadem na rozvoj kvality školství v ČR. Splnění podmínek atestačního řízení je tak doprovázeno odpovídajícím finančním oceněním – atestačním příplatkem a současně i snížením základního úvazku na míru, která učiteli umožní věnovat se činnostem souvisejícím s růstem kvality a zlepšováním výsledků žáků ve své škole, resp. činnostem směřujícím ke kvalitativnímu posunu školství v ČR jako celku.

Po splnění požadavků atestačního řízení a postupu do vyššího kariérního stupně se stává atestační příplatek nárokovou složkou platu učitele za podmínek uvedených níže. Mzdové prostředky na pokrytí atestačních příplatků jsou škole poskytovány nad rámec normativního rozpočtu a účelově tak, aby odpovídaly potřebě konkrétní školy a aby nebyly vypláceny na úkor nenárokových složek platu učitelů dané školy.

Atestační příplatky a snížení úvazku¹⁴

Postup do KS2 není doprovázen atestačním příplatkem ani snížením základního úvazku. KS2 je trvalý a učitelé nemůže být odebrán. Je zachován při přechodu do jiné školy.

Postup do KS3 je doprovázen atestačním příplatkem ve výši 5 000 Kč měsíčně, z čehož 3 000 Kč je příplatek fixní a nárokový, příplatek 2 000 Kč je vázán na plnění podmínek zvýšeného rozsahu činností vykonávaných pro školu.

Učitelé na KS3 je snížena přímá vyučovací povinnost o 2 hodiny týdně¹⁵. Snížení úvazku je vázáno na plnění podmínek zvýšeného rozsahu činností vykonávaných pro školu.

14 Snížení rozsahu přímé vyučovací činnosti bude ukotveno v NV 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

15 Vztaheno k úvazku 21–22 hodin přímé pedagogické činnosti.



KS3 je trvalý, učiteli nemůže být odebrán a zachovává se při přechodu učitele na jinou školu.

Učiteli nemůže být odebrán fixní příplatek 3 000 Kč. Příplatek 2 000 Kč je však stejně jako snížení základního úvazku vázán na aktivní výkon činností souvisejících se zvýšeným rozsahem činností učitele ve prospěch zvyšování kvality školy, ve které působí. O odejmutí pohyblivé části atestačního příplatku a s tím spojeného opětovného navýšení úvazku do standardní hodnoty rozhoduje ředitel školy.

Postup do KS4 je doprovázen zvýšením atestačního příplatku o dalších 5 000 Kč na 10 000 Kč, z čehož 5 000 Kč je příplatek fixní a nárokový, příplatek 5 000 Kč je vázán na zvýšený rozsah činností ve prospěch růstu kvality školství v ČR.¹⁶

Učiteli na KS4 je přímá vyučovací povinnost snížena o 3 hodiny týdně¹⁷. Snížení úvazku je vázáno na plnění podmínek zvýšeného rozsahu činností vykonávaných ve prospěch růstu kvality školství v ČR.

KS4 je udělován učiteli trvale, nemůže být odebrán, nicméně bonusy z něj vyplývající jsou vázány na zvýšený rozsah činností ve prospěch růstu kvality školství v ČR.

4.4. Úplata za atestační řízení

Atestační řízení do KS3 a KS4 je zpoplatněno¹⁸. Stanovenou částku hradí učitel spolu s přihláškou k atestačnímu řízení. Jedná se o částku nevratnou. Úhradu za atestaci hradí učitel instituci zajišťující atestační řízení. Částka je určena na pokrytí nákladů spojených s atestačním řízením.

5. Otázky a odpovědi

Tato kapitola obsahuje otázky, které si může pokládat učitel seznamující se s kariérním systémem, a odpovědi, které lépe objasní celý postup kariérním systémem učitelů, především po cestě rozvoje profesních kompetencí.

1. Co má učitel udělat pro úspěšný kariérní postup?

Základním krokem je začít cíleně rozvíjet své profesní kompetence v souladu se Standardem učitele. Postupně získávat důkazy o této činnosti a tím zahájit přípravu dokladového portfolia, které bude klíčovým dokumentem pro atestační řízení. Dokladové portfolio je souborem dokladů, které vznikají v průběhu vlastní pedagogické činnosti jako výsledky tohoto procesu a jsou pro pedagoga podkladem pro evaluační procesy, další plánování a zkvalitňování vlastního pedagogického působení. Vychází z materiálů, které by si pedagog měl vytvářet a průběžně vyhodnocovat při své pedagogické

¹⁶ Výkon těchto činností monitoruje organizace pověřená organizací atestačního řízení.

¹⁷ Vztaheno k úvazku 21–22 hodin přímé pedagogické činnosti.

¹⁸ Navrhovaná částka činí 12 000 Kč.



činnosti. Pokud si učitel již vytváří své profesní portfolio, má vstup do kariérního systému ulehčen, protože do dokladového portfolio si vybírá vhodné doklady, prokazující úroveň dosažených kompetencí ze Standardu učitele. Rovněž začínající učitel, který byl zvyklý si připravovat své portfolio v průběhu pregraduálního studia, bude v této činnosti pokračovat a připravovat své dokladové portfolio rovněž v souladu s kompetencemi uvedenými ve Standardu učitele. Další podrobnější informace jsou uvedeny v publikaci „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolio v kariérním systému“.

Součástí dokladového portfolio je takzvaný Plán profesního rozvoje. Jedná se o doklad mapující cílený rozvoj učitele v jednotlivých kompetencích podle Standardu učitele. Vzniká na základě spolupráce s vedením školy, resp. u začínajících učitelů s uvádějícím učitelem. Pro druhý kariérní stupeň uchazeč předkládá jeden plán profesního rozvoje. Podrobněji se o plánech profesního rozvoje zmiňuje „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolio v kariérním systému“.

Na předcházejících řádcích jsou zmíněny formální předpoklady pro vstup do KS. Nicméně tím hlavním předpokladem je zájem o vlastní profesní rozvoj. Bez vlastní motivace by KS zůstal jen prázdnou strukturou. Záleží především na odpovědnosti učitelů, zda a jakým způsobem se zapojí do tohoto systému a jak jej využijí pro další práci na svém odborném rozvoji.

2. Je kariérní systém povinný?

Jedinou povinnou částí je postup do KS2. Další stupně jsou dobrovolné a záleží pouze na konkrétním učiteli, zda se chce vydat touto kariérní cestou a postoupit do KS3 respektive KS4, případně využít jednu z dalších dvou kariérních cest. Rozhodnutí zůstat na KS2 nijak nesnižuje hodnotu působení daného pedagoga, jedná se o volbu pečovat o kvalitu své práce v rámci dosaženého kariérního stupně. Průběžné hledání optimálního pedagogického působení je přirozenou součástí učitelství a ani připravovaný kariérní systém nemá za cíl zmíněný přístup narušovat. Usiluje o nabídku a individuální volbu každého pedagoga jít cestou, která je pro jeho profesní rozvoj nejvíce stimulující a motivující.

3. Jak bude vypadat náběhové období KS?

Náběhové období bude zahájeno v roce 2015/2016. Pro finanční a organizační zajištění náběhu bude zpracován implementační projekt IPs Implementace kariérního systému učitelů¹⁹. V rámci projektu budou proškoleni všichni aktéři, jichž se zavedení kariérního systému dotkne: učitelé, ředitelé škol, členové atestačních komisí, lektori vzdělávání apod. Bude prověřen celý navržený systém administrace atestací a systém podpory učitelů vstupujících do kariérního systému.

¹⁹ V době vydání této příručky je zmíněný projekt v rozpracovaném stavu. Není tedy možné podat bližší informace o podobě náběhové fáze implementace kariérního systému učitelů.

4. Do jakého kariérního stupně budou učitelé zařazeni po zavedení kariérního systému?

Předpokládá se, že ke dni spuštění KS budou všichni kvalifikovaní učitelé zařazeni do KS2.

5. K čemu slouží adaptační období?

Adaptační období slouží k tomu, aby absolvent měl příležitost prokázat v praxi aplikaci svých teoretických znalostí a prokázat tak, že chce být kvalitním učitelem. V adaptačním období postupně zvládá požadavky na výkon učitelské profese a připravuje se na postup do KS2. Na základě cíleného profesního rozvoje by měl být dobře připravený pro postup do dalšího kariérního stupně. Zmíněný KS2 je předpokladem pro trvalé učitelské působení a pro získání pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Adaptační období trvá dva roky a začíná nástupem učitele do školy. V rámci adaptačního období se připravuje na atestaci pro KS2 a průběžně spolupracuje s ředitelem školy a uvádějícím učitelem na rozvoji svých kompetencí dle SU. Na konci adaptačního období má vytvořené dokladové portfolio včetně jednoho plánu profesního rozvoje a připravuje se na atestační řízení, které má formu hodnotícího rozhovoru.

6. Kdo bude průvodcem v adaptačním období?

S učitelem bude spolupracovat zejména uvádějící učitel, kterého z řad nejzkušenějších pedagogů určí ředitel školy. Ten bude učitele podporovat, uvádět do praxe, navštěvovat jeho vyučovací hodiny a spolupracovat na přípravě dokladového portfolio a přípravě a naplňování jeho plánu profesního rozvoje. Učitel se svým uvádějícím učitelem bude průběžně konzultovat směr svého dalšího rozvoje. S učitelem bude rovněž spolupracovat ředitel školy, bude mu poskytovat průběžnou bezpečnou podporu a například se podílet na tvorbě plánu profesního rozvoje.

7. Co je plán profesního rozvoje (PPR)?

Plán profesního rozvoje je důležitou a povinnou součástí dokladového portfolio a prezentuje jasně definovanou práci učitele na rozvoji jeho profesních kompetencí. Cíl, který si pedagog společně s ředitelem v PPR stanoví, směřuje pedagoga v rozvoji a učitel v něm dokumentuje výsledky tohoto procesu. Výsledky učitelovy práce jsou důkazem naplnění cíle. Plán profesního rozvoje slouží k záměrnému, plánovanému rozvoji těch dovedností, které chce učitel zlepšit a zdokonalit. Důvodem k jeho vedení je zkvalitnění jeho pedagogického působení a tím i výsledků jeho žáků.

Další podrobnější informace o způsobu přípravy a součástech PPR jsou uvedeny v „Metodice pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolio v kariérním systému“.

8. Jak si vytvořit dokladové portfolio?

Dokladové portfolio může vycházet z profesního portfolio, které si někteří učitelé tvoří po celý svůj profesní život. Jiní učitelé si alespoň ponechávají důležité doklady své pedagogické práce.

Dokladové portfolio vychází z komplexněji pojatého profesního portfolia a jedná se o výběr nejdůležitějších podkladů a důkazů v souladu s kompetencemi a indikátory ve SU. Dokladové portfolio slouží především jako podklad pro atestační řízení a zároveň jako opora učitele při obhajobě jeho profesních kompetencí v atestačním řízení. Podrobněji je problematika dokladového portfolia popsána v „Metodice pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia v kariérním systému“.

9. Co je doklad a jaký je jeho účel?

Povinností učitele u atestačního řízení je doložit věrohodným způsobem, že skutečně disponuje danou kompetencí. Tuto skutečnost prokazuje doložením materiálů nejruznějšího charakteru – texty, osvědčení, fotografie, zvukové a jiné multimediální záznamy apod. Pro potřeby KS se pro tyto artefakty používá souhrnný pojem doklad.

Konkrétnější vodítko, co všechno mohou být doklady, přináší podrobné tabulky v publikaci „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia“. Je však vhodné zdůraznit, že v metodice nejsou připraveny vyčerpávající seznamy nebo předem určené druhy dokladů. Něco takového není reálné a jejich neuzavřenost je naopak prostorem pro specifickou praxi jednotlivých učitelů (v různých druzích a typech škol) a použití vlastních druhů a forem dokladů.

10. Co je kompetenční arch a jak s ním pracovat?

Kompetenční arch (Arch učitele k prokázání kompetencí ze SU) je připravená šablona pro sebehodnocení kompetencí učitele a je součástí dokladového portfolia. Při přípravě na postup na další kariérní stupeň učitel vyhodnotí aktuální úroveň svých kompetencí podle SU a zaznamená je do příslušného archu. K dosažení svých kompetencí se vyjadřuje pomocí definovaných indikátorů ve SU, více je uvedeno v „Metodice pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia“.

11. Co je úkolem učitele u atestačního řízení na KS2?

Atestační řízení na KS2 se koná ve škole, ve které učitel pracuje. Atestační řízení má charakter hodnotícího rozhovoru, základním podkladem je dokladové portfolio učitele. Práci hodnotí ředitel školy a uvádějící učitel, v odůvodněných případech též odborník z fakulty vzdělávající učitele či učitel z jiné školy, pokud se na uvádění učitele přímo podílel. Hodnocení je zaměřeno na splnění plánu profesního rozvoje učitele a na posouzení celkového postupu v rozvoji profesních kompetencí směrem ke stavu stanoveném Standardem učitele pro KS2. Hodnocení vychází z průběžného hodnocení učitele po celou dobu adaptačního období

12. Co získá učitel, pokud bude u atestačního řízení do KS2 úspěšný?

Základním benefitem po úspěšném postupu do KS2 je splnění nutného předpokladu pro uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Ukončení adaptačního období

je též spojeno s prvním platovým postupem v platové tabulce. Dalším ziskem je cílený profesní rozvoj ve všech dvanácti kompetencích, které usnadní učitelské působení, a je základem pro další průběžně posílení vlastní odbornosti.

13. Jaké povinnosti čekají učitele, který se rozhodne zůstat na KS2?

Postup do KS3 nemusí být pro řadu učitelů z různých důvodů atraktivní. Pokud se pedagog rozhodne zůstat na KS2, je to signálem, že chce být kvalitním učitelem a odvádět co nejlepší práci ve své třídě se svými žáky. Setrvání v KS2 je plnohodnotným stupněm úrovně učitelské praxe.

Toto rozhodnutí předpokládá odpovědnou a náročnou práci na profesním rozvoji. Toho může učitel dosahovat různými cestami, prostředky a nástroji, např. DVPP, samostudiem, stážemi, zapojováním se do inovativních projektů apod.

14. Může ředitel zamezit učiteli v postupu do KS2?

Rozhodnutí o úspěšném či neúspěšném ukončení adaptačního období a postupu do KS2 je v kompetenci atestační komise ve složení – ředitel školy, uvádějící učitel a případně další odborník přítomný při atestačním řízení. Komise skutečně může dojít k závěru, že učitel není způsobilý pro postup do KS2. Pro adaptační období je zpracovaný postup, který je přílohou publikace „Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“. V něm jsou stanoveny úkoly a dílčí kroky, kterými musí začínající učitel po svém nástupu do školy projít. Dílčí kroky jsou uvádějícím učitelem či vedením školy průběžně hodnoceny. Výsledek hodnotícího rozhovoru na konci adaptačního období by tak ani pro jednu ze stran neměl být překvapením.

15. Může učitel, který neuspěje na jedné škole, absolvovat na jiné škole znovu adaptační období? A co když ho ředitel na jiné škole shledá jako schopného postupu na KS2?

Ano, může. Počet „pokusů“ není nijak omezen. Důvody pro neúspěšné ukončení adaptačního období mohou být způsobeny i jinými okolnostmi než nekvalitní prací učitele. Např. typ první školy, na který učitel nastoupí, neodpovídá osobnostním předpokladům učitele, může se ukázat, že věková kategorie žáků učiteli nevyhovuje a neumí s ní navázat potřebný kontakt a podobně. Na nové škole může pak adaptační období s většími zkušenostmi bez problémů a ke spokojenosti všech stran úspěšně ukončit. Vzhledem k tomu, že ředitel v roli zaměstnavatele bude mít o předchozí praxi učitele informace z registru učitelů (či jiné k tomuto účelu zřízené databáze), je pravděpodobné, že bude pozorný ve chvíli, kdy se o místo na jeho škole bude ucházet učitel, který již několikrát na jiných školách adaptační období nedokončil úspěšně.

16. Co bude učitel potřebovat k přípravě na postup do KS3 a jakou může očekávat podporu?

U učitele aspirujícího na KS3 se předpokládá vysoká kvalita jeho pedagogické práce a výborné výsledky. Takový učitel se postupně stává výraznou odbornou autoritou ve své škole. Cíleně rozvíjí a naplňuje kompetence v úrovni KS2. Dále se potom zaměřuje na posílení své odbornosti ve vybrané skupině kompetencí z KS3.

Při přípravě není odkázán pouze sám na sebe. Získává nově podporu přiděleného učitele na KS4 z jiné školy, který vykonává činnost odborného konzultanta. Pokračuje též spolupráce s ředitelem školy, například při přípravě a vyhodnocení PPR.

Uchazeč o postup do KS3 může využít připravené nabídky dalšího vzdělání. Zejména z nabídky, která je přímo určená pro učitele zapojené v kariérním systému, takzvané DVKS. Tato nabídka podléhá přísně stanoveným kritériím kvality, a to nejen v obsahu vzdělávacího programu, ale také v případě lektora a organizace, která bude vzdělávací programy připravovat. Tento typ vzdělávání bude dlouhodobějšího charakteru a bude zahrnovat jak prezenční formu, tak e-learning.

17. Jaká je struktura dokladového portfolia na KS3?


Dokladové portfolio má pro všechny stupně kariérního systému stejnou strukturu. Obsahuje Arch učitele k prokázání kompetencí (tzv. kompetenční arch), plán profesního rozvoje a doklady k dosažené úrovni kompetencí ze Standardu učitele. Učitel v kompetenčním archu provádí sebereflexi všech kompetencí na KS2 a zvláště se zaměřuje na ucelenou skupinu kompetencí, v nichž se během dosavadní praxe profiloval a ve kterých aspiruje na KS3. Současně uvádí důkazy dosažení tohoto logického svazku kompetencí v dokladovém portfoliu. Rovněž dokládá nejméně 3 plány profesního rozvoje. Komplexněji danou oblast pokrývá „Metodika pro učitele k přípravě a vedení dokladového portfolia“.

18. Kdy se učitel může přihlásit k atestačnímu řízení na KS3 a co k tomu bude potřebovat?

Prostřednictvím připravovaného informačního systému podá učitel přihlášku k atestačnímu řízení pro KS3 jeden rok před předpokládaným termínem řízení. Poté následuje období důkladné přípravy na atestační řízení (včetně tvorby dokladového portfolia). Před samotnou atestací ještě zašle své připravené portfolio v elektronické podobě atestační komisi.

19. Co znamená dosažení KS3?

Postup do KS3 oceňuje velmi výrazný posun v kvalitě práce učitele. Přináší proto kromě nesporné prestiže učitele i benefit v podobě trvalého atestačního příplatku a snížení vyučovací povinnosti. Získaný čas je určen tomu, aby se takto zkušený učitel mohl



více věnovat odbornému rozvoji svých kolegů a napomáhal růstu kvality učitelů ve své škole. KS3 je trvalý, učitelé nemůže být odebrán a zachovává se při přechodu učitelé na jinou školu. Získání KS3 také umožňuje učitelé po absolvování odpovídajícího studia vykonávat některé specializované nebo funkční pozice.

20. Jaká je další možná cesta po dosažení KS3?

Kariérní systém nabízí ještě KS4, jenž je připraven pro učitele, kteří jsou lídry ve svém oboru a svým působením přesahují školu, v níž působí. Jsou výraznými učitelskými osobnostmi a působí regionálně nebo celostátně. Přispívají k růstu kvality českého školství. Přirozeně se bude tedy jednat o poměrně úzkou skupinu učitelů.

21. Bude existovat i cílená podpora pro učitele při jejich přípravě na postup do KS4?

Při přípravě na postup do KS4 také získává učitel podporu od ředitele školy a čerpá z nabídky dalšího vzdělávání. Oproti předchozím stupňům se však učitel připravuje mnohem více samostatně. Podpora ze strany ředitele školy je směřována zejména k tvorbě podmínek pro vlastní profesní rozvoj učitele. Uchazeč o postup do nejvyššího kariérního stupně může využít připravené nabídky dalšího vzdělání, zejména z nabídky určené pro učitele zapojené v kariérním systému, takzvané DVKS (další vzdělávání pro kariérní systém). Tato nabídka podléhá nově stanoveným kritériím kvality, a to nejen v obsahu vzdělávacího programu, ale také v případě osoby lektora a organizace, která bude vzdělávací programy připravovat. Tento typ vzdělávání bude dlouhodobějšího charakteru a bude zahrnovat jak prezenční formu, tak e-learning.

22. V čem se odlišuje dokladové portfolio po postupu do KS4 od postupu do KS3?

Dokladové portfolio pro KS4 má stejnou strukturu jako u ostatních kariérních stupňů, ale svým obsahem odráží skutečnost, že se jedná o nejvyšší stupeň kariérního systému. Učitel prokazuje, že je vynikajícím pedagogem s dosažením všech kompetencí na nižších stupních, a zároveň dokládá, že se výrazně profiluje ve vybraných kompetencích na KS4.

23. Kdy je potřeba se přihlásit k atestačnímu řízení na KS4 a co se od učitele očekává?

Uchazeč o KS4 postupuje obdobným způsobem jako při přípravě na KS3. Rovněž podává 1 rok předem přihlášku a také v předstihu před atestačním řízením zasílá dokladové portfolio. Atestační komise je tříčlenná a je složena z odborníků s celostátní působností a expertů na uchazečem vybranou část kompetencí. Od uchazeče se očekává, že představí svůj aktivní podíl na rozvoji kvality školství na regionální nebo celostátní úrovni.

24. Co znamená dosažení KS4?

Dosažením KS4 se učitel dostává na vrchol kariérního systému. Odvádí pedagogickou práci ve vysoce nadstandardní kvalitě. Vzhledem ke svým kompetencím je vnímán jako lídr svého oboru i za hranicemi své školy. Jedná se tedy o vysoce prestižní záležitost.

Učitel na KS4 bude moci působit v roli odborného konzultanta a pomáhat dalším učitelům v cestě na KS3. Získání KS4 je doprovázeno zvýšením atestačního příplatku a dalším snížením přímé vyučovací povinnosti. Kariérní stupeň 4 je udělován učiteli trvale a bonusy z něj vyplývající jsou vázány na zvýšený rozsah činností ve prospěch růstu kvality školství v ČR.

25. Jaký přínos pro školu bude mít skutečnost, že na ní pracuje učitel na KS4?

Skutečnost, že na škole pracuje učitel na KS4, je nespornou známkou kvality a prestiže. Nezanedbatelným přímým bonusem pro školu je pak i přenos zkušeností z jiných škol do školy vlastní, který se díky učiteli na KS4 bude bezesporu uskutečňovat. Učitel na KS4 tak vlastní škole přináší kontakty a inspiraci a přispívá k růstu kvality i ve své škole. Již dnes ve školách pracují učitelé, kteří rozsahem své práce (v oblasti rozvoje školského systému a podpory růstu jeho kvality) výrazně přesahují rámec vlastní školy. Tito učitelé získají pro svou činnost snížením vyučovací povinnosti potřebný prostor a škola získá prostředky na plat učitele, který jeho vyučovací povinnost převezme.

Na kariérní systém učitelů a jeho uplatnění ve školství je tedy nutné se dívat jako na celek. Těm nejlepším a neaktivnějším učitelům vytváří prostor pro to, aby mohli přispívat k naplnění základního cíle, ke kterému kariérní systém míří – zvýšení kvality českého školství jako celku.

26. Bude nějak omezen počet učitelů s vyšším kariérním stupněm na jedné škole?

Počet učitelů ve smyslu „1 škola – jeden učitel na KS3“ omezen nebude. Počet učitelů s vyšším kariérním stupněm ve školách se bude obvykle lišit. Cílový podíl učitelů s vyšším kariérním stupněm je stanoven na 20 %.

6. Seznam zkratk použitých v dokumentu

DVKS	další vzdělávání učitelů v kariérním systému
DVPP	další vzdělávání pedagogických pracovníků
KS	kariérní systém
KS1	kariérní stupeň 1
KS2	kariérní stupeň 2
KS3	kariérní stupeň 3
KS4	kariérní stupeň 4
SU	Standard učitele
PPR	plán profesního rozvoje
FVU	fakulty vzdělávající učitele
IPn	individuální projekt národní



7. Přílohy

7.1. Příloha č. 1 Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí



Příloha č. 1 Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí			
Období	Učitel	Ředitel	Další podpora učitele
Učitel na cestě ke KS2 → adaptační období	<ul style="list-style-type: none"> Je v nezbytné míře po teoretické i praktické stránce vybaven znalostmi, které jsou předpokladem k jejímu úspěšnému zvládnutí. V průběhu adaptačního období si vytvoří svůj plán profesního rozvoje. Sdílí své zkušenosti s dalšími začínajícími učiteli v regionu. Spolupracuje s ředitelem, uvádějícím učitelem, příp. jiným odborníkem, pokud se podílí na jeho uvádění do praxe. Pracuje na svém dokladovém portfoliu. Průběžně získává zkušenosti ve výuce. 	<ul style="list-style-type: none"> Přidělí učiteli uvádějícího učitele. Hospituje učitele. Konzultuje s uvádějícím učitelem. Pomůže naplánovat učiteli PPR. Pravidelně konzultuje s učitelem jeho práci a tím získává přehled o jeho práci a postupném profesním rozvoji. 	<ul style="list-style-type: none"> Sdílení zkušeností na regionální úrovni v rámci organizovaných setkání zač. učitelů. Dle svého PPR si učitel volí kurzy z nabídek vzdělávacích institucí DVPP i DVKS.
<p>Příprava na atestační řízení na KS2</p> <p>Atestační řízení na KS2</p>	<p>Činnost učitele před atestačním řízením:</p> <ul style="list-style-type: none"> Provede sebehodnocení v kompetenčním archu – vyjádří se ke všem kompetencím SU za použití indikátorů definovaných ve SU pro KS2. Připraví si dokladové portfolio. Podstoupí atestační řízení, které je posledním povinným stupněm v rámci kariérního systému. <p>Atestační řízení – formou hodnotícího rozhovoru:</p> <ul style="list-style-type: none"> Probíhá koncem 2. roku působení nového učitele ve škole. Členy atestační komise jsou vždy ředitel školy a uvádějící učitel. Atestačního řízení se může také jako třetí osoba účastnit osoba mimo danou školu – ideálně odborník z fakulty vzdělávající učitele nebo odborník z jiné školy v regionu, pokud se na uvádění podílel. V atestačním řízení neprokazuje učitel naplnění všech kompetencí ze SU na úrovni odpovídající indikátorům KS2. Musí však prokázat, že se v nich postupně zlepšuje a že na svém profesním rozvoji pracuje. <p>Výsledek atestačního řízení se zaznamená do příslušné databáze. Získání KS2 je nutným předpokladem pro uzavření pracovní smlouvy na dobu neurčitou a prvním platovým postupem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vede atestační řízení společně s uvádějícím učitelem, případně i jiným odborníkem, který se na uvádění zač. učitele podílel. 	
Učitel na KS2	<ul style="list-style-type: none"> Profesní kompetence prokázal v atestačním řízení na KS2, jímž ukončil své adaptační období ve škole. Svou práci ve škole se žáky odvádí soustavně v požadované kvalitě stanovené SU. Samostatně se věnuje výchově a vzdělávání žáků a pracuje na svém profesním rozvoji – rozvíjí si své profesní dovednosti, průběžně aktualizuje své odborné znalosti. 	<ul style="list-style-type: none"> Trvale a systematicky podporuje učitele při rozvoji jeho kompetencí dle SU. Konzultuje PPR učitele ve vztahu ke SU. Vytváří takové podmínky ve škole (organizační, motivační, finanční, DVPP), aby mohl učitel pracovat na svém profesním rozvoji a příp. postupovat v KS. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS Možnost využití podpory kolegy na KS3 nebo KS4 ve škole apod.
Učitel na cestě ke KS3	<ul style="list-style-type: none"> V průběhu let tvoří a plní minimálně tři PPR. Rozvíjí své profesní kompetence ve vztahu k SU – snaží se o postupné naplnění všech kompetencí popsaných indikátory pro KS2. Cíleně rozvíjí logický svazek těch kompetencí, ve kterých chce dosáhnout úrovně KS3. Podporuje další učitele ve škole – učitel se pomalu stává „pedagogickým lídrem“ školy. Zvětšení rozsahu působení učitele je nutným předpokladem pro KS3. Rozvíjí kvalitu své práce – nutný předpoklad pro KS3. Rok před atestačním řízením na KS3 podá přihlášku. 	<ul style="list-style-type: none"> Podporuje učitele při tvorbě a plnění jeho PPR. Vytváří podmínky pro profesní rozvoj učitele. Motivuje učitele ke stálému zlepšování ve všech kompetencích s cílem naplnit úroveň popsanou indikátory na KS2. Umožňuje postupný přerod učitele v „pedagogického lídra“ školy. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS Možnost využití podpory kolegy na KS3 nebo KS4 ve škole apod.
<p>Příprava na atestační řízení na KS3</p> <p>Atestační řízení na KS3</p>	<p>Činnost učitele 1 rok před atestačním řízením:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pracuje s učitelem z jiné školy na KS4 plnící úlohu odborného konzultanta. Tvoří a plní poslední (minimálně třetí) PPR. Na začátku roku provede sebehodnocení učitele v kompetenčním archu. Vyjadřuje se ke všem kompetencím na KS2 a ke kompetencím, v nichž chce v atestačním řízení prokázat kvalitu své práce, výsledky své práce a rozsah působení na KS3 dle SU. Tvoří své dokladové portfolio, které musí být dokončené a elektronicky zaslané atestační komisi 1 měsíc před atestačním řízením. <p>Atestační řízení:</p> <ul style="list-style-type: none"> Učitel na základě svého dokladového portfolia obhajuje svoji práci a úroveň kompetencí na KS3 dle SU před atestační komisí ve třech hlediscích – kvalita práce učitele, výsledky práce učitele a rozsah jeho působení. Atestační komise má 5 členů: <ul style="list-style-type: none"> učitel z jiné školy na KS4 vykonávající činnost odborného konzultanta člen nominovaný fakultou vzdělávající učitele další učitel z odpovídajícího druhu a typu školy minimálně na KS3 ředitel školy, v níž je uchazeč o KS3 zaměstnán další odborník z praxe dle druhu a typu školy <p>Získaný KS3 se zaznamenává do příslušné databáze. Učitel získá atestační příplatek a snížení přímé vyučovací povinnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Umožňuje činnosti učitele z jiné školy na KS4 plnícího úlohu odborného konzultanta na škole. Podporuje učitele formou konzultací při přípravě na atestační řízení. Vyjadřuje se k sebehodnocení práce učitele v jeho kompetenčním archu a dokladovém portfoliu. Potvrzuje naplňování všech kompetencí učitele na úrovni KS2. Účastní se jednání atestační komise. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS Podpora učitele z jiné školy na KS4 plnícího roli odborného konzultanta spočívá mj. v: <ul style="list-style-type: none"> Pomoci při práci na PPR učitele Pomoci s tvorbou dokladového portfolia Dalším objasněním KS a náležitostí atestačního řízení Hospitacích v hodinách Individuálním přístupem Vyjádření k naplňování kompetencí učitele na úrovni KS2 a KS3
Učitel na KS3	<ul style="list-style-type: none"> Učitel odvádí práci ve vysoké kvalitě odpovídající Standardu učitele. Učitel je vnímán jako expert ve svém oboru. Průběžně se zdokonaluje ve svých předmětech, oborových didaktikách, pedagogice, psychologii, speciální pedagogice a v oblasti managementu třídy. Učitel dosahuje ve své práci dlouhodobě výborných výsledků. Pozitivně je hodnocen vedením školy, žáky i jejich rodiči. Disponuje takovými znalostmi a dovednostmi, které mu umožní vést a hodnotit ostatní učitele v jejich profesním růstu. Cíleně pracuje na svém neustálém profesním rozvoji. 	<ul style="list-style-type: none"> Umožňuje práci učitele na KS3 tím, že jeho činnost a rozsah působení ve škole podporuje. Podporuje učitele při tvorbě a plnění jeho PPR. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP Čerpání z dalších nabídek DVKS Možnost spolupráce s dalšími učiteli na KS3 a příp. KS4
Učitel na cestě ke KS4	<ul style="list-style-type: none"> Je díky svým kvalitám a zkušenostem vnímán jako lídr ve svém oboru i za hranicemi své školy. Angažuje se v profesních sdruženích, publikuje a lektoruje v rámci předmětů své aprobační skupiny, v oblasti pedagogických a psychologických věd nebo v oblasti manažerských dovedností apod. Přispívá tak aktivně k růstu kvality v rámci systému školství. Rozvíjí své mentorské, lektorské, prezentační nebo jiné dovednosti. Volí si, které kompetence (kterou kompetenci) rozvíjí s cílem získat KS4. V průběhu let tvoří a plní minimálně tři PPR. Rok před atestačním řízením na KS4 podá přihlášku. 	<ul style="list-style-type: none"> Podporuje učitele v rozvoji kompetencí a jeho směřování na KS4. Podporuje učitele při tvorbě a plnění jeho PPR. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS Možnost spolupráce s dalšími učiteli na KS3, resp. KS4
<p>Příprava na atestační řízení na KS4</p> <p>Atestační řízení na KS4</p>	<p>Činnost učitele 1 rok před atestačním řízením:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tvoří a plní poslední (minimálně třetí) PPR. Na začátku roku provede sebehodnocení učitele v kompetenčním archu. Vyjadřuje se ke všem kompetencím na KS2, KS3 a ke kompetencím, v nichž chce v atestačním řízení prokázat kvalitu své práce, výsledky své práce a rozsah působení na KS4 dle SU. Tvoří své dokladové portfolio, které musí být dokončené a elektronicky zaslané atestační komisi 1 měsíc před atestačním řízením. <p>Podrobnosti atestačního řízení:</p> <ul style="list-style-type: none"> Učitel na základě svého dokladového portfolia obhajuje svoji práci a úroveň kompetencí na KS4 dle SU před atestační komisí ve třech hlediscích – kvalita práce učitele, výsledky práce učitele a rozsah jeho působení. Atestační komise bude mít 3 členy: <ul style="list-style-type: none"> Člen nominovaný fakultou vzdělávající učitele Další zkušený učitel z odpovídajícího typu a druhu školy na KS4 <p>Získaný KS4 se zaznamenává do příslušné databáze. Učitel získá atestační příplatek a snížení přímé vyučovací povinnosti.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nemá žádnou roli v atestačním řízení – předpokládá se přesah učitele mimo školu. Vyjadřuje se k sebehodnocení práce učitele v jeho kompetenčním archu a dokladovém portfoliu. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS Možnost spolupráce s dalšími učiteli na KS3, resp. KS4
Učitel na KS4	<ul style="list-style-type: none"> Učitel odvádí práci ve vysoké kvalitě odpovídající Standardu učitele. Učitel je vnímán jako expert ve svém oboru. Průběžně se zdokonaluje ve svých předmětech, oborových didaktikách, pedagogice, psychologii, speciální pedagogice a v oblasti managementu třídy. Učitel dosahuje ve své práci dlouhodobě výborných výsledků. Pozitivně je hodnocen vedením školy, žáky i jejich rodiči. Je díky svým kvalitám a zkušenostem vnímán jako lídr ve svém oboru i za hranicemi své školy. Angažuje se v profesních sdruženích, publikuje a lektoruje v rámci předmětů své aprobační skupiny, v oblasti pedagogických a psychologických věd nebo v oblasti manažerských dovedností apod. Přispívá tak aktivně k růstu kvality v rámci systému školství. Disponuje takovými znalostmi a dovednostmi, které mu umožní vést a hodnotit ostatní učitele v jejich profesním růstu i mimo svou školu. Cíleně pracuje na svém neustálém profesním rozvoji. 	<ul style="list-style-type: none"> Umožňuje práci učitele na KS4 tím, že jeho činnost podporuje, respektuje snížený úvazek. Podporuje učitele při tvorbě a plnění jeho PPR. 	<ul style="list-style-type: none"> Čerpání z nabídky DVPP a DVKS. Sdílení zkušeností s dalšími učiteli na KS4.

Národní institut pro další vzdělávání
Senovážné nám. 25
110 00 Praha 1
www.nidv.cz