

KARIÉRNÍ SYSTÉM UČITELŮ

Metodická příručka pro ředitele škol



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	2
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 KS2	5
3.3.3. Postup do vyšších kariérních stupňů KS3 a KS4	6
4. Atestační řízení.....	6
4.1. Atestační řízení pro postup do KS2	6
4.2. Atestační řízení pro postup do KS3 a do KS4.....	7
4.2.1. Atestační komise	7
4.2.2. Podpora učitele přihlášeného k atestaci do KS3	7
4.2.3. Průběh atestačního řízení na KS3	8
4.2.4. Atestační řízení na KS4.....	8
4.3. Atestační příplatky a snížení úvazku	8
4.4. Úplata za atestační řízení	9
5. Role ředitele školy v kariérním systému učitelů	9
5.1. Proč se má ředitel školy zabývat kariérním systémem učitelů?.....	9
5.2. Ředitel a profesní rozvoj učitelů v konkrétní škole.....	10
6. Seznam zkratk použitých v dokumentu.....	16
7. Přílohy	19
Příloha č. 1 Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí.....	20
Příloha č. 2 Ředitel a jeho úkoly v kariérním systému.....	21

Úvod

Příručka pro ředitele je určena všem ředitelům škol, kteří chtějí získat bližší informace o podobě kariérního systému učitelů¹ (dále jen KS). Na následujících stránkách je KS popsán s důrazem na jím vytyčenou novou kariérní cestu, nazývanou cesta rozvoje profesních kompetencí².

Tato publikace 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 se soustředí na úkoly ředitele školy v kariérním systému učitelů. Součástí příručky je grafické 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.karieraucitelu.cz. Pro zájemce o bližší osvětlení otázek spojených se zaváděním KS jsou určeny především následující výstupy:

1. Standard učitel – základní stavební prvek kariérního systému,
2. metodická příručka pro ředitele „Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“, která popisuje proces plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů, obsahuje i informace o průběhu adaptačního období začínajícího učitele,
3. 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,
4. informační brožura „Kariérní systém učitelů“, která shrnuje všechny informace o kariérním systému učitelů a ředitelů, včetně seznamu všech vytvořených výstupů z IPn Kariérní systém,
5. 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, konzervatoří a VOŠ, je postaven na třech kariérních cestách:

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

¹ Příručka popisuje 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 vnese legislativní proces.

² Viz Příloha č. 1.

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 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 (SU) 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

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

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.

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

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

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

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

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 činností⁴ jsou zachovány dosavadní požadavky pro získání

4 V současné době je legislativně ukotveno 7 specializovaných činností: 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.

kvalifikačních 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 činností⁵:

- 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 jako učitel na KS2 + koordinace ŠVP; výchovný poradce; mentor
Učitel – KS4	může vykonávat všechny specializované činnosti bez omezení

⁵ 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.

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 legislativa⁶ z hlediska kvalifikačních předpokladů jen předpoklady pro výkon funkce ředitele školy. Stanoví, že ředitel musí absolvovat v zákonem 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 KS3⁷ s tím, že dosažení KS3 bude řediteli umožněno v zákonem stanovené lhůtě⁸.

3.3. Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí

Kariérní cesta rozvoje profesních kompetencí⁹ je přímo navázána na Standard učitele. Učitel v jejím průběhu postupuje po čtyřech kariérních stupních od kariérního stupně 1 (KS1) po kariérní stupeň 4 (KS4). Tyto kariérní stupně jsou odlišeny kvalitou, výsledky 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 setrvává na KS1, je adaptace učitele na podmínky praxe ve školách, propojování teoretických poznatků s vlastní učitelskou praxí a začleňování začínajícího učitele do práce konkrétní školy. Ředitel školy má v adaptačním období začínajících učitelů zásadní úlohu.

Podpora začínajícího učitele v průběhu adaptačního období

V průběhu adaptačního období je začínajícímu učiteli poskytována podpora pro postupné dosahování a rozvoj kompetencí popsanych ve Standardu učitele na KS2. Profesní rozvoj učitele v KS1 se řídí plánem profesního rozvoje učitele (dále jen PPR), učitel

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

7 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.

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

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

je podporován ze strany uvádějícího učitele 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. DVKS¹⁰. Vzdělávání v rámci DVKS bude zaměřené na rozvíjení a naplňování kompetencí vymezených SU. Jeho smyslem není suplovat pregraduální přípravu, ale dosáhnout takové kvality profesních kompetencí, aby byl učitel schopen samostatně zvládat nároky ŠVP své školy.

Hodnocení učitele v adaptačním období a postup do KS2

Postup učitele z adaptačního období (KS1) do KS2 je jedinou povinností učitele v jeho kariérním profesním růstu. 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. Výchozí bodem 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 KS2

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 aktivní přístup učitelů k plánování osobního profesního růstu v souladu s plánem dalšího vzdělávání učitelů školy a plánem pedagogického rozvoje školy, stejně jako vytváření, realizace a hodnocení osobních plánů profesního rozvoje¹¹.

I v této oblasti má ředitel školy velmi důležitou úlohu, ze zákona je zodpovědný za kvalitní pedagogickou práci školy, za profesní rozvoj učitelů.

3.3.3. Postup do vyšších kariérních stupňů KS3 a KS4

Rozhodnutí postoupit do KS3, resp. následně do kariérního stupně KS4 je individuálním rozhodnutím učitele. Podmínkou pro získání KS3 nebo KS4 je úspěšné absolvování atestačního řízení. Učitel následně může volit cestu některých specializačních studií

¹⁰ DVKS – další vzdělávání pro kariérní systém.

¹¹ Podrobnější informace o plánech profesního rozvoje viz „Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“.

nebo funkčních pozic. Ředitel školy může být učiteli na této cestě podporovatelem, konzultantem. Učitelští lídři 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 učitele¹².

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 zdůvodněním¹³. 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, který vzniká v součinnosti začínajícího učitele a ředitele školy 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 pro 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.

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

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

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 profiloval.

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

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

V podpoře cesty učitele na KS3 hraje významnou roli učitel na KS4 plnící roli odborného konzultanta¹⁴, 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. Učiteli 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.

Ředitel školy učitele podporuje při sestavování PPR a dává mu příležitosti k tomu, aby mohl uplatnit svoje zkušenosti, vědomosti a dovednosti ve prospěch pedagogického rozvoje školy a ostatních učitelů.

¹⁴ Pro učitele aspirujícího na KS4 není zřízena podpůrná pozice odborného konzultanta.

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

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 – výsledky“
- vyjádření ředitele školy
- dotazy členů atestační komise, rozprava, zpětná vazba uchazeči
- porada atestační komise bez přítomnosti uchazeče
- výrok atestační komise

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 zkušební 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 po úspěšném ukončení adaptačního období – je dokladem o vysoké kvalitě práce učitele, o jeho dlouhodobě výborných výsledcích a též o větším rozsahu práce¹⁵ učitele směřujícího k růstu kvality práce školy, ve které učitel působí (KS3), resp. s dopadem na rozvoj kvality školství v ČR (KS4). 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

¹⁵ Postup do KS3, resp. do KS4 bude znamenat nové nastavení náplně práce učitele, z něhož bude patrný očekávaný zvýšený rozsah práce učitele.

kvality a zlepšováním výsledků žáků na 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 úvazku

Postup do KS2 není doprovázen atestačním příplatkem ani snížením základního úvazku. KS2 je trvalý a učiteli 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.

Učiteli na KS3 je snížena přímá vyučovací povinnost o 2 hodiny týdně¹⁶. Snížení úvazku je vázáno na plnění podmínek zvýšeného rozsahu činností vykonávaných pro školu.

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.¹⁷

Učiteli na KS4 je přímá vyučovací povinnost snížena o 3 hodiny týdně¹⁸. 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.

¹⁶ Vztaheno k úvazku 21–22 hodin přímé pedagogické činnosti.

¹⁷ Výkon těchto činností monitoruje organizace pověřená organizací atestačního řízení.

¹⁸ Vztaheno k úvazku 21–22 hodin přímé pedagogické činnosti.

4.4. Úplata za atestační řízení

Atestační řízení do KS3 a KS4 je zpoplatněno¹⁹. 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. Role ředitele školy v kariérním systému učitelů

5.1. Proč se má ředitel školy zabývat kariérním systémem učitelů?

Základem úspěchu každé školy jsou lidé, kteří v ní pracují, především učitelé. Předpokladem úspěchu školy je proto rozvoj kompetencí učitelů, díky němuž učitel lépe a efektivněji učí. Měřítkem kvalitní pedagogické práce školy je zlepšování výsledků vzdělávání žáků v rámci jejich osobního maxima. Pokud se učiteli pedagogická práce daří, jsou jeho žáci úspěšnější (zlepšují se jejich výsledky ve vzdělávání v kontextu jejich individuálních možností) a zároveň jsou motivovanější pro své celoživotní učení. Úspěchy žáků motivují učitele k vlastnímu profesnímu rozvoji. Tím se zajišťuje růst kvality školy.

Hlavním záměrem kariérního systému je profesní rozvoj učitelů a tím i kvalitativní rozvoj celé školy. Kariérní systém a naplňování požadavků Standardu učitele jsou jedním z nástrojů profesního růstu učitelů. Standard učitele definuje profesní kvalitu učitele, je oporou pro objektivní hodnocení kvality práce učitelů a vytváří prostor pro formativní hodnocení učitelů ve škole.

Úkolem ředitele je cíleně pomáhat učitelům na jejich profesní cestě k efektivnímu vzdělávání žáků a zvyšovat kvalitu pedagogických procesů ve škole. Ředitel školy vytváří takové podmínky, které podporují vnitřní motivaci učitelů pro jejich profesní rozvoj, umožňují jejich vzdělávání, dovolují hledání nových pedagogických cest a stimulují spolupráci učitelů a sdílení zkušeností.

Ředitel školy odpovídá za kvalitu školy, odpovídá za pedagogický leadership. Ředitel školy pro to nastavuje podmínky (organizuje, získává, podporuje jednotlivce i týmy, nabízí, dává podněty k diskusi apod.).

Ředitel školy dbá o profesní rozvoj všech učitelů bez ohledu na to, jakého kariérního stupně dosáhli nebo na který kariérní stupeň aspirují.

Ředitel školy se stará o to, aby se učitel rozvíjel celoživotně, a to v souvislosti se zdokonalováním dovedností odpovídajících jednotlivým kompetencím vymezených Standardem učitele.

➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 1. Ředitel školy a jeho odpovědnost za kvalitu školy a profesní rozvoj pedagogů.

¹⁹ Navrhovaná částka činí 12 000 Kč.

5.2. Ředitel a profesní rozvoj učitelů v konkrétní škole

➤ PODMÍNKY PRO PROFESNÍ ROZVOJ UČITELŮ

- Škola má sdílenou pedagogickou vizi a společnou koncepci pedagogické práce.
 - Škola má svůj program pedagogického rozvoje se zaměřením na výsledky vzdělávání žáků – rozvoj dovedností pedagogů.
 - Všichni učitelé znají a ve své práci vycházejí ze Standardu učitele, škola si doplňuje a přizpůsobuje indikátory v souladu se svými podmínkami.
 - Vedení školy vytváří systém pravidelného plánování profesního rozvoje učitelů; poskytuje učitelům zpětnou vazbu, v rámci které se vyhodnocuje plnění plánů a efektivita profesního rozvoje učitelů.
 - Za další vzdělávání pedagogických pracovníků se považuje nejen absolvování kurzů a seminářů, nově nabyté poznatky a dovednosti se uplatňují ve vlastním pedagogickém procesu.
 - Ve škole je nastaven systém bezpečné vnitřní podpory pedagogických pracovníků.
 - Učitelé rozumí tomu, že jejich profesní rozvoj není možný bez smysluplné kolegiální spolupráce.
 - Ředitel je přesvědčen o nutnosti podporovat rozvoj svých pedagogických pracovníků a k tomu ve škole zajišťuje podmínky a bezpečné prostředí.
 - Ve škole je zabezpečeno, že interní mentor bude mít dost času na podporu svých kolegů a že ve škole bude podporován růst pedagogických lídrů.
 - Existuje dostupná externí podpora pedagogické práce školy.
- ➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 2. Předpoklady pro úspěšný profesní rozvoj učitelů ve škole.

➤ ANALÝZA ROZVOJOVÝCH POTŘEB UČITELŮ A ZPŮSOBY JEJICH ZJIŠŤOVÁNÍ

Úkolem ředitele je v kontextu potřeb školy zjistit aktuální rozvojové potřeby jednotlivých učitelů a pomáhat při zajišťování podmínek pro jejich naplnění (např. rozvojových rozhovorů, plánů profesního rozvoje, podporou týmové spolupráce ve škole, podporou DVPP apod.).

Způsoby získávání informací potřebných pro analýzu:

- soubor informací o práci pedagoga
- závěry ze sebehodnocení učitele vzhledem k úrovni v rámci Standardu učitele na zvoleném kariérním stupni doplněné doklady potvrzujícími vlastní hodnocení
- učitelem navržený vlastní plán profesního rozvoje
- analýza profesního portfolia učitele (případně dokladového portfolia)
- plán pedagogického rozvoje školy

- Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 4.1 Analýza a identifikace rozvojových potřeb pedagogického pracovníka.

➤ PLÁN PROFESNÍHO ROZVOJE

Úkolem ředitele je ve spolupráci s učitelem naplánovat hlavní úkoly a způsob realizace jeho profesního rozvoje na další období; zajišťovat soulad profesního rozvoje učitele se strategickými plány školy.

Plán vychází ze stávajících dovedností pedagoga a směřuje k jasně formulovaným cílům, ze kterých vyplývá konkrétní cesta ke změnám ve výsledcích vzdělávání žáků. Plánování profesního rozvoje učitele je třeba uskutečňovat vždy v součinnosti s plánem pedagogického rozvoje školy a vzhledem k individuální úrovni dosahování rozvoje kompetencí obsažených ve Standardu učitele.

Plán profesního rozvoje (PPR)

Plánování profesního rozvoje je zásadním předpokladem pro profesní růst učitele, a to jak z pohledu kvality jeho práce, tak i pro růst v rámci kariérního systému. V procesu tvorby plánu profesního rozvoje se učitel zamýšlí nad stanovením zásadních cílů pro nejbližší období a zároveň provádí reflexi již splněných cílů. S plánem profesního rozvoje přímo souvisí i vedení profesního portfolia, neboť v plánu profesního rozvoje jsou uvedeny cíle profesního rozvoje. V profesním portfoliu učitel shromažďuje doklady k průběhu a výsledkům své práce (např. důkazy učení žáků atd.) a východiska pro další profesní rozvoj. Plán profesního rozvoje zahrnuje např. odpovědi na otázky „co jsem se naučil“, „v čem jsem se zdokonalil“, „v čem se potřebuji zlepšit“ a „co pro to udělám“.

- Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 4.2.1 Plán profesního rozvoje.

➤ JAK PRACOVAT S PLÁNEM PROFESNÍHO ROZVOJE?

Předpoklady pro úspěšnou práci s plánem profesního rozvoje

- Vedení školy vytváří systém pravidelného plánování profesního rozvoje učitelů.
- Učitel rozumí tomu, že pedagogické plánování podporuje jeho profesní i osobní rozvoj.
- Všichni učitelé znají a ve své práci aplikují dokument Standard učitele, škola si doplňuje a přizpůsobuje indikátory v souladu se svými podmínkami.
- Vedení školy na základě svých organizačních a finančních možností vytváří podmínky pro splnění schválených rozvojových cílů jednotlivých učitelů.
- Ve škole je nastaven systém bezpečné vnitřní podpory pedagogických pracovníků.
- Učitel rozumí tomu, že jeho profesní rozvoj není možný bez smysluplné spolupráce s kolegy.

- Za DVPP se ve škole nepovažuje jen absolvování kurzů a seminářů.
- Plnění plánu profesního rozvoje dokládá učitel ve svém profesním portfoliu. Profesní portfolio je základem pro formativní hodnocení plnění cílů v plánu profesního rozvoje a další plánování.

Návrh postupu práce s plánem profesního rozvoje

- Vytvoření plánu profesního rozvoje

Učitel si samostatně, případně v konzultaci s kolegy, vytváří svůj plán profesního rozvoje, kde si obvykle vytyčí jeden až dva splnitelné cíle pro následující rok. Volba cílů vychází jak z požadavků Standardu učitele, tak i z potřeb školy. Cíle mají směřovat ke zlepšování výsledků vzdělávání žáků v rámci jejich osobního maxima. Cíle musejí být vyhodnotitelné.

- Projednání s vedením školy

Protože rozvoj učitele je úzce svázán s rozvojem školy jako organizace, je nutné, aby pedagog svůj plán profesního rozvoje projednával s vedením školy. Rozhovor o podobě plánu profesního rozvoje má mít rozvojový charakter, účelem je podpora učitele při formulaci jeho cílů a plánu kroků k jejich dosažení na daný školní rok. Rozhovor je vhodné uskutečnit na začátku školního roku.

- Vlastní realizace cílů plánu profesního rozvoje a jejich průběžné hodnocení

V průběhu celého roku učitel plní stanovené cíle a sbírá a tvoří doklady ze své pedagogické praxe, kterými doloží, že své cíle plní.

- Reflexe dosažení stanovených cílů a následné vytvoření dalšího plánu profesního rozvoje

Reflexi dosažených cílů prezentuje učitel vedení školy opět v rozhovoru. Při rozhovoru učitel popisuje svůj dosavadní rozvoj a předkládá vybrané doklady splnění svých cílů a diskutuje jejich relevantnost. Oporou a vodítkem pro obě strany je v tomto procesu Standard učitele. Na základě rozhovoru definuje učitel oblasti, ve kterých by se měl nebo chtěl zlepšovat, a spolupracuje s vedením školy při zpracování dalšího plánu profesního rozvoje na další školní rok nebo delší období.

➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 4.2.1 Plán profesního rozvoje.

➤ PROČ VĚNOVAT ČAS A POZORNOST FORMULACI CÍLŮ V PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE?

Úkolem ředitele je podporovat učitele při realizaci jejich plánu profesního rozvoje a vytvářet příležitosti k tomu, aby jej mohli naplňovat.

K tomu, aby mohly být naplněny cíle konkrétního plánu profesního rozvoje, je nutné je pečlivě formulovat.

Vhodnou pomůckou k prověření efektivity a vhodnosti nastavených cílů je metoda SMART(ER), nabízející otázky k posouzení:

Jsou cíle v plánu profesního rozvoje:

specifické (konkrétní)

měřitelné (smysluplné)

dosažitelné

realistické

termínované

pro radost (s pozitivním vlivem na okolí)

zaznamenané (hodnotitelné)?

Vedou plánované aktivity k dosažení cíle?

V průběhu naplňování cílů plánu profesního rozvoje je vhodné průběžně hodnotit úspěšnost dosahování cíle, případně zvažovat jeho reformulace, upravovat či měnit nastavené cíle.

➤ JAK UČITELŮM POMOCI PŘI DOSAHOVÁNÍ CÍLŮ OBSAŽENÝCH V PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE?

Podmínky:

- průběžný zájem ředitele a vedení školy
- soustavná bezpečná podpora; podporu nemusí zajišťovat pouze vedení školy, podpora od vnitřních mentorů může být efektivnější než od vedení školy

Nástroje a příležitosti k profesnímu rozvoji učitelů:

Realizace profesního rozvoje probíhá především tím, že učitel pracuje ve své třídě – učí se vlastní prací.

Příklady možných metod, nástrojů a příležitostí profesního rozvoje:

- soustavná práce s profesním portfoliem
 - vzájemné hospitace a videohospitace
 - sdílení zkušeností s kolegy
 - využití mentoringu a využití supervize
 - pedagogické dílny ve škole
 - konference, práce v profesních asociacích
 - videotréninky
- ➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 4.3 Realizace profesního rozvoje (naplňování stanovených cílů profesního rozvoje).

➤ JAK POSKYTOVAT ZPĚTNOU VAZBU? OD POPISU A INFORMACE KE KOREKCI A VYŠŠÍ KVALITĚ VE VZDĚLÁVÁNÍ – HODNOTICÍ ROZHOVOR

Úkolem ředitele ve spolupráci s učiteli je ověřit, zda učitelé splnili svůj plán profesního rozvoje, a získat podklady pro tvorbu návazného plánu profesního rozvoje.

Hodnoticí²⁰ rozhovor ředitele školy s jednotlivými učiteli

Očekává se, že alespoň jednou za rok se ředitel školy nebo ředitelem pověřený zástupce sejde s každým z učitelů, aby společně zhodnotili naplnění cílů stanovených PPR z předchozího období, diskutovali o profesním rozvoji učitele, jeho profesních kompetencích a učení v rámci celoživotního učení, a to v kontextu plánu pedagogického rozvoje školy a Standardu učitele.

Součástí přípravy na každoroční hodnoticí rozhovor je pozorování učitele v praxi (hospitace²⁰, návštěvy v hodině, sledování jeho interakce s dětmi a ostatními pedagogy při akcích školy, mimo výuku apod.) alespoň jednou v průběhu školního roku a poskytnutí ústní nebo písemné zpětné vazby. Cílem zpětné vazby je povzbudit učitele k dalšímu rozvoji, proto je postavena na ocenění kvality, dosaženého pokroku a dává návrhy a inspirace na další zlepšení práce učitele. Hospitace se soustředí na předem dohodnutou oblast profesní praxe a zpětná vazba se opírá o Standard učitele. Zpětná vazba z hospitace v písemné formě se může stát součástí profesního portfolia učitele.

Jedním z východisek pro diskusi při hodnoticím rozhovoru je Standard učitele a kompetence, tak jak jsou navrženy v kariérním systému. Důležitým podkladem pro vedení hodnoticích rozhovorů může být profesní portfolio učitele. Poskytuje podklady a důkazy pro potvrzení úspěšnosti učitele při naplňování Standardu učitele a cílů vytýčených v PPR. Rovněž prokazuje, jak učitel přemýšlel nad svou prací, analyzoval ji a reflektoval ji a na základě toho si uvědomil, že získal další dovednosti potřebné k svému profesnímu rozvoji.

Na konci hodnoticích rozhovorů se ve spolupráci s učitelem nastaví nové cíle. Tyto cíle poskytnou základ pro profesní rozvoj učitele a přispějí k rozvojovým plánům školy, které vedou ke zlepšení poskytování vzdělání a ke zlepšení vzdělávání žáků ve škole.

➔ Podrobnější informace získáte v Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů v kapitole 4.4 Hodnocení.

➤ JAKÉ ÚKOLY MÁ ŘEDITEL ŠKOLY PŘI PRÁCI S UČITELEM V ADAPTAČNÍM OBDOBÍ?

- Přidělit učiteli uvádějícího učitele.
- Hospitovat u začínajícího učitele.
- Konzultovat s uvádějícím učitelem.

²⁰ Hospitaci chápeme jako pozorování v hodině, které má především kontrolní funkci. Proto uvádíme také pojem návštěva v hodině. Rozumíme jím vzájemnou kolegiální návštěvu v hodině, která nemá kontrolní funkci, ale přispívá k poznávání kolegovy práce, inspiruje, dává bezpečnou zpětnou vazbu.

- Pomáhat učitelům s vytvořením plánu profesního rozvoje a s jeho naplňováním.
- Pravidelně hovořit s učitelem o jeho práci a tím získávat informace o kvalitě jeho práce; podporovat jej a kontrolovat jeho práci.
- Společně s uvádějícím učitelem vést atestační řízení na KS2.
- ➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 5. Plánování, průběh a hodnocení profesního rozvoje učitelů v adaptačním období začínajících učitelů.

➤ JAKÉ ÚKOLY MÁ ŘEDITEL ŠKOLY PŘI PRÁCI S UČITELEM NA KS2?

Pedagog, který se rozhodne zůstat na KS2, se soustředí na práci se svými žáky; jeho úkolem v rámci kariérního systému je zdokonalovat svoje profesní kompetence na úrovni požadavků KS2. Setrvání v KS2 je plnohodnotným stupněm úrovně učitelské praxe. Je to odpovědná a náročnou práce, a proto mu má být ze strany ředitele školy nabídnuta pomoc prostřednictvím bezpečné podpory. Zkvalitňování své zvolené profesní dráhy může učitel dosahovat různými cestami, prostředky a nástroji, např. samostudiem, DVPP, zapojením do inovativních programů, stážemi, účastí v celoškolských projektech apod.

Ve škole bude vždy největší počet učitelů na KS2. Těžiště práce ředitele v oblasti řízení pedagogického procesu a rozvoje kvality školy bude tedy práce s učiteli na KS2.

Ředitel školy je zodpovědný za profesní rozvoj všech učitelů, tedy rovněž učitelů, kteří celý profesní život setrvávají na KS2.

Rozvoj učitele je postaven na individuálním přístupu, je plánovaný a cíle jsou pravidelně vyhodnocovány, např. při rozvojovém rozhovoru s vedením školy. Profesní rozvoj učitelů respektuje dva základní principy: systémovost a systematičnost. Systémovost znamená provázanost plánování rozvoje školy s rozvojem jednotlivých pedagogů a opačně. Systematičností se rozumí to, že proces probíhá spirálovitě v následných fázích, na poslední navazuje opět ta první. Základní fáze profesního rozvoje jsou následující:

1. Analýza a identifikace rozvojových potřeb
2. Plánování
3. Realizace
4. Hodnocení

➔ Podrobnější informace získáte v „Metodice pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů“ v kapitole 4. Základní principy a fáze řízení profesního rozvoje učitelů.

➤ JAKÉ ÚKOLY MÁ ŘEDITEL ŠKOLY PŘI PRÁCI S UČITELEM SMĚŘUJÍCÍM KE KS3?

Ředitel školy nemá zodpovědnost za dosažení tohoto učitelova cíle, může však učiteli poskytnout podporu.

Ředitel školy:

- Podporuje učitele při tvorbě a plnění jeho plánů profesního rozvoje.
- Vytváří bezpečné prostředí pro profesní rozvoj učitele.
- Motivuje učitele ke stálému zlepšování ve všech kompetencích stanovených Standardem učitele s cílem zcela naplnit úroveň popsanou indikátory na KS2.
- Umožňuje postupný přerod učitele v pedagogického lídra školy.
- Umožňuje činnosti učitele z jiné školy na KS4 plnit roli odborného konzultanta na škole.
- Podporuje učitele formou konzultací při přípravě na atestační řízení.
- Vyjádří se k sebehodnocení učitele pro účely atestačního řízení.
- Účastní se jednání atestační komise.
- Potvrzuje získání všech kompetencí učitele na úrovni KS2.

➤ JAKÉ ÚKOLY MÁ ŘEDITEL ŠKOLY PŘI PRÁCI S UČITELEM SMĚŘUJÍCÍM KE KS4?

Ředitel školy nemá zodpovědnost za dosažení tohoto učitelova cíle, může však učiteli poskytnout podporu.

- Učitele motivuje.
- Učitele podporuje.
- Pomáhá vytvořit vhodné organizační podmínky pro činnost učitele za hranicemi školy.

➤ PROČ JE PRO ŠKOLU DŮLEŽITÉ MÍT UČITELE NA KS3?

Učitelé na KS3 jsou pedagogičtí lídři, pomáhají kolegům v dalším profesním rozvoji, do školy přinášejí nové podněty a pomáhají řediteli školy v řízení pedagogického procesu. Učitel na KS3 může ve škole vykonávat roli interního mentora.

Škola zároveň získává možnost snížit učitelů na KS3 úvazek o 2 hodiny týdně; tento čas učitel věnuje podpoře kolegů a růstu kvality školy.

Pokud má škola učitele na KS3, získává finanční prostředky na ocenění nejlepších učitelů, a to nezávisle na možnosti přidělovat nenárokové složky platu.

➤ PROČ JE PRO ŠKOLU ZAJÍMAVÉ MÍT UČITELE NA KS4?

Učitel bude do školy přinášet nové zkušenosti z jiných škol, kontakty a inspiraci, tím napomůže k růstu kvality vlastní školy. Působením učitele na KS4 jistě přispěje také ke zvýšení prestiže jeho kmenové školy.

6. Seznam zkratek 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

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 těchto 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.



Příloha č. 2 Ředitel a jeho úkoly v kariérním systému

Ředitel a jeho úkoly v kariérním systému

Kariérní systém učitelů	znalost
Standard učitele	znalost
Metodika pro učitele k přípravě dokladového portfolia v kariérním systému	znalost
Metodika pro ředitele k plánování a hodnocení profesního rozvoje učitelů	znalost
Cíleně pomáhat učitelům na jejich profesní cestě k efektivnímu vzdělávání žáků a zvyšovat kvalitu pedagogických procesů ve škole.	úkol
Vytvářet podmínky, které podporují vnitřní motivaci učitelů pro jejich profesní rozvoj, umožňují jejich vzdělávání, dovolují hledání nových pedagogických cest a stimulují spolupráci učitelů a sdílení zkušeností.	úkol
Zavést systém pravidelného plánování profesního rozvoje učitelů*.	úkol
Poskytovat učitelům zpětnou vazbu, v rámci které se vyhodnocuje plnění plánů a efektivita profesního rozvoje učitelů.	úkol
Podporovat působení interních mentorů.	úkol
Podle možností umožňovat i dostupnou externí podporu pro učitele.	úkol
Plnit specifické úkoly v tzv. adaptačním období začínajících učitelů.	úkol
*Cyklus profesního rozvoje učitelů	
V kontextu potřeb školy zjistit aktuální rozvojové potřeby jednotlivých učitelů.	1. fáze
Ve spolupráci s učitelem naplánovat hlavní úkoly a způsob realizace jeho profesního rozvoje na další období; zajišťovat soulad profesního rozvoje učitele se strategickými plány školy.	2. fáze
Systém pravidelného plánování profesního rozvoje učitelů – plán profesního rozvoje	2.1.
Vytvářet podmínky pro splnění schválených rozvojových cílů jednotlivých učitelů	2.2.
Zajišťovat vnitřní podporu pedagogických pracovníků	2.3.
Podporovat učitele při realizaci plánu jejich profesního rozvoje a vytvářet příležitosti k tomu, aby jej mohli naplňovat.	3. fáze
Ve spolupráci s učiteli ověřit, zda splnili PPR, a získat podklady pro tvorbu návazného PPR.	4. fáze



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