

# Projektový záměr IPn Kariéerní systém



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

MŠMT

červen 2011

# Základní údaje o projektu

**Operační program:** Vzdělávání pro konkurenceschopnost

**Prioritní osa:** Prioritní osy 4a Systémový rámec celoživotního učení (cíl Konvergence) a 4b Systémový rámec celoživotního učení (cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

**Typ projektu:** individuální projekt národní

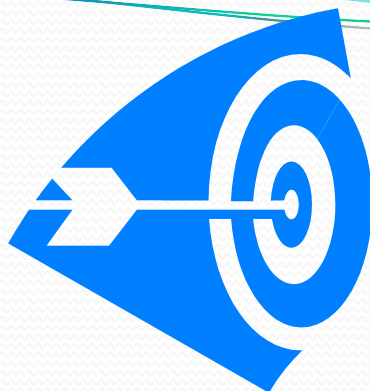
**Příjemce:** MŠMT

**Partner:** NIDV

**Rozpočet:** 30 mil. Kč

**Doba trvání:** 28 měsíců (IX/2011 – XII 2013)

## Hlavní cíl projektu



**Vypracovat kariérní systém učitelů** umožňující celoživotní zvyšování kvality jejich práce, propojený s **atestacemi** a navázaný na **motivující systém odměňování** na základě transparentních pravidel.

## Zdůvodnění potřeby

Připravovaný projekt je v souladu s:

- usnesením vlády č. 237 ze dne 6. 4. 2011 k Plánu plnění priorit jednotlivých resortů podle Programového prohlášení vlády ze dne 4. 8. 2010
- připravovaným Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR (2011)

## Dílčí cíle projektu

- Zpracovat návrh na harmonizaci relevantních právních předpisů týkajících se profesního rozvoje tak, aby byla jasně vymezena pravidla pro všechny účastníky, stanovena práva a povinnosti učitelů v oblasti jejich profesního rozvoje a nastaveny postupy, které umožní rozeznat a odměňovat kvalitní práci učitelů a ředitelů.
- Definovat jednotlivé kariérní stupně v návaznosti na víceúrovňový standard učitele.
- Definovat víceúrovňový standard pro ředitele.

## Dílčí cíle projektu

- Vytvořit a ověřit obsah, rozsah a způsob ukončení vzdělávání pro každý kariérní stupeň, metodickou podporu a navržený systém pilotně ověřit.
- Navrhnout systém hodnocení realizovaných vzdělávacích programů včetně jeho financování.
- Vytvořit kritéria a stanovit podmínky pro pravidelné hodnocení učitelů, vytvořit nástroj pro vedení portfolií profesního rozvoje a navržený systém pilotně ověřit.

## Kariérní systém – současný stav

- učitelé jsou zařazováni do platových tříd podle složitosti, odpovědnosti a obtížnosti vykonávané práce (katalog prací) a do platových stupňů podle délky praxe („věkový automat“)
- platy učitelů jsou dále stanovovány podle výkonnosti a dosažených pracovních výsledků (osobní příplatek, odměny – nenárokové složky platu)

## Kariérní systém – současný stav

- při splnění dalších kvalifikačních předpokladů (kvalifikace získaná podle zvláštního předpisu) a splnění podmínek předepsaných zákonem může být učitelů přiznána vyšší platová třída (výkon funkce výchovného poradce), příplatek za vedení (výkon funkce vedoucího pracovníka) nebo specializační příplatek (výkon specializované činnosti).



# Nedostatky současného kariérního systému

- nejsou stanoveny principy profesního rozvoje učitelů a ředitelů;
- jsou rozpoznány pouze funkční pozice v kariérním systému (specializovaná činnost, ředitel), ale nejsou popsány klíčové úrovně očekávané kvality práce profese učitele a ředitele;



## Nedostatky současného kariérního systému

- existuje jen dílčí provázanost mezi DVPP a kariérním systémem na podporu funkčních pozic, ale ne na kontinuální podporu růstu kvality práce učitele a ředitele;
- v zásadě neexistuje motivující systém odměňování podporující kvalitu práce – zodpovědnost leží na řediteli školy bez jasných a transparentních pravidel, limitovaný počet specializovaných činností, malé rozpětí pohybu

# Nový rámec kariérního systému (koncepce)

Kariérní stupně		
Stupeň	Pedagogické pozice	Funkční pozice
<b>1. stupeň</b>	<b>začínající učitel</b>	nemůže vykonávat žádnou z funkčních pozic
adaptační období	po dobu 1 nebo 2 let pedagogické praxe	
<b>2. stupeň</b>	<b>učitel</b>	a) může vykonávat <b>specializovanou činnost</b> (s výjimkou nově navrhovaných činností uvádějícího učitele a fakulního učitele) b) může vykonávat funkci zástupce ředitele
výkon standardních učitelských kompetencí	po 1 až 2 letech pedagogické praxe a dále	
<b>3. stupeň</b>	<b>učitel s 1. atestací</b>	a) může vykonávat <b>všechny druhy specializovaných činností</b> b) může vykonávat <b>funkci ředitele</b>
učitel – expert v pedagogické teorii a praxi	po 6 – 9 letech pedagogické praxe a dále	
<b>4. stupeň</b>	<b>učitel s 2. atestací</b>	a) může vykonávat <b>všechny druhy specializovaných činností</b> b) může vykonávat <b>funkci ředitele</b>
učitel – expert v andragogice a v pedagogické teorii a praxi	po 10 – 15 letech pedagogické praxe a dále	

## Kariérní cesty (koncepce)

**kariérní cesty** vyjadřují možnosti, jak bude moci učitel realizovat svůj kariérní růst

- A) pro začínajícího učitele bude **postup z kariérního stupně 1 do stupně 2 (učitel) povinný**, podmínkou postupu – úspěšné absolvování adaptačního programu (max. 2 roky)
- B) od kariérního stupně 2 bude kariérní postup pro učitele **nepovinný**

## Pět možných kariérních cest (koncepce)

1. udržování standardních učitelských kompetencí
2. získání expertních kompetencí v profesní praxi (učitel s 1. a s 2. atestací)
3. získání specializačních kompetencí
4. získání řídicích kompetencí
5. kombinovaný postup jak po kariérních stupních (získání atestace), tak získání specializačních či řídicích kompetencí

## Předpokládané roční náklady – rok 2023

Rozpětí cca 2,349 – 4,536 mld. Kč za předpokladu, že:

- atestaci získá 25% – 50 % učitelů, kteří budou pobírat atestační příplatek ve výši 5 tis. Kč
- atestaci získají 2% – 3% učitelů, kteří budou pobírat atestační příplatek ve výši 10 tis. Kč
- **zavedení nových specializovaných činností – náklady nepřesáhnou částku 500 – 800 mil. Kč ročně**

# Klíčové aktivity projektu



## Cíl aktivity 1: Kariérní systém

Připravit kariérní systém vycházející z koncepce nového kariérního systému učitelů, který bude motivovat učitele k dalšímu profesnímu rozvoji a kvalitní pedagogické práci a umožní jim volbu různých kariérních cest a postupů.



## Výstupy aktivity 1 – Kariérní systém

- dokončení práce na víceúrovňovém standardu učitele a ředitele v návaznosti na výstupy projektu QRAM (popis potřebných kompetencí pro každý z kariérních stupňů /pedagogických pozic)
- stanovení cílů vzdělávání pro jednotlivé kariérní stupně a pozice
- návrh kritérií pro hodnocení pedagogické práce učitelů – kdo, kdy a podle čeho bude učitele pravidelně hodnotit v jednotlivých kariérních stupních
- návrh rámcového obsahu, rozsahu a způsobu ukončení vzdělávání potřebného k dosažení kariérních stupňů a pozic

## Výstupy aktivity 1 – Kariérní systém

- návrh kariérního systému pro ředitele; stanovení a popis obsahu vzdělávání pro ředitele v návaznosti na vytvořený kariérní systém pro ředitele
- návrh kritérií pro uznávání již absolvovaného DVPP, doktorandského studia, dosavadní pedagogické praxe pro zařazení učitele do kariérního stupně 3 a 4
- stanovení a popis nových specializovaných činností, zpracování standardu vzdělávání v rámci DVPP
- návrh institucionálního zajištění vzdělávání uskutečňovaného v souvislosti s kariérním systémem

## Cíl aktivity 2: Systém vzdělávání

Vytvořit systém vzájemně provázaných modulových vzdělávacích programů; navrhnout systém kritérií pro hodnocení kvality vzdělávacích programů uskutečňovaných v souvislosti s kariérním systémem

## Výstupy aktivity 2 – Systém vzdělávání

- obsah vzdělávacích programů pro 3 kariérní stupně (programy vedoucí k dosažení úrovně standardu v jednotlivých stupních) a jejich pilotáž
- návrh DVPP provázaného s kariérovým systémem pro ředitele
- kritéria hodnocení DVPP uskutečňovaného v souvislosti s kariérním systémem, inovace systému udělování akreditací vzdělávacím programům
- návrh finančního zabezpečení prováděných hodnocení realizovaných programů DVPP
- kritéria pro výběr hodnotitelů, popř. návrh na zapojení subjektů, které budou hodnocení provádět

## **Cíl aktivity 3: Profesní portfolio**

Vytvořit a ověřit systém profesních portfolioí, která budou základem pro hodnocení kvality práce učitele.

## Výstupy aktivity 3 – Profesní portfolio

- vytvořený formát profesního portfolio
- kritéria pro hodnocení pedagogické práce učitelů a jejich zařazení do vyšších kariérních stupňů
- metodika pro učitele k vedení vlastních profesních portfolio
- metodika pro ředitele k hodnocení profesních portfolio učitelů
- vzdělávací program pro konzultanty profesních portfolio
- vyškolený tým konzultantů pro vedení a hodnocení profesních portfolio

## Kontakty:

PhDr. Jitka Miklová, MŠMT, [jitka.miklova@msmt.cz](mailto:jitka.miklova@msmt.cz)  
Mgr. Helena Plitzová, NIDV, [plitzova@nidv.cz](mailto:plitzova@nidv.cz)

Děkuji za pozornost.