



## INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

### Zápis z odborné diskuse k IPn

#### Kariérní systém

**17. 6. 2011, PF UK Praha**

Odbornou diskusi zahájil Mgr. Michal Trunda, ředitel odboru 25 MŠMT. Shrnul důvody přípravy IPn, zejména že současný kariérní systém je nevyhovující a nemotivující a je potřeba ho změnit. Dosavadní pokusy ztroskotaly na nedostatku finančních prostředků ve školství a na tom, že jsme se nedokázali odpoutat od stávajících právních předpisů. Vyjádřil naději, že tento projekt bude úspěšný.

Poté představil zástupce realizačního týmu: Za MŠMT se zúčastnila PhDr. J. Miklová a Mgr. P. Oriniaková. Za NIDV jako budoucího partnera projektu se zúčastnila paní ředitelka Mgr. H. Plitzová, PhDr. L. Šlajchová a Mgr. J. Nekola a dále se jako experti týmu zúčastnili Ing. S. Karabec a G. Lynn Kirkham jako zahraniční expert.

Jednání uvedla J. Miklová představením projektového záměru. Projekt je především koncepční, a tomu odpovídá nízký celkový rozpočet projektu (30 mil. Kč), ve srovnání s jinými IPn. Projekt by měl být zahájen na podzim tohoto roku, a bude trvat 2 roky. Hlavním cílem je vypracovat kariérní systém učitelů. Projekt se nebude zabývat všemi kategoriemi pedagogických pracovníků (tedy netýká se např. asistentů pedagoga, vychovatelů). Kariérní systém učitelů by měl umožnit celoživotní zvyšování kvality práce a navázání na odměňování.

Zdůraznila, že projekt vychází z Plánu plnění priorit jednotlivých resortů podle Programového prohlášení vlády ze dne 4. srpna 2010, kde je jedním z nich vytvoření kariérního systému. Kariérní systém je i jedním z hlavních úkolů v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR. Výstup projektu dobře časově koresponduje i s termínem, kdy by se měly zapracovat legislativní změny - v lednu 2014.

Představila 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.

- 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. Pravidelné hodnocení se bude týkat pouze těch učitelů, kteří projeví zájem o vlastní rozvoj a postup v kariérním systému.

Zmínila, že v projektu bude zohledněna práce pracovní skupiny a výstupy diskusí ke standardu učitele, které proběhly v roce 2009.

Zopakovala hlavní charakteristiky současného kariérního systému a dále nedostatky současného kariérního systému a odměňování učitelů. Zdůraznila přitom, že koncepce nového kariérního systému předpokládá, že pokud učitel dosáhne určité úrovně v rámci kariérního systému, bude toto spojeno s odměnou, která bude nárokovou složkou platu. Zopakovala, v současné době neexistuje motivující systém odměňování, nejsou dána jasná transparentní pravidla pro odměňování učitelů (malé rozpětí specializovaných činností a malé odstupy mezi platovými třídami). Už v roce 2006 v rámci průzkumu „Rychlá šetření“ (ÚIV) potvrdilo 86% ředitelů škol, že současný kariérní systém považuje za málo motivující nebo vůbec nemotivující.

MŠMT již schválilo Koncepti kariérního systému, která dává základní rámeček, jehož jednotlivé součásti budou dopracovány a specifikovány v rámci projektu.

Jitka Miklová poté představila Koncepti kariérního systému (schéma viz prezentace). Popsala jednotlivé stupně kariérního systému.

Ve stupni 1 se nachází nejen čerství absolventi pedagogických fakult, kteří přicházejí do praxe, ale i ostatní, kteří ve škole začínají jako učitelé učit. Pro tyto platí adaptační období po dobu 1 roku.

Povinný bude postup pro všechny učitele ze stupně 1 do stupně 2 – tedy z pozice začínajícího učitele do pozice „učitel“. Žádný učitel by neměl zůstat celý život na úrovni začínajícího učitele.

Ve druhém stupni kariérního systému bude učitel již moci vykonávat specializované činnosti (v nově navrženém rozsahu, který bude přesahovat možnosti dané současnou legislativou) a mohl by provádět činnost zástupce učitele. Na tomto stupni může učitel zůstat celý svůj profesní život. Je to jedna z možností ze škály kariérních cest.

Od kariérního stupně 2 je postup učitele nepovinný. Pokud by chtěl na sobě dále pracovat, může se snažit postoupit do 3. stupně, pracovně nazývaného „učitel-expert v pedagogické teorii a praxi“. Postup do kariérního stupně 3 bude spojen s procesem atestací. J. Miklová podtrhla, že atestace nebude zahrnovat jenom formální hodnocení, nebo sběr osvědčení DVPP, ale půjde o komplexní hodnocení zejména pedagogické praxe učitele. Na 3. stupni kariérního systému bude učitel moci již vykonávat nejen specializované činnosti, ale i funkci ředitele školy. Projekt bude řešit detailní podmínky přestupu mezi stupni kariérního systému a atestací a bude vybírat nejlepší variantu.

Na 4. kariérní stupeň bude moci dosáhnout učitel, který se absolvuje 2. atestací a jehož práce bude dlouhodobě hodnocena jako vynikající. Předpokládáme, že nejvyššího kariérního stupně dosáhne učitel až po delší pedagogické praxi.

J.. Miklová dále popsala, jaké kariérní cesty si může učitel vybírat. Rámcově existuje 5 kariérních cest:

1. udržování standardních učitelských kompetencí
2. získání expertních kompetencí v profesní praxi (učitel s 1. a s 2. atestací)
3. získání specializačních kompetencí (učitel – expert v nějaké oblasti, např. ICT nebo EVVO)
4. získání řídicích kompetencí (zde bude podmínkou první atestace)
5. kombinovaný postup jak po kariérních stupních (získání atestace), tak získání specializačních či řídicích kompetencí

J. Miklová představila také výhled ročních nákladů na kariérní systém ve výši 2,349 – 4,536 mld. Kč, které budou spojeny se zavedením kariérního systému. Zdůraznila, že tento výhled se týká cílového roku 2023. Podtrhla, že náklady budou vzrůstat postupně, po zvedení legislativních změn, zájmu učitelů, nastavení podmínek (náročnosti) pro atestaci a nastavení podmínek pro vzdělávání (kapacity vzdělávacích institucí). Úkolem projektu bude zjistit, jaký je zájem učitelů, jaké jsou zkušenosti ze zahraničí a stanovit náročnost podmínek pro atestaci.

Navržené měsíční odměny spojené s postupem v kariérním systému ze stupně 2 do stupně 3 a 4 jsou zatím v částkách 5 tisíc a 10 tisíc Kč, jako primární pracovní návrh, který sloužil k propočítání částky, která bude potřeba. V projektu bude být navržena konkrétní částka a způsob výpočtu příplatku.

Představila klíčové aktivity projektu:

1. Kariérní systém
2. Systém vzdělávání
3. Profesní portfolio

Představila cíle a konkrétní výstupy jednotlivých klíčových aktivit (viz prezentace).

U aktivity 1 zmínila návaznost na projekt Q\_RAM – národní kvalifikační rámec v terciárním vzdělávání, který stanovuje očekávanou kvalifikaci, její součásti a úroveň pro absolventa studia učitele na vysoké škole.

Projekt nebude řešit kariérní systém ředitele jako model, který by mohl být okamžitě realizován. Výstupem bude pouze popis víceúrovňového standardu pro ředitele školy, dopracování bude otázkou dalších následných prací.

## **Diskuse**

### **Asociace ředitelů gymnázií, RNDr. Dag Hrubý, ředitel gymnázia Jevíčko**

Upozornil na to, že historie snah o vytvoření kariérního systému sahá do roku 1998 – Program Učitel. Vyjádřil pochyby, že není záruka, že se nakonec kariérní systém uskuteční a přání, „aby se to povedlo“. Upozornil na některá rizika spojená se zavedením kariérního systému: normativní princip financování regionálního školství. Navrhl také, že by měl navrhovaný systém zohlednit, že začínající učitel by neměl tolik učit, ale mohl by mít jen částečný úvazek. Upozornil na to, že v systému hodnocení práce učitele bude problém je jak ohodnotit vztah

učitele k dětem a zeptal se, kdo to bude hodnotit. Svůj postoj k projektovému záměru shrnul slovy „Mně se to líbí, šance tomu dávám zatím skoro nulové“.

**Odpověď: S. Karabec**

Školství se v současné době dostává do lepšího financování, a je to postoj vlády. Školství musí dostat zelenou a peníze se tam musí dát. My prezentujeme cílový stav a hledáme v projektu řešení, jak skloubit všechny možnosti.

Děkuji za nápad s úvazky pro začínající učitele.

**Odpověď: L. Šlajchová, NIDV**

Děkuji za příspěvek o snížení úvazků, pro začínajícího učitele je důležité mít čas na detailní přípravu výuky a následný rozbor její realizace se svým uvádějícím učitelem.

**Mgr. E. Mokrošová, KVIC Nový Jičín**

Také u učitelů, kteří budou předávat své zkušenosti, ať už v rámci kariérního systému po atestaci, nebo pouze na základě své životní zkušenosti, by se mělo počítat se snížením úvazku, protože mentor potřebuje nižší úvazek proto, aby mohl svou práci dělat dobře. Je potřeba také myslet na ně, aby mohl mít snížený úvazek.

**Mgr. E. Dvořáčková, ČMOS PŠ:**

Návrh kariérního systému mi připomíná, že se vracíme se ke školským metodikům – tito dříve byli při školských úřadech. Dříve si učitelé mohli navštívit jiné školy, podívat se na jiné přístupy, získat jiné zkušenosti. Dnes je současný ředitel omezen financováním a zavalen administrativou, že toto již není téměř možné. Částečně to lze nahradit například virtuálními hospitacemi, ale je potřeba navázat spolupráci škol.

**Odpověď: L. Šlajchová**

Strukturální nedostatky, které přišly s právní subjektivitou a se ŠVP, školy rozdělují.

Upozornila, že NIDV má zájem, aby se rozšířily možnosti vzdělávání a formy podpory – toto bude NIDV řešit v projektu Profesní podpora učitele, který připravuje.

**Milan Kotík, AISIS**

V evropských projektech, které realizujeme, jsou jedinou možnou formou vzdělávání semináře. I jiné možnosti by se měly zohlednit ve výzvách.

**Odpověď: P. Oriniaková**

Toto je ve výzvách, zejména v těch posledních, zohledněno i rámci globálních grantů krajů. Ve výzvě pro střední školy v oblasti podpory 1.5 je dokonce jednou ze šablon klíčových aktivit mentoring.

**Odpověď: Plitzová**

Problém je spíše v akreditační komisi DVPP – neakredituje jiné formy vzdělávání.

**Mgr. Milan Kotík, AISIS**

Nebude hodnocení jen formální?

Kdo bude certifikační autorita?

**Odpověď: S. Karabec**

My víme, že existují odstrašující příklady hodnocení ze zahraničí a chceme se toho vyvarovat.

Otázka certifikační autority je velmi složitá věc, a její vyřešení je jedním ze zásadních úkolů problém v projektu IPn.

**Mgr. Stanislav Kutálek, ČMOS PŠ**

Líbí se mi, jak by to roce 2023 fungovalo.

Jen je nutno, aby toto bylo legislativně ošetřeno, nejlépe jako součást zákona o pedagogických pracovnících.

Představme si aktivního učitele, nazvěme ho např. Hujerem, abychom si ho uměli dobře představit. O tom, zda bude vykonávat funkci ředitele, bude rozhodovat volený orgán, daný zřizovatelem. Tady by mohly proti sobě jít motivační činnost a na druhé straně volba ředitele z 5. místa přihlášených.

Rizikem je, že o přijetí ředitele bude rozhodovat ne školský orgán, ale politický.

**Odpověď: J. Miklová, S. Karabec**

Právě proto jsme dali do návrhu kariérního systému podmínku, že ředitelem musí být někdo, kdo má alespoň 1. atestaci.

**Odpověď: M. Trunda**

Kariérní systém musí být zakotven do zákona. To je jasné a je to cílem projektu.

**Odpověď: S. Karabec**

V současné době je možné, že za rok nebo za dva se stávající platový systém rozsype, a že školství si bude moci vytvořit vlastní platový systém.

**Odpověď: L. Šlajchová**

Součástí projektu je navrhnout pouze standard ředitele, který by se ale následně měl stát součástí nového systému výběru, rozvoje a hodnocení ředitelů škol, což je jeden z úkolů připravovaného Dlouhodobého záměru 2011.

**Mgr. I. Lhotková, ředitelka ZŠ B. Hrabala, Praha 8**

2) Praktické zhodnocení zevnitř školy

3) Budou do kurzů nebo vzdělávacích aktivit přizvány i další instituce kromě NIDV:

**Odpověď: L. Šlajchová**

Praktické zhodnocení bude formou profesního portfolia učitele, strukturovaného portfolia v rámci klíčové aktivity 3. To bude ověřeno na vzorku 100 učitelů. Tento vysoký vzorek jsme zvolili proto, že málokdo má zkušenosti s vedením strukturovaného portfolia učitele.

**Odpověď: J. Miklová**

Smyslem projektu je také nastavit proporce: jakou váhu bude mít hodnocení formou portfolia a jakou váhu bude mít vzdělávání. Chceme najít nástroje jak ohodnotit i paní učitelku, která „má ráda děti“.

**Odpověď: H. Plitzová**

Počítáme s tím, že vzdělávání ke kariérnímu systému učitelů se budou účastnit vysoké školy, krajská zařízení a jiné.

**Mgr. E. Mokrošová, KVIC Nový Jičín**

Mateřské školy - budou součástí projektu?

**Odpověď: S. Karabec**

Ano.

**Mgr. E. Mokrošová, KVIC Nový Jičín**

Představila zkušenosti s portfolii v MSK: stanovili jsme si „Mistrovskou práci učitele“ - co má učitel umět. Učitelé vedli portfolia, která dokládají, že tato ovládají: Stanovili jsme, že musí obsahovat nejméně 3 přípravy na hodiny, ověřené a okomentované, byly stanoveny další úkoly. Projekt skončil v roce 2008 a učitelé si to stále vedou. Důležité je pak hodnocení ze strany ředitele. Učitelé s nimi mluvili o kvalitě jejich práce a jejich přístupu k výuce – a toto si učitelé velice pochvalovali, ačkoli na začátku byli skeptičtí a viděli jen, že je to více práce. Je však velice důležité, aby ředitel byl vzdělávacím lídrem. Je důležité zároveň vzdělávat i ředitele. V současné době si vedou elektronická portfolia. KVIC může nabídnout tyto zkušenosti a kompletní materiály.

**M. Kupcová, VÚP:**

Byl projekt a kariérní systém konzultován s Asociací předškolního vzdělávání?

Bude projekt spolupracovat s VÚP? Můžeme nabídnout nástroje, které máme a zkušenosti například z projektu Kurikulum G.

**Odpověď: S. Karabec**

Máme zájem o spolupráci s VÚP a máme zájem využít dosavadních zkušeností.

**Odpověď: J. Miklová**

V benefítové žádosti máme vysloveně uvedeno, že projekt má vazby na projekty VÚP.

**Odpověď: H. Plitzová**

VÚP a NIDV budou spolupracovat nejen v tomto projektu, ale i v dalších projektech.

**Odpověď: S. Karabec**

Původně jsme se zapojením mateřských škol do kariérního systému nepočítali, podnět vzešel z diskuse se školami v Moravskoslezském kraji. Návrh koncepce byl zaslán Asociaci MŠ ke konzultaci.

**Mgr. E. Mokrošová, KVIC Nový Jičín**

Realizujeme projekt „Informatorium školy mateřské“: zavádíme portfolia i pro mateřské školy.

**Odpověď: H. Plitzová**

Připravujeme další IPn přímo pro mateřské školy.

**Mgr. M. Černochová, PF UK Praha:**

1) V současné době se snažíme na PF UK zavádět elektronická portfolia jako součást práce absolventa tak aby u státnic bylo součástí obhajob i portfolium a jsme připraveni na to, aby se toto zavedlo plošně.

2) Jsem zodpovědná za pedagogické praxe. Při hodnocení učitelů by se mělo zohlednit i to, že dělají práci navíc: nědy učitelé dělají věci, o kterých ředitelé ani nevědí. Jde o to pomoci těm, kteří jsou opravdu vynikající.

3) Myslím si, že na hodnocení a celé koncepci by měli participovat pedagogické fakulty.

4) Hodnocení by nemělo být postaveno jen na vzdělávání a jeho dokumentaci, ale i na přístupu učitele.

**Mgr. Milan Kotík, AISIS:**

Moje obava z atestování je právě z vysokých škol. Já mám zkušenost z PF, ale mám zkušenost, že PF na práci učitele nepřipravuje. Pokud by se toto svěřilo vysokým školám, je to riziko projektu.

**Odpověď: S. Karabec**

Vysoké školy budou spolupracovat na projektu, ale nebudou mít hlavní roli v projektu.

**Mgr. M. Pabjan, ředitel ZŠ a MŠ Ostrava Zábřeh:**

- 1) Z osobní zkušenosti vím, že na PF mnohdy učí lidé, kteří nemají praktickou zkušenost.
- 2) K mateřským školám: nemyslím si, že by učitelka MŠ měla mít VŠ vzdělání. Střední pedagogické školy dobře připravují do praxe své absolventky. Jsem rád, že projekt se bude MŠ věnovat. Bylo by dobré, kdyby se tomu projekt také věnoval tomu, zda je nutné, aby učitelka MŠ byla absolventkou VŠ.
- 3) K úvazkům ve škole: v současné době je systém nastavený tak, že učitelé mají stejný úvazek – vyučovací povinnost - bez ohledu na to, jaký předmět vyučují. U mateřských škol je to obzvlášť závažné: ředitelka MŠ má kromě vyučovací povinnosti, kterou prakticky nemůže naplnit.

**Odpověď: S. Karabec**

ad 3) Diskuse o úvazcích a vyučovací povinnosti učitelů a rozlišení, jakému předmětu se věnují, je dlouhodobá a složitá. Není možné říci nějakému učiteli, například tělocvikáři, že jeho práce je méně náročná, než práce jiného učitele.

Ad 2) Pokud se zeptáte na názor vysokých škol, bude spíše takový, že učitelé mateřské školy by měli mít vysokoškolské vzdělání.

**M. Kupcová, VÚP:**

Vzhledem k tomu, že se připravuje standard vzdělávání pro předškolní vzdělávání, je potřeba, aby učitelky měly vyšší vzdělání, vysokoškolské vzdělání.

**Mgr. E. Mokořová, KVIC**

Účinnost vzdělávacích programů: i když učitelé absolvují dlouhodobé studium, specializační studium, jejich dopad – účinnost je v praxi – je nakonec nízká, učitelé neaplikují poznatky do praxe. Toto by se mělo změnit.

**Zhodnocení odborné diskuse:**

Diskutující shodně přivítali a podpořili snahu MŠMT vytvořit motivující kariérní systém učitelů, který koncepčně řeší celoživotní vzdělávání učitelů a ředitelů na všech stupních vzdělávání a který bude i významným motivačním prostředkem k odbornému rozvoji učitelů a přispěje ke zvyšování kvality jejich práce. Diskuse přinesla řadu podnětů, které budou využity při finálním zpracování a následné realizaci IPn Kariérní systém učitelů.