

VII. otevřená konference SKAV
dne 23. 4. 2009 v Praze
na téma
PROFESNÍ STANDARD KVALITY UČITELE

SHRnutí DISKUSÍ VE SKUPINÁCH

Diskuse probíhala v odpoledním bloku v 6 skupinách k třem otázkám, jejichž znění měli účastníci ve svých konferenčních materiálech. Při sestavování diskusních skupin se dbalo maximálně na jejich heterogenní složení. Cílem bylo prohovořit zamýšlený standard profese učitele ze tří úhlů pohledu – jeho možný přínos, možná rizika i nutné podmínky pro jeho zavádění a fungování.

1. Jaký užitek může standard přinést, pokud bude dobře zpracován?

V diskusi byly připomenuty zkušenosti z Finska. Tam se při hledání východiska z ekonomické krize po rozpadu SSSR v 90. letech minulého století ujasnila nutná změna vzdělávání. Nastavení standardů učitelské profese patřilo k prvním krokům, které byly následovány dalšími.

Všechny skupiny v diskusi vyjádřily názor, že oblast školství se bez zpracování standardu těžko posune kupředu a že dopad toho, že by standard nebyl zaveden, by byl neblahý.

Úvahy o užítku standardu jsou následně rozděleny podle aktérů vzdělávání.

Žák

- Standard je ve svém důsledku přínosem pro žáka, neboť ho bude učit učitel, který bude brát v úvahu jeho schopnosti i možnosti (individualizace vzdělávání), zprostředkuje mu vzdělání v souladu s potřebami současnosti a umožní učení založené především na vnitřní motivaci.
- Z jeho pohledu (i rodičů) nebude již ponecháno náhodě, zda se dostane ke kvalitnímu učitelu – standard by ho měl žákovi zaručovat.

Studenti/pregraduální příprava

- V diskusi o standardu může dojít ke sjednocení pohledu škol a fakult, pojmenování toho, co se očekává od studentů / absolventů. Již mnoho let zaznávají stížnosti ředitelů škol i učitelů na to, že nově přicházející učitelé neumí to a ono..., diskutuje se o tom, co současný učitel potřebuje (rétorika, připravenost na integraci...).
- Řada diskutujících vyjádřila naději, že standard by mohl být impulzem pro výraznou změnu v poměru teorie a praxe během studia učitelství. Větší podíl praxe vidí účastníci jako velmi užitečný nejen pro rozvoj dovedností u studentů, ale také pro lepší poznání schopností studenta pro výkon své profese (sebepoznání i zpětná vazba).
- Jasně definovaný výstup umožní uváženější a zodpovědnější volbu profese a může být tudíž větší motivací ke studiu.

- Standard by mohl podnít i změnu v přijímacích řízeních, aby se vybrali skutečně ti nejlepší z uchazečů, aby se nestávalo, že se nedocení důležité složky osobnosti a přirozené dovednosti či dokonce zkušenosti u uchazečů.
- Standard pomůže při sjednocení profilů absolventů – příprava učitelů není jen záležitostí PedF, ale také FF, a dalších institucí (vzdělávání učitelů v regionálním školství (24 institucí)).
- Diskutující jednoznačně vnímají standard jako nástroj na ovlivnění fakult vysokých škol vzdělávajících učitele. Dostane-li se standard do zákonné normy, bude mít MŠMT možnost působit na fakulty VŠ i při zachování jejich autonomie.

Učitel

Je třeba zformulovat standard pro učitele ve všech druzích škol (od mateřských po vysoké), nicméně vše, co je uváděno dále, platí napříč všemi specifiky.

V diskusi také zazněla otázka, zda bude standard zahrnovat i výsledky žáků (obě možnosti měly své zastánce).

- Standard by měl být něco jako mapa, jak se má tato práce/profese vykonávat – učitel má právo vědět a mít písemně doleženo, co se od něj očekává, co musí splnit. Učitel bude vědět co smí a nesmí, kde končí jeho kompetence, co je po něm možné vyžadovat a co už nikoliv. Standard by měl ale také obsahovat právo na podporu (ve vztahu k žákovi a rodičům, jejichž přístup ke škole není korektní).
- Bude to také šance na pojmenování a „odfiltrování“ různých vedlejších činností, které by měl převzít pomocný personál (asistenti).
- Standard může být pro učitele i jako obrana vůči nekvalifikovaným posuzovatelům.
- Standard by měl být základním nástrojem pro sebereflexi, vyhodnocování vlastní práce, sledování posunu, cílené další vzdělávání s ohledem na své potřeby, i šanci proti vyhoření.
- Učitel bude mít možnost z hlediska standardizované zákonné normy požadovat po řediteli vysvětlení pro to, jak byl hodnocen.
- Standard je potvrzením kvality učitele. Když se ukáže, že většinu očekávaných kvalifikačních aktivit učitel už dělá, může mu to zvýšit sebevědomí (ví, že svoji práci dělá dobře), může to zvýšit prestiž i v očích kolegů, kteří se dívali na „novátorského“ učitele přezíravě.
- Impuls ke změně - nadšení lidé standard nepotřebují, ale rozpohybovat „střed“ je potřeba. Popis profese je důležitý i bez kariérního řádu, ale ve spojení s dalšími předpoklady pak je standard možností, jak nastavit profesní kariéru učitele, tzn. překonat demotivační účinek věkového automatu

Vedoucí pracovníci, ředitelé

- Opakovaně zazníval názor, že ve školství není zaveden manažerský přístup (manažerská kultura) a firma by při takovém řízení nebyla příliš úspěšná. Neboť naplňovat požadovaný standard výkonu, týmově pracovat, dále se vzdělávat jsou ve firmách samozřejmé požadavky kladené na zaměstnance.
- Řada škol má svoje kritéria hodnocení, obecný návod by jim mohl pomoci je zrevidovat a vylepšit. Vyloučí subjektivismus při hodnocení učitele.
- Standard může řediteli pomoci lépe definovat, pochopit a konkretizovat procesy ve škole a tím mu pomoci v práci se sborem. Měl by tedy být nástrojem rozvoje.

Rodiče

- Bude to pomoc při výběru vhodné školy, časem však by zavedení standardu mělo směřovat k zmenšování rozdílů mezi školami (ve smyslu zvyšování kvality všech škol), takže odpadne dilema, zda vozit dítě složitě do vzdálenější lepší školy.
- Budou mít větší jistotu v tom, kdo je dobrý učitel, konkrétnější představu o jeho práci.
- Lepší spolupráce se školou.

DVPP

- Nasměrování aktivit DVPP na oblasti akcentované ve standardu.
- Pokud se efektivita dalšího vzdělávání učitele nebude měřit počtem absolvovaných seminářů, ale zhodnocením zlepšení v některé oblasti v důsledku tohoto vzdělávání, pak to bude pro poskytovatele DVPP značný impuls pro kvalitnější nabídku.

Veřejnost, společnost

- Už jenom to, že by byl veřejně známý popis profese učitele je důležité. Ve standardu je zmíněno plánování výuky, mohlo by to veřejnosti ukázat i další složky činnosti, nejen výuku samotnou.
- Podmínky ve vzdělávání jsou determinovány společností – diskuse o standardu by současný nezájem o školství mohla změnit. Popis profese by mohl vést k uvědomění, že podstata školního vzdělávání se skutečně výrazně změnila, že to, co kdysi dospělí zažili ve škole sami, není totéž, co nároky na moderní vzdělávání.
- Učitelé se domnívají, že mají malou společenskou prestiž, ačkoliv ve výsledcích výzkumu veřejného mínění se učitelé umísťují dobře, na 3. – 4. místě. Popis profese, kde se uvidí, jak je náročná a obsáhlá, může přinést pocit větší prestiže učitelům subjektivně a asi i objektivně ve společnosti.
- Jestliže by standard byl spojen s výrazně vyššími platy učitelů, společnost se začne více zajímat, jakou práci za ty peníze odvádějí.

Klima školy

- Standard může pomoci k lepšímu klimatu ve škole. Přístup učitelů k práci i jejich pracovní nasazení jsou rozdílné. Tváří v tvář standardu se však budou porovnávat, může je to motivovat ke spolupráci, vzájemné pomoci a kolegiálně. Zejména pokud týmová práce bude jednou z významných položek standardu.
- To však jen za předpokladu, že dosažení lepší úrovně nebude postaveno konkurenčně (tj. finanční prostředky nebudou jen pro nejlepší, ale pro všechny, kteří dosáhnou dané úrovně).

Dále by standard z podstaty věci musel mít dopad na práci ČŠI a akreditační komise.

2. Jaké obavy ve Vás standard vyvolává? V čem vidíte hlavní rizika?

Některá z rizik jsou vlastně formulována pozitivně jako návrhy s podtextem, že právě jejich nedodržení by se mohlo stát rizikem. Jiná rizika jsou jako rizika rovnou pojmenována.

Osobní dopady

- Riziko může vzniknout pro učitele, kteří jsou v poslední třetině své profese – jaké budou důsledky v případě, že nebudou schopni změny?
- Pochybnost vzbuzuje, zda standard myslí i na učitele – průkopníka, který se do něho „nevejde“ a přesahuje ho. Nebude poškozen?

Způsob napsání standardu

- Bez promýšlení a pomýšlení na žáka by standard neměl vznikat.
- Standard by měl být vyvážený – na jedné straně by v něm měly být dobře postihnuty specifické parametry v osobnostních a sociálních dovednostech (kriteria v měkkých složkách), na druhé straně by neměl podceňovat samotnou výuku, předmětovou odbornost učitele.
- Rizikem může být rozsah standardu – aby to bylo něco, co se dá přečíst.
- Ohrožení může být v tom, že bude buď příliš obecný nebo příliš konkrétní. Obecné formulace zakládají možnost nejednotného chápání standardu. Důležitá je jasnost, výstižnost a srozumitelnost textu jak pro učitele, tak pro veřejnost. Z toho pramení šance na porozumění (odmítáme to, čemu nerozumíme).
- Je třeba rovněž nastavit hodnotící kritéria – objektivní a měřitelná.
- Rizikem se standard stane v případě jeho jednoduššího pojetí a zjednodušení pouze na jednu úroveň. Obecnost a nekonkrétnost jednoúrovňové normy by vedly k jejímu zploštění a zformalizování. Standard by proto měl představovat referenční rámec profesních dovedností v několika rovinách.
- Rizikem by byla rigidita a nepružnost standardu. Měl by být otevřený, aktualizovatelný.

Vývoj

- Je třeba zapojit co nejvíce subjektů do vývoje.
- Využít práce inspektorů ČŠI, neboť disponují množstvím zkušeností, které nikdo jiný neměl příležitost získat. Jasně vymezit jejich roli při realizaci standardu.

Propagace

- Standard je nejen pro obor učitelství, ale i pro společnost – propagace pro veřejnost (rodiče) by měla být hojná a srozumitelná.
- Důležité je, aby myšlenku standardu přijali ředitelé – potom je šance, že to přijmou i učitelé. Ředitelé by měli mít povinnost se k tomu vyjádřit. Pomohlo by, kdyby přípravný tým sestavit argumenty pro ředitele.
- Možná by stálo za to uveřejnit krátké rozhovory o standardu na youtube a rozhodit je mezi veřejnost, i tím by se to dostalo k více učitelům, než jen „školskými“ kanály.

Načasování

- Účastníci se shodli, že je důležité správné časování diskuse – tak, aby mohla reálně proběhnout ve školách, tj. počítat s průběhem školního roku. Termín první finální verze - konec září - není reálný, protože přes léto se ve školách nebude diskutovat.
- Návrh: diskusi nechat proběhnout na podzim, když se pojem standardu dostane do povědomí a nebude vyvolávat již příliš emotivní odezvy. V březnu 2010 by pak mohlo proběhnout připomínkování textu.

- Pokud nebude dost času pro přijetí standardu učitelskou veřejností a ze strany rezortu bude vyvíjen tlak, bude to kontraproduktivní.

Způsob použití

- Většina učitelů pracuje se svými žáky na základě vnější motivace, tj. principu odměny a trestu, není tedy divu, že se obávají, že přesně takto bude nakládáno i se standardem vůči nim. Ve Finsku, kde se standardem pracují, používají i testování k tomu, aby včas identifikovali slabé články a mohli jim co nejdříve poskytnout cílenou pomoc, nikoliv aby je potrestali!! To je jediná cesta, jak může být standard opravdu účinným nástrojem k tomu, aby se vyrovnaly obrovské rozdíly v kvalitě učitelů i celých škol.
- Naše zkušenosti na rozdíl od zahraničních ukazují, že organizace podpory není napřena tam, kde pomoc potřebují, do slabých článků. Jen málo se u nás investuje do slabin.
- Pokud se standard pojme jako nástroj vnějšího řízení a kontroly, pak už nebude úniku před tím, aby se nezměnil na honbu za certifikáty, sbírání různých bodů v různých tabulkových systémech atd.
- Má někdo představu o administrativní náročnosti používání standardu? Co to bude obnášet z tohoto hlediska? Jak často bude probíhat hodnocení?
- Mělo by být přihlédnuto ke skutečnosti, že vzdělávací potřeby jednotlivých učitelů jsou vzhledem k různé kvalitě formálního, i k existenci neformálního a informálního vzdělávání rozmanité, a že nastavit nějaký povinný formální sled kurzů je mrháním penězi i časem učitelů.
- Mnoho psů, zajícova smrt. Když se začíná se snahou obsáhnout v návazných standardech celý interval profesní kariéry učitele, je to velmi ohrožující pro všechny učitele a (za daných politických a ekonomických podmínek) pro tvůrce i realizátora tohoto konceptu téměř neřešitelné. Mnohoúčelovost je kontraproduktivní. Bylo by dobré začít na startu učitelské kariéry nějakým standardem začínajícího učitele (aby mohl být vpuštěn do procesu). To by neohrožovalo a mnohdy možná i motivovalo zaměstnané učitele. A hlavně, sjednotilo vzdělavatele učitelů a požadavky akreditátorů. Od toho už by se kdykoliv odvíjely další fáze.
- Riziko představují finanční limity, dostanou-li školy na startu (podobně jako při zařazování učitelů do platových tříd) omezený objem peněz a budou moci zaplatit jen určitý počet učitelů. To může vést k řevnivosti, nekollegialitě.
- Rizikem mohou být způsoby hodnocení naplňování standardu – měly by to být hodnotící pohovory podle známých kritérií + sebehodnocení, nejen ředitel, ale např. předmětové týmy, učitelské portfolio, hospitační činnost (jako podpora, zpětná vazba, ne jako kontrola). Pro hodnocení existuje hodně nástrojů i seminářů k nim – celé to odpovídá zavedení klasické manažerské metody do školství.

Role ředitelů

- Obavy vyvolává nejasnost role ředitele. Jsou dobří a špatní ředitelé (jeden účastník konference prezentoval svůj názor, že více než 50% ředitelů je neschopných, neboť jen málokdo stojí o tuto profesi).
- V případě represivního pojetí standardu může mít ředitel tendenci „potvrzovat“ dosažení standardu, aniž by výuka ve třídě odpovídala potřebným požadavkům. Zabepečí další vzdělávání učitelů?

- Ponechat zodpovědnost pouze na řediteli je nešťastné a riskantní. Použití tohoto nástroje ale jeho rozhodnutí podléhá. Ředitel by o dosažení standardu neměl rozhodovat sám, měl by mít jen jeden hlas, další např. zástupce stavovské organizace (která zatím chybí), příp. inspektor nebo další vhodné subjekty...

Zřizovatelé

- Mělo by být zohledněno, že za nastavených podmínek standard nezajistí kvalitu školní práce, neboť hlavní slovo zde má ředitel školy. A ředitel školy je, a po případném schválení návrhu novely zákona č. 561/2004 Sb. o 6 letém funkčním období ještě více bude, závislý na zřizovateli. Zřizovatel ovšem sleduje a hodnotí úplně jiné věci.

3. Jak zařídit, aby standard učitelům skutečně pomáhal? Jaké podmínky musí být splněny?

Finance

- Standard by neměl být v žádném případě spuštěn, pokud nebudou finančně vyčísleny náklady a tyto garantovány státem.
- Bude třeba mít zajištěné investice - min. 10 – 20% financí do školství na tuto záležitost. Pak se dá očekávat, že začne fungovat přirozený výběr.
- Peníze jsou základní podmínka a součást podpory učitelům. Pro ně je to signál – je zde společenská zakázka, která vede k diskusi uvnitř profese a ukáže, že my učitelé jsme připraveni. Bez toho nelze požadovat peníze. Se standardem je vyjednávací pozice lepší, je poukazem na to, že jsme odborníci a odborníky je potřeba zaplatit.
- Nebezpečí představuje plošnost v rozdělování prostředků školám. Již teď jsou školy, které mají vynikající pedagogy a budou tudíž potřebovat více finančních prostředků. Pokud budou nějaká nepromyšlená kritéria, která ve svém důsledku neumožní přiznat peníze všem, kteří si to zaslouží, bude to velmi demotivující.
- Ve finanční rozvaze musí být pamatováno nejen na dosavadní formy DVPP (částkou mnohem vyšší, než v současnosti školy mají), ale také na novější formy podpory (např. mentoring, videotrénink).
- Mělo by být posíleno financování praxí studentů na fakultách připravujících učitele (časové dotace jsou v současnosti nedostatečné).

Legislativa

- Budou nutné nástroje, jak se zbavit učitelů, kteří nenaplňují standardy ani po poskytnutí pomoci (viz. smlouvy na dobu neurčitou, zákonné důvody k rozvázání pracovního poměru). Bude třeba vytvořit podmínky pro personální obměnu.
- Dokud má ředitel povinnost 90% financí rozdělit dle tabulek, pak má malý prostor k diferenciaci kvality. Čili nestačí jen zvednout platy, ale změnit legislativu odměňování.
- Je třeba prozkoumat, co bude pro zavádění standardu znamenat, že pro finance škol je stále hlavní finanční kritérium normativ na děti, zda nebude nutná změna v systému financování.
- S tím souvisí i počty dětí ve třídě. Stálo by za průzkum, jak na počty dětí učitelé nahlíží (různé předměty, vliv používaných metod, přítomnost asistentů apod.), co je horní hranice, která by neměla být překračována, jaké je optimum, za něhož jsou děti schopny učit se navzájem od sebe, profitovat z množství podnětů a názorů.

- Personální práce v podobě řízení výkonu a rozvoje pracovníků by měla být více ukotvena ve funkčním studiu ředitelů škol.
- Vyjasnit, zda a jakým způsobem bude standard (příp. atestace) zohledňovat kvalifikaci, zda je to podstatné? Jaká je vazba formálního vzdělávání na systém atestací? Jak to bude s kvalifikací učitelů odborných předmětů?
- Dořešit otázky kolem DVPP – suplování a jeho odměňování, ředitelská volna na vzdělávání sboru, přidělování peněz na DVPP.

Redefinovat funkci ředitele

- Důležitým elementem pro standard je ředitel, který bude potřebovat naučit se s ním pracovat. Je současná náplň funkce ředitele udržitelná pro zavádění standardu? Je vůbec v jeho moci zodpovědně posoudit úroveň pedagogů sboru - časové snímky práce ředitele by asi ukázaly, že v běhu každodenního života školy není možná průběžná kontrola ředitelem.

Podpůrné mechanismy

- Je třeba promyslet podmínky, které by nastavily podpůrnou funkci standardu a minimalizovaly riziko, aby se zvrhнул do kontrolního a represivního nástroje.
- Je třeba promyslet organizačně, zdrojově, finančně novější zpětnovazebné metody – mentoring, videotrénink, koučování... Jsou sice finančně náročné, ale mnohem účinnější než tradiční semináře. Počítat s tím, že vyškolení lidí, kteří budou schopni takto učitelům pomáhat, bude nějaký čas trvat. Neměl by nejdřív přijít standard do praxe a teprve pak školit lidi, kteří budou pomáhat.
- Mělo by být podpořeno síťování dobrých škol a učitelů.
- Mělo by se pečovat o duševní hygienu jak učitelů, tak dětí – např. více seminářů k prevenci syndromu vyhoření. V sociální práci (učitelství je také pomáhající profese) existují podpůrné mechanismy osobnostního rozvoje.

Další vzdělávání

- Realnost standardu bude záležet na tom, jak dobře postihne osobnost učitelů, zejména měkké sociální dovednosti a zda budou mít pedagogové dostatek času pro jejich získání. Měli by dostat příležitost pro zdokonalování těch kompetencí, které chceme naplňovat u žáků, což nejde, pokud tyto kompetence nemá sám učitel. S tím souvisí i potřeba umožnit a podporovat spolupráci učitelů.
- Měla by být zlepšena nabídka celoživotního vzdělávání, především v oblasti pedagogiky a psychologie, s lepší informovaností o obsahu a formě, aby bylo možné se kvalifikovaněji rozhodnout o pravděpodobném přínosu akce. Kvalitu vzdělávacích akcí by mohla signalizovat hodnověrná akreditace.
- Model DVPP by měl odpovídat nastaveným potřebám standardizace, ale přitom by neměl být kontraproduktivní vzhledem k rozvoji školy jako autonomní organizace,
- Změny v dalším vzdělávání musí být připraveny dříve než standard přijde do praxe.

Zavádění

- Měly by být reflektovány chyby, které provázely zavádění ŠVP (nedostatečná osvěta, velká administrativa, více práce za stejné finanční ohodnocení apod.) a které vedly k naštvanosti lidí, a neopakovat je.

- Existují již standardy sociální práce, pracuje se s nimi (včetně supervizní podpory), standardy fungují ve firemní sféře (podpora např. ve formě mentoringu, koučování, poradenství, supervize apod.) Bylo by dobré se inspirovat i v těchto oblastech a nemapovat jen zkušenosti ze školství v zahraničí.
- Třeba využít avizovaného plánu ministra na 4 roky, kontinuálnost, reflexe vývoje.