

Opatření 3.2: Posilovat význam vzdělávacích výsledků v hodnocení práce učitelů prostřednictvím vytvoření systému kariérního růstu učitelů

Zdůvodnění opatření	<p>Závěry kapitol 1 a 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Absence systému kariérního růstu učitelů přes dlouhodobou diskusi o jeho potřebnosti - Možnost kariérního postupu nebo platového ohodnocení českých učitelů ve vazbě na hodnocení ředitele - Omezené možnosti motivace českých učitelů ve vazbě na kvalitu jejich práce v kontextu omezených finančních zdrojů a finančního ohodnocení na bázi délky praxe - Existence systému kariérního růstu učitelů v řadě hodnocených zemí (např. Austrálie, Polsko, Slovensko, Slovinsko) - Definice úrovně kariérního růstu vzhledem k délce působení (např. začínající učitel, zkušený učitel) a výsledkům ve vzdělávání (např. učitel s excelentními výsledky) - Kvalifikace učitele včetně dalšího vzdělávání a standardizovaného zkoušení jako další kritéria a metody rozhodování o kariérním růstu učitele - Existence kariérních cest ve směru vedoucího pracovníka (např. ředitel školy) nebo v podobě odborného pracovníka (např. uvádějící učitel, mentor, učitel-metodik) - Vysoká prestiž učitelské profese v nejúspěšnějších vzdělávacích systémech světa (např. Finsko, Kanada, Německo) v kontrastu se situací v České republice - Obecně nižší ochota učitelů k sebehodnocení ve vazbě na finanční ohodnocení
----------------------------	--

Podoba opatření 3.2 je formulována ve dvou variantách:

- Zachování současného stavu bez vytvoření systému kariérního růstu učitelů (varianta 1)
- Vytvoření systému kariérního růstu učitelů (varianta 2)

SPECIFIKACE OPATŘENÍ	
Přínosy opatření	<p>Varianta 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zachování současného stavu bez hrozeb negativních dopadů a postojů plynoucích ze zavádění změn ve vzdělávacím systému <p>Varianta 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zvyšování prestiže a atraktivity učitelského povolání ve vazbě na příležitosti vyššího finančního ohodnocení práce - Podněcování zájmu učitelů o osobní rozvoj ve vazbě na příležitosti vyššího finančního ohodnocení práce s pozitivními dopady na vzdělávací výsledky žáků - Podpora osobního rozvoje začínajících učitelů ve vazbě na metodickou a jinou podporu učitelů kategorie mentor, učitel-metodik
Rizika opatření	<p>Varianta 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nevyužití příležitostí plynoucích z přínosů vytvoření systému kariérního růstu učitelů <p>Varianta 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nedostatek finančních prostředků pro praktické fungování systému kariérního růstu učitelů - Zvyšující se rozdíly uvnitř škol vyvolávající negativní reakci ze strany učitelů s horšími vzdělávacími výsledky - Předpoklad nespokojenosti ze strany služebně starších učitelů ve vazbě na narušení dlouholeté vazby výše finančního ohodnocení k délce praxe - Hrozba subjektivnosti hodnocení ve vazbě na osobní zájmy hodnotitelů
Proveditelnost opatření a dopady	<p>Proveditelnost opatření je možná ve dvojí podobě. První podoba předpokládá zachování stávajícího objemu finančních prostředků pro ohodnocení učitelů a nutnost jeho přerozdělení. Druhá podoba předpokládá navýšení celkového objemu finančních prostředků pro tuto oblast.</p>