



ZLEPŠOVÁNÍ ŠKOL: MNOHO MALÝCH ŠKOL, AUTONOMNÍ ŘEDITELÉ, TRADIČNÍ UČITELÉ

Klíčem ke zlepšení dosahovaných výsledků ve 4 125 ZŠ a 1 433 SŠ v ČR (údaje ze školního roku 2009/2010) je vytvoření podmínek pro úspěšnou práci ředitelů a učitelů. Pro ČR je specifické to, že zde existuje velké procento malých škol (54 % s méně než 150 žáky), mnoho z nich je umístěných v malých městech a obcích. Podle PISA 2009 udávali žáci negativní postoje ve vztahu k učitelům a ke vzdělávacímu **prostředí** ve třídách (viz obr. 5).

Ředitelé škol mají vysoký stupeň autonomie, která zahrnuje také implementaci ŠVP založených na rámcových vzdělávacích programech, správu financí, najímání, školení a propouštění učitelů, vztahy s obcí. Ředitelé škol mají k vedení a řízení školy pozitivní vztah. Po jejich jmenování do funkce se vyžaduje, aby během prvních dvou let ve funkci absolvovali kurs školského managementu. Ředitelé mohou pro zkvalitnění výsledků využívat podporu z dalšího vzdělávání, které se zaměřuje na specifické oblasti zodpovědnosti vedoucího pracovníka, na výsledky žáků a diversitu ve školách.

Získání nových **učitelů** a zajištění pobídkových odměn k jejich udržení je rovněž jedním z klíčových úkolů. Čeští učitelé jsou starší než průměr OECD z roku 2010 – 70 % z nich je starší 40 let. Procento nekvalifikovaných učitelů v základním a středním vzdělávání pokleslo, ale zvýšilo se v mateřských školách. Vstupní vzdělávání (úroveň 5A ISCED) se odehrává v různých institucích, v ministerstvem akreditovaných studijních programech. Profesionální rozvoj je určován řediteli škol a spíše vychází ze zájmů učitelů, potřeb školy a možností rozpočtu než z hodnocení učitele a posouzení jeho potřeb dalšího rozvoje. Navíc, přestože platy učitelů od roku 2000 vzrostly a existují i příplatky stanovené řediteli škol, platy učitelů základních a středních škol činily 53 % platu vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců na plný úvazek ve věku 25–64 let. Nízké platy ve srovnání s průměrem OECD zřejmě brání náboru a snižují přitažlivost učitelé profese.

Výzva: Posílením kvality škol přispět ke zvýšení úrovně výsledků žáků. Zaměřit se na pedagogické vedení a přitažlivost učitelé profese.

Současné strategie a praxe

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy (2011–2015) stanovuje jako jednu ze svých priorit podporu učitelů a pedagogických pracovníků:

- zvýšení platů mladých kvalifikovaných učitelů,
- zavedení nového kariérního systému pro učitele založeného na čtyřech stupních: 1) začínající učitel, 2) učitel, 3) učitel s první atestací (přiznání kompetence vyšší úrovně) a 4) učitel s druhou atestací (postup po těchto kariérních stupních závisí na počtu hodin profesního rozvoje a na ověření učitelé kompetencí ředitelem).

Projekt Metodika (2006–2011) vyústil ve vytvoření databázového systému teoretické a praktické podpory učitelů.

Došlo k novelizaci školského zákona (2012), která upravuje jmenování a odvolávání ředitelů škol a zavedla 6leté období ve výkonu funkce.