

Existují plány vytvořit standardy učitelé profese a nový kariérní řád

Ve školním roce 2008/2009 byly zaznamenány intenzivní snahy posílit pravidla hodnocení učitele a propojit jeho výsledky s kariérním růstem. Přestože nebyla přijata žádná rozhodnutí v souvislosti s implementací takových reforem, diskuse a počáteční práce v této oblasti jsou důležitými kroky směrem k systematictějšímu a efektivnějšímu systému hodnocení učitelů.

Jednou z oblastí, do které iniciativy směřovaly, byla příprava standardů pro učitelkou profesí. Skupina odborníků vedených náměstkem ministra školství zveřejnila vstupní dokument standardu kvality profese učitele v únoru 2009. Následovala široká veřejná diskuse, do které se zapojilo několik tisíc učitelů. Tento participativní proces pomohl zvýraznit téma hodnocení učitele ve veřejné diskusi i v politické agendě. Práce na standardech byla sice přerušena v roce 2009, ale na vytvoření standardů učitelé profese se již pracuje v rámci nového projektu.

Druhá oblast iniciativ souvisejících s hodnocením učitele se soustředila na vytvoření kariérního řádu pro učitele. Na konci roku 2010 MŠMT zveřejnilo pracovní verzi nového kariérního řádu se čtyřmi základními kariérními stupni: začínající učitel, učitel, učitel s první atestací a učitel s druhou atestací. Podle návrhu by ředitelé škol měli ověřovat kompetence učitelů a určit jejich zařazení do vyšších kariérních stupňů. Učitelé by měli využívat profesního portfolia k dokladování profesního vývoje, praxe, sebehodnocení a podobně. Pracovní dokument také navrhuje, aby učitelé absolvovali minimálně 100 hodin dalšího vzdělávání, než postoupí do druhého a třetího kariérního stupně, a 250 hodin pro postup do čtvrtého stupně.

Propojení hodnocení učitele s platovým ohodnocením má potenciál podnítit vysoký výkon

Základní plat učitele je stanoven na základě jeho kvalifikace a praxe, ale učitelům mohou být přiznány další příplatky a bonusy, které jsou určeny vedením školy. Skutečnost, že ředitelé škol mají plnou volnost k přiznání těchto příplatků, má výhodu v tom, že mohou navázat tyto odměny na prokázání profesní rozvoj a vynikající výkon, a tím podnítit učitele k přebírání dalších odpovědností a ke stálému zlepšování práce. Nicméně existují otázky v souvislosti s průhledností toho, jak jsou odměny stanovovány, což podněcuje obavy ohledně schopnosti platového systému náležitě učitele stimulovat. Například není dostatečně jasné, jak je hodnocen výkon učitelů a které aspekty jejich práce jsou vlastně oceňovány. O těchto oblastech níže.

Výzvy

V současnosti není definováno, co je kvalitní výuka

I když počáteční etapa přípravy standardů kvality učitelé profese v České republice byla slibná, práce byla přerušena v roce 2009 a vzdělávací systém stále postrádá národní rámec definující standardy profese. V této chvíli proto neexistuje jasné a ucelené stanovisko nebo popis toho, co by učitelé měli znát a umět. Na národní úrovni nejsou jednotná kritéria výkonu nebo referenční rámec, na jejichž základě by mohli být učitelé hodnoceni. Také neexistuje žádná organizace pedagogických pracovníků, která by se ujala vedoucí role při zpracování standardů.

Standardy profese učitele jsou základem spravedlivého a efektivního systému hodnocení učitele, ovšem je třeba jasné definovat, co je považováno za kvalitní výuku.