Anotace IPn[1]

Individuální projekty národní

Číslo OP	CZ 1.07	
Název OP	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	
Číslo výzvy:	33	
Název výzvy:	Systémový rámec celoživotního učení	
Prioritní osa:	Prioritní osy 4a Systémový rámec celoživotního učení (cíl Konvergence) a 4b Systémový rámec celoživotního učení (cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)	
Oblast podpory:	4.1 – Systémový rámec celoživotního učení	
Typ projektu:	Individuální projekt národní	
Kód a název oblasti intervence [2]:	72 - Navrhování, zavádění a provádění reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem rozvíjet zaměstnatelnost, zvyšování významu základního a odborného vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce a neustálé zlepšování dovedností vzdělávacích pracovníků s ohledem na inovace a znalostní ekonomiku.	
Název projektu:	Kariérní systém	
Předpokládané datum zahájení a ukončení projektu:	IX/2011	XII/2013
Předpokládaná doba trvání v měsících:	28	
Celkové způsobilé náklady projektu:	30 mil. Kč	
Příjemce dotace:	MŠMT, odbor 29	
Partneři projektu:	NIDV - Národní institut pro další vzdělávání (zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků), Praha 1, Na Poříčí 4	

[1] Příloha č. 1 Příručky pro příjemce a žadatele IPn, verze 3, s účinností od 7.1.2011

[2] Vyberte prosím jednu nebo obě možnosti:
62 - Vytváření systémů a strategií celoživotního vzdělávání v podnicích; odborná příprava a služby pro zaměstnance pro zvýšení jejich přizpůsobivosti změnám; podpora podnikání a inovací.
72 - Navrhování, zavádění a provádění reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem rozvíjet zaměstnatelnost, zvyšování významu základního a odborného vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce a neustálé zlepšování dovedností vzdělávacích pracovníků s ohledem na inovace a znalostní ekonomiku.

Stručný obsah projektu:	Projekt řeší dlouhodobě očekávaný kariérní systém v oblasti školství, který umožní učitelům a ředitelům škol celoživotní zvyšování kvality jejich práce s návazností na motivující systém odměňování podle transparentních pravidel. Zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků je dlouhodobě jednou z priorit MŠMT. Pro naplnění této priority je nutné v rámci projektu vytvořit víceúrovňové standardy pro učitele a pro ředitele, popsat podmínky a možnosti kariérního postupu, připravit hodnoticí procesy a navrhnout institucionální a finanční zajištění celého systému. Ke spolupráci na těchto úkolech budou vedle samotných škol osloveni další klíčoví aktéři.
Cíle projektu:	Hlavní cíl: Vypracovat kariérní systém učitelů a ředitelů škol umožňující celoživotní zvyšování kvality jejich práce s návazností na motivující systém odměňování podle transparentních pravidel. Dílčí cíle projektu: - 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 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 a hodnocení profesních portfolií a navržený systém pilotně ověřit. - 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.
Zdůvodnění potřebnosti:	Na motivující kariérní systém čeká resort školství již řadu let. Základem návrhů, které v průběhu minulých let ministerstvo postupně zpracovalo, byl předpoklad, že se podaří prosadit pro resort školství samostatné odměňování, které by umožňovalo zohlednit nejen věkový automat, ale i celoživotní vzdělávání a celou škálu činností běžně vykonávaných ve školách a školských zařízeních. Přestože se záměr dosáhnout samostatné odměňování doposud nepodařilo realizovat, přinesl jak zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, tak i vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, zlom, neboť byl poprvé formulován možný posun v kariéře. V souvislosti s nabytím účinnosti vyhlášky o DVPP uskutečnilo na popud ministerstva ÚIV v roce 2006 rychlé šetření. Jeden z dotazů se týkal hodnocení současného kariérního systému. Z hlediska motivace pedagogů k dalšímu vzdělávání hodnotilo současný kariérní systém téměř polovina škol (46%) jako průměrný, tj. stupněm 3 v pětistupňové škále. Značná část škol (40%) tento systém hodnotila jako nemotivující, tj. stupněm 4 a 5 v

<table>
<tr><td></td><td colspan="3">pětistupňové škále.

Z výzkumných šetření realizovaných NIDV v období 2007/2008 vyplývá, že pedagogičtí pracovníci požadují především jednoznačné informace o nabídce vzdělávacích programů, podmínkách jejich realizace a kvalitě. Ředitelé škol by uvítali pomoc při identifikaci vzdělávacích potřeb učitelů, při tvorbě plánů DVPP a vyhodnocování efektivity DVPP. Za další nedostatek považují malou provázanost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků s jejich kariérním růstem.

Připravovaný projekt je v souladu s Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR (2007) a dále s připravovaným Dlouhodobým záměrem (2011), kde je zvyšování profesionality a zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků jednou z priorit MŠMT.</td></tr>
<tr><td rowspan="7">Popis cílové skupiny</td><td colspan="2">Cílová skupina:</td><td>Odhadovaný počet</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cílová skupiny přímo zapojená během přípravy kariérního systému: odborníci z praxe zapojeni na pozici metodiků</td><td>12 osob</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cílová skupina přímo zapojená během pilotáže vzdělávacích programů: učitelé a ředitelé základních a středních škol.</td><td>250 osob</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cílová skupina přímo zapojená během pilotáže profesních portfolií: učitelé a ředitelé základních a středních škol, v návaznosti na pilotáž vzdělávacích programů</td><td>400 osob</td></tr>
<tr><td colspan="2">Vyškolený tým hodnotitelů pro udělování atestací a konzultantů pro vedení a hodnocení učitelských portfolií</td><td>100 osob</td></tr>
<tr><td colspan="2">Dopad projektu ovlivní cílovou skupinu pedagogických pracovníků: učitelé MŠ, učitelé ZŠ, ZUŠ, SŠ, konzervatoře, VOŠ, učitelé praktického vyučování a odborného výcviku, tedy učitelé ve smyslu přílohy č. 1, částečně přílohy č. 2 a přílohy č. 3 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Cíle projektu jsou soustředěny na všechny druhy a typy škol bez ohledu na zřizovatele.</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3">Podporované aktivity:</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Klíčové aktivity projektu</td><td>Kódové označení a název klíčové aktivity</td><td>Termín realizace</td><td>Rozpočet v tis. Kč</td></tr>
<tr><td>1. Kariérní systém</td><td>IX/20011 – XII/2013</td><td>7 147 862</td></tr>
<tr><td>2. Systém vzdělávání</td><td>IX/20011 – XII/2013</td><td>8 885 600</td></tr>
<tr><td>3. Profesní portfolio</td><td>IX/20012 – XII/2013</td><td>7 130 066</td></tr>
<tr><td>Přidaná hodnota projektu:</td><td colspan="3">Inovativnost projektu spočívá v jeho samotném zaměření - kariérní systém s provázaností na další vzdělávání a odměňování dosud v ČR chybí. Hodnota projektu se výrazně zvyšuje tím, že vybrané prvky nastavovaného systému</td></tr>
</table>

	budou ověřovány přímo v praxi. Finální výstupy tak budou připraveny k bezprostřední implementaci do českého školství. Pedagogickým a vedoucím pracovníkům přinese možnost budování vlastní kariéry založené na transparentních pravidlech, přispěje k jejich zvýšené motivaci k celoživotnímu učení, k větší zodpovědnosti, sebereflexi, iniciativě, posílí jejich profesní stabilitu i flexibilitu. Ve školách podpoří budování jejich systematického plánu profesního rozvoje učitelů a školy jako celku, přinese zkušenost s prací s profesními portfolii jako efektivního nástroje kariérního růstu. Zařízením pro DVPP nastaví jasná pravidla (kdo, za jakých podmínek a s jakým výstupem vzdělávání poskytuje).
Dosavadní projednávání projektového záměru:	**2008** – práce pracovní skupiny MŠMT na standardech učitele **1.6. – 31.7. 2009:** Realizovaná studie „Průzkum názorů a odborných stanovisek ke tvorbě standardu kvality profese učitele“, CZ.1.07/5.1.00/04.0047 V rámci studie proběhly: **a) Internetové strukturované diskuse: http://standarducitele.rvp.cz/** První kolo diskuse od 18.3. do 18.5. 2009 Druhé kolo diskuse od 1.6. do 15.7. 2009 Diskutující (především pedagogičtí pracovníci) formulovali prostřednictvím internetového dotazníku a prostřednictvím diskusních fór na dílčí témata. Výstup: „Obsahová analýza diskusních příspěvků z 1.kola veřejné diskuse o standardu kvality profese učitele a odpovědi na často kladené dotazy“. „Obsahová analýza internetových dotazníků z druhého kola diskuse o tvorbě standardu kvality profese učitele“. Obsahové analýzy byly zveřejněny včetně komentáře expertní skupiny na webových stránkách **www.msmt.cz/standarducitele**. **b) 14 diskusních seminářů** v regionech, které byly určeny především učitelům a ředitelům škol. Organizačně zajišťovalo diskusní semináře NIDV, odborně experti. Závěrem vyplnili 182 účastníci dotazníky. Výstupem jsou závěrečné zprávy z regionálních seminářů. **c) diskusní setkání** se zástupci pedagogických asociací a fakult 55 účastníků (2.7.2009). Výstupem jsou zápisy k jednotlivým tématům standardu učitele. Obsahové analýzy, vyhodnocení dotazníků, závěrečné zprávy a zápisy k tématům standardu **byly zásadními dokumenty k formulování návrhu standardu učitele a koncepce kariérního systému.** Září 2009 – leden 2010 návazné práce, které využily všechny shromážděné výstupy diskusí, zpracované závěry, stanoviska, prohlášení expertů a odborných skupin a formulace návrhu „Standardu učitele“ pod vedením Glynna Kirkhama, experta z Velké Británie, který provedl syntézu shromážděných poznatků, komparativní analýzu se zahraničními systémy a zdroji. Tvorba Standardu učitele probíhala za v průběžné spolupráci s odborem 25 MŠMT, zejména s Dr. Jitkou Miklovou. Pan Glynn Kirkham se následně na práci na přípravě projektového záměru podílel po celou dobu, jako hlavní expert - pracovník NIDV. Návrh Standardu učitele byl dopracován v lednu 2010 a byl schválen NM skupiny 2 a ze strany ministryně školství byl vyjádřen souhlas k jeho dopracování v rámci projektu IPn.

	30.3.2010 proběhlo projednání projektového záměru IPn „Tvorba systému podpory profesního rozvoje pedagogů“ ve Velkém zrcadlovém sále MŠMT. Projektový záměr prezentován a proběhl sběr připomínek. Zúčastnili se ho zástupci věcně příslušných odborů skupiny 2 MŠMT a OPŘO. **27.5.2010** proběhlo na MŠMT projednání projektového záměru IPn „Tvorba systému podpory profesního rozvoje pedagogů“se zástupci koherentních projektů a KVIC Nový Jičín. **V červnu 2010** proběhla jednání se zástupci projektu IPn QRAM, jehož výstupy jsou pro návrh standardu důležité, protože navrhují úroveň znalostí pedagogického pracovníku na počátku jeho profesní dráhy (QRAM definuje úroveň znalostí absolventa fakulty připravující učitele). **16.7.2010** proběhlo na MŠMT jednání o projektovém záměru ve spolupráci s realizátory projektu „Cesta ke kvalitě“, výstupem byla dohoda o spolupráci. **V říjnu 2010** byl projektový záměr Ipn „Kariérní systém učitelů“ (č.j.: 25 176/2010-25) přepracován na základě připomínek ze všech jednání, ředitele odb. 25 a náměstka skupiny 2 MŠMT. V listopadu 2010 byl projektový záměr schválen gremiální poradou sk. 2 MŠMT. **16.11.2010** proběhlo na MŠMT mezinárodní setkání k projektu s pracovníky slovenské organizace MPC RP Banská Bystrica, kde se diskutoval projektový záměr a zkušenosti s realizací standardu učitele na Slovensku. **Listopad 2010 – únor 2011** Na základě doporučení porady vedení k rozdělení projektového záměru IPn na koncepční a realizační část. Koncepční část byla zpracována jako „Koncepce nového kariérního systému učitelů“ a byla koncepčně propojena zejména s dlouhodobým záměrem rozvoje vzdělávací soustavy. Koncepce byla proto zaslána k posouzení a k připomínkám následujícím připomínkovým místům: ČMOS PŠ, Unii školských asociací (CZESHA), Asociaci ředitelů gymnázií ČR, Asociaci ředitelů ZŠ, SKAV, o.s. a Asociaci profese učitelství ČR (APU). Všichni připomínkující shodně vítají a podporují snahu MŠMT vytvořit motivující kariérní systém, který koncepčně řeší celoživotní vzdělávání učitelů a ředitelů na všech stupních vzdělávání a který bude i významným motivačním prostředkem k odbornému rozvoji a přispěje ke zvyšování kvality práce pedagogických pracovníků. Stanoviska přinášejí řadu podnětů, které budou využity při dopracování a nebo následné realizaci IPn Kariérní systém učitelů. Většina odborných asociací i odbory deklarují svou ochotu spolupracovat s MŠMT na definitivní podobě nového kariérního systému. V únoru 2011 byla poradou vedení MŠMT schválena „Koncepce nového kariérního systému učitelů“. **V prosinci 2010** proběhlo projednání koncepce a projektového záměru IPn s odbornou veřejností v Moravskoslezském kraji. Zúčastnilo se 51 školských manažerů, dále 4 hosté z OŠMS MSK. Z odborného projednání je pořízen zápis a připomínky účastníků formou dotazníků. Účastníci schvalují koncepci a projektový záměr „Kariérní systém učitele.“

Složení realizačního týmu	*Pozice*	*Předpoklá-daný počet úvazků celkem*	*Zařazení (A-administrativní, O – Odborný)*	*I-interní, E-externí*
	Manažer klíčové aktivity	72,00%	A	I
	Věcný manažer	90,00%	O	I
	Metodik - vedoucí řešitelské skupiny	2 880,00 hodin	O	I
	Metodik	4 800,00 hodin	O	I
	Metodik	4 800,00 hodin	O	I
	Expert - supervizor konzultací	3 300,00 hodin	O	I
	Lektor	1 000,00 hodin	O	I
	Lektor	1 000,00 hodin	O	I
	IT poradce profesní portfolio	420,00 hodin	O	I
	Hlavní manažer projektu	100,00 %	A	I
	Asistent hlavního manažera	50,00 %	A	I
	Projektový manažer MŠMT	25,00 %	A	I
	Finanční manažer MŠMT	25,00 %	A	I
	Ekonom	2 240,00 hodin	A	I
	Účetní	1 120,00 hodin	A	I
	Personalista	1 120,00 hodin	A	I
	IT správce	896,00 hodin	A	I
	Projektový administrátor	896,00 hodin	A	I
	Člen řídící a koordinační skupiny	224,00 hodin	A	I
Naplnění horizontálních témat	Rovné příležitosti: Klíčové aktivity jsou založeny na rovném přístupu, včetně účasti na činnostech odborného charakteru či ověřování v praxi. Tj. kdokoliv z cílové skupiny bez rozdílu věku, pohlaví, národnosti, zdravotního stavu, náboženské či politické příslušnosti nebo zájmových skupin. Každý, kdo projeví zájem k účasti a bude splňovat podmínky cílové skupiny, bude zapojen. Jediným limitujícím prvkem může být			

	naplnění kapacity, které už neumožní přijímat další zájemce. V rámci vzdělávání bude u vzdělávacích programů volena forma blended-learningu, mimo jiné s cílem vyrovnání šancí účasti pracovníků škol z venkovských oblastí, kteří tak mohou snadněji začít budovat vlastní kariéru, příležitost tím získávají i učitelky či učitelé na rodičovské dovolené, kteří se jako pracovníci škol mohou účastnit. V aktivitě týkající se ověřování práce s profesním portfoliem se počítá s poskytováním individuálních konzultací přímo ve školách tak, aby zájem pedagogů nebyl ničím limitován. Samotné portfolio umožní mimo jiné účinnou sebereflexi i v otázkách rovných příležitostí a vytvoří tak dobrý předpoklad pro zvýšení citlivosti škol na podporu rovných příležitostí. Všechny klíčové aktivity projektu směřují k posilování profesních kompetencí pedagogických pracovníků (žen i mužů) a jejich přímé uplatnění v praxi. Udržitelný rozvoj: Aktivity projektu respektují principy udržitelného rozvoje ve shodě s dokumentem Agenda 21 (dokument Mezinárodní konference o životním prostředí a rozvoji, který se stal strategickým plánem rozvoje společnosti na prahu třetího tisíciletí). Dne 11.1.2010 schválila vláda svým usnesením č. 37 Strategický rámec udržitelného rozvoje ČR, který určuje dlouhodobé cíle pro tři základní oblasti rozvoje moderní společnosti - ekonomickou, sociální a environmentální. Materiál je v souladu s prioritou č. 2 tohoto strategického dokumentu - ekonomika a inovace, která řeší m.j. rozvoj lidských zdrojů. Upřednostněním elektronických médií před tištěnou formou při komunikaci v rámci projektu, zvolenou vzdělávací formou blended-learningu, elektronickým portfoliem aj. projekt tyto principy podporuje. Projekt může významně přispět ke zvyšování povědomí o udržitelném rozvoji také zařazením tohoto tématu do vyvíjených vzdělávacích programů, které budou učitelé a ředitelé škol na své kariérní cestě absolvovat.
Výsledky a výstupy projektu:	**Výstupy KA 1: Kariérní systém** Kariérní systém pro učitele a pro ředitele: - víceúrovňový standard pro učitele v návaznosti na výstupy projektu Q-RAM - víceúrovňový standard pro ředitele - stanovení cílů pro jednotlivé kariérní stupně a pozice - návrh rámcového obsahu, rozsahu a způsobu ukončení vzdělávání potřebného k dosažení kariérních stupňů a pozic - stanovení profilu absolventa pro vzdělávací programy na podporu dosažení kariérních stupňů - vytvoření návrhu modulů, které vedou k naplnění definovaného profilu absolventa - stanovení standardů vzdělávacích programů - kritéria pro uznávání již absolvovaného DVPP, doktorandského studia, dosavadní pedagogické praxe - stanovení požadavků na hodnotitele pro atestace a popis odborných a organizačních požadavků na zajištění atestací

	Stanovení a popis nových specializovaných činností, zpracování standardu vzdělávání v rámci DVPP (obsah, rozsah a způsob ukončení) Návrh institucionálního zajištění vzdělávání uskutečňovaného v souvislosti s kariérním systémem Vytištěno 500 ks finální verze kariérního systému Závěrečná konference prezentující výstupy KA1, 2, 3 Podklady pro návrh legislativních změn a finančních opatření **Výstupy KA 2: Systém vzdělávání** - Kritéria hodnocení vzdělávacích programů DVPP uskutečňovaných v souvislosti s kariérním systémem, podklady pro inovaci udělování akreditací. - Návrh finančního zabezpečení prováděných hodnocení realizovaných programů. - Kritéria pro výběr hodnotitelů, popř. návrh na zapojení subjektů, které budou v budoucnu hodnocení provádět. - Vyškolený tým hodnotitelů pro udělování atestací (50 osob). - Modulové vzdělávací programy vedoucí k dosažení úrovně standardu definovaného pro jednotlivé stupně kariérního systému. - Pilotáž modelových vzdělávacích programů, resp. absolventi pilotních vzdělávacích programů v počtu 250 osob (učitelé, ředitelé). **Výstupy KA3: Profesní portfolio** - Vytvořený formát profesního portfolia. - Kritéria pro hodnocení pedagogické práce učitelů a jejich zařazení do vyšších kariérních stupňů. - Metodika pro učitele k vedení vlastních profesních portfolií. - Metodika pro ředitele k hodnocení profesních portfolií učitelů. - Vzdělávací program pro konzultanty profesních portfolií. - Vyškolený tým konzultantů pro vedení a hodnocení profesních portfolií - 50 osob. - Ověřený systém učitelských portfolií v praxi 100 škol, resp. 100 ředitelů a cca 300 učitelů.
Výběrová řízení:	Ne
Zajištění udržitelnosti výstupů projektu po skončení projektu:	Aktivity projektu budou do pedagogické praxe plošně implementovány právě po skončení projektu. Konkrétně se jedná o kariérní systém pro učitele a ředitele, včetně připravených vzdělávacích programů (povinných pro kariérní postup) a ověřený model práce s profesním portfoliem. Výstupy projektu budou zpracovány do takové podrobnosti a komplexnosti (včetně návrhu legislativních úprav a připomínkového řízení), aby jejich aplikace ze strany MŠMT byla co nejjednodušší. Poznatky a dovednosti, které v rámci projektu získají zapojení učitelé a ředitelé škol, stejně jako pracovníci zařízení pro DVPP budou využívány v jejich práci, vytvořené metodiky budou nabídnuty k využití dalším školám, připravené vzdělávací produkty se stanou součástí vzdělávacích nabídek vybraných poskytovatelů DVPP, budou existovat nastavené podmínky pro pokračování spolupráce se zapojenými institucemi, k jejich vzájemné výměně zkušeností. Po ukončení projektu plánuje NIDV prostřednictvím běžné činnosti v rámci udržitelnosti projektu využívat výstupy a podporovat nastavené systémy především metodickou, konzultační a informační podporou. NIDV je připraveno k aktivní účasti na vytvořeném kariérovém vzdělávání, stejně jako na atestačním řízení.