



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

TVORBA PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE PEDAGOGŮ

CZ.02.3.68/0.0/0.0/15_001/0000283

PŘEDSTAVENÍ

Lektor:

- Zeptejte se, kdo jsem (3 - 4 otevřené otázky)

Účastníci:

- Zjistěte v rozhovoru s ostatními, kdo ve škole pracuje s plánem profesního rozvoje pedagogů a představte jak.

OBSAH SEMINÁŘE

1. Stanovování cílů a prostředků rozvoje na základě potřeb žáků
 - Přímé a nepřímé pedagogické vedení
 - Stanovování potřeb žáků
2. Osobní plán profesního rozvoje pedagoga
 - Legislativní uchopení vzdělávání pedagogů
 - Analýza vzdělávacích potřeb
 - Metody vzdělávání
 - Plán profesního rozvoje
3. Znaky efektivního rozvoje pedagogů a hodnocení praxe školy

CÍLE SEMINÁŘE

- Seznámení účastníků s metodami podpory a rozvoje pracovníků.
- Plánování rozvoje pedagogů s ohledem na požadovaný dopad na žáky.



Formulujte jeden cíl, kterého byste dnes chtěl/a dosáhnout.

Hodnocení efektivity rozvoje ve škole

- **Klíčová myšlenka:** východiskem při plánování a realizaci profesního rozvoje by měly být především potřeby žáků školy.
- Oporou pro toto plánování by měla být data o žácích.
- Rozvoj by si měl klást za cíl měřitelné zlepšení některého důležitého ukazatele.
- Lepší naplňování potřeb žáků a lepší výsledky vyučování i výchovy jsou také nejdůležitějším kritériem, které by mělo být použito **při zpětném hodnocení rozvoje jedinců.**

Pedagogické vedení

v Kritériích pro hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání (ČŠI 2017)

- Řízení pedagogických procesů (vzdělávání), autoevaluace a pedagogický rozvoj
 - Zdravé klima
 - Personální rozvoj
 - Materiální podmínky vzdělávání
 - Vlastní profesní rozvoj vedení školy
- Pedagogickým vedením rozumíme **aktivity vedoucích pracovníků**, které „mají explicitně na zřeteli primární **účel školní existence, tedy učení žáků a aktivity učitelů, které jej podporují**“ (Zatloukal in Lazarová et al., 2015, s. 5).



Co se mi daří na pedagogickém vedení ?

(technika volného psaní)

Co činí pedagogické vedení tak obtížné

- **Cíle** - špatně uchopitelné, obecné, prakticky nedosažitelné, **obtížně měřitelné**.
- **Rozdělení vztahů ve škole** - žáci jsou klienty i produkty, rodiče a jejich požadavky.
- **Srovnatelné vzdělání pedagogů a vedení**, tradiční autonomie učitelů ve výuce.
- **Do řízení škol** je přímo i nepřímo zapojeno **mnoha subjektů** (zřizovatelé, inspekce, zájmové organizace, učitelé, rodiče, žáci a jejich organizace)
- Nemožnost snadno a rychle odstraňovat **nefunkční části organizace** – nelze volně měnit obsah, předměty, organizace není flexibilní jako jiné organizace

Aktéři, kteří vstupují do řízení škol

- Zřizovatelé -- představitelé obcí, různé zájmové skupiny,
- Školské orgány
- Inspektoráty
- Rodiče či žáci a jejich organizace
- Neziskové a komerční organizace apod.
- Učitelé a jejich organizace (odbory, „pedagogická komora“, různé asociace...).

Dva přístupy k vedení školy

Členové vedení školy nejsou jen “šéfové organizace”, ale současně by měli být **vedoucími odborníky**

- **transformativní vedení**

ředitel se zaměřuje na budování společné vize, probouzení či obnovování energie ve svých podřízených, jejich nadšení, přímo se však „nevměšuje“ do toho, jak vypadá výuka;

- **přímé vedení výuky**

vedení se školy přímo angažuje ve stanovování cílů pro žáky, jasných požadavků na kvalitu vyučování a ve vytváření prostředí, kde není výuka ničím a nikým narušována, vybírá pro učitele akce DVPP...

Profesní rozvoj musí pracovat s různými složkami osobnosti učitele a respektovat kontext, v němž pracuje (Podle Shulmana)

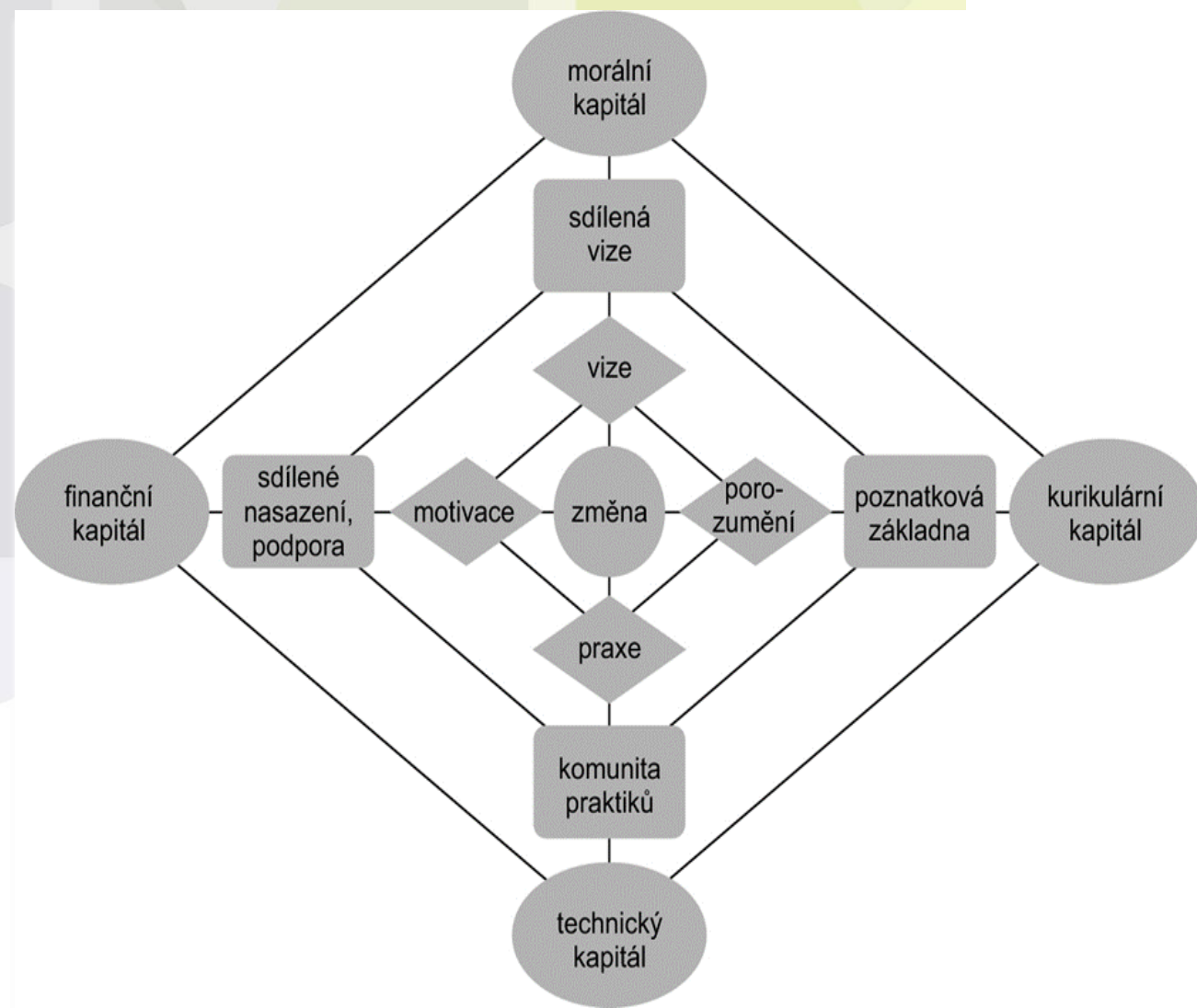
Individuální rovina: vize, motivace, zkušenosti, znalosti

- Znalost oboru
- Znalost pedagogiky, psychologie...
- Didaktická znalost oboru

Kontext:

Rovina sboru (kolektivní vnímaná zdatnost)

Rovina systému



LEGISLATIVNÍ UCHOPENÍ VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGŮ

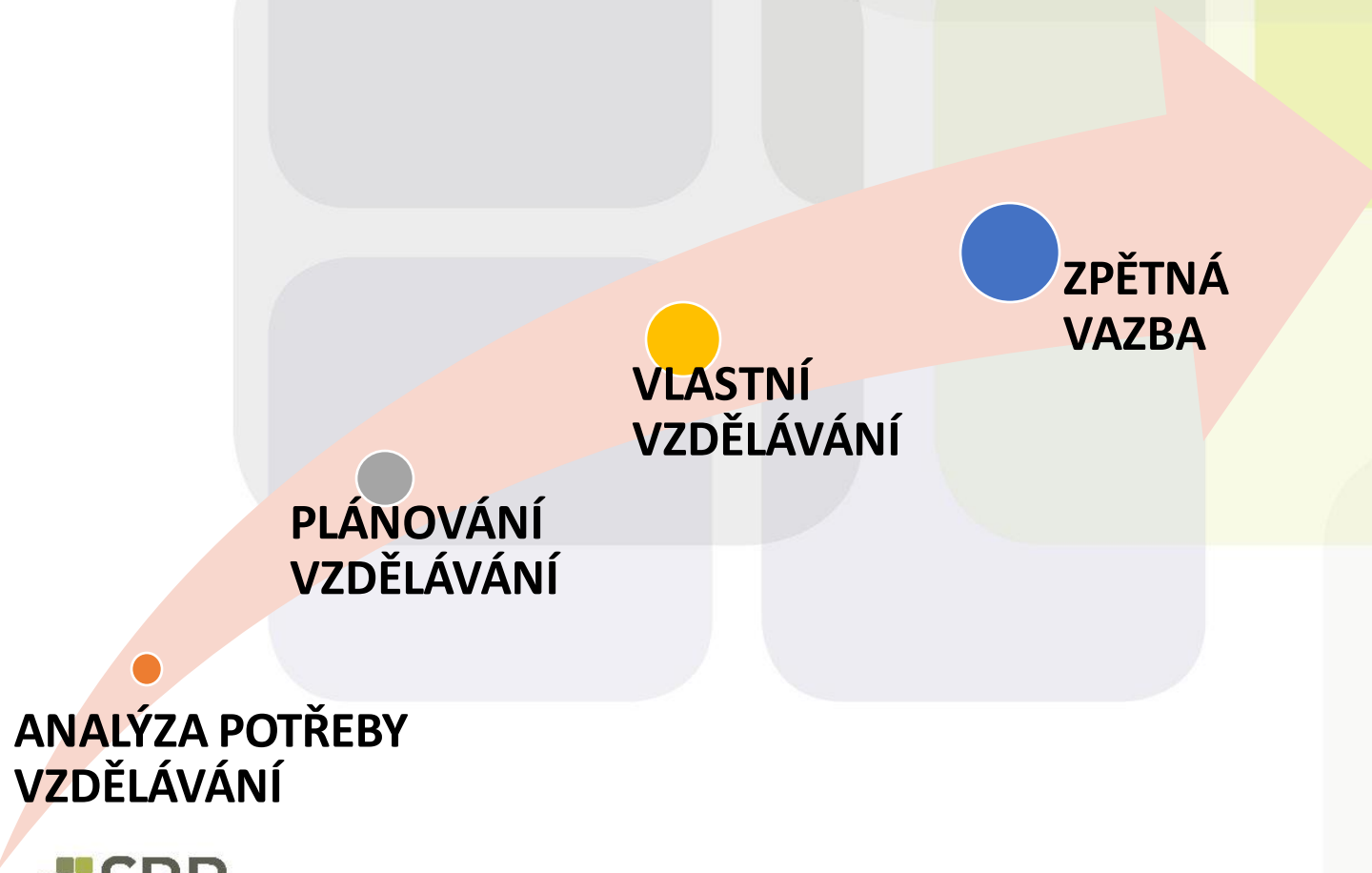
**Zákon 563/2004 Sb. v platném znění (o pedagogických
pracovnících)**

- povinnost dalšího vzdělávání
- plán DVPP
- samostudium

**Vyhláška č. 317/2015 Sb. v platném znění (o dalším vzdělávání
pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním
systému pedagogických pracovníků)**

- druhy dalšího vzdělávání

PRŮBĚH VZDĚLÁVÁNÍ



ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB

PEDAGOG

SWOT analýza:

- Silné stránky
- Slabé stránky
- Příležitosti
- Hrozby

ŠKOLA

Školní vzdělávací program

Finanční prostředky

Organizační možnosti

METODY VZDĚLÁVÁNÍ

NA PRACOVÍŠTI

- Instruktaž
- Asistování
- Pověření úkolem
- Rotace práce
- Mentorink, koučink
- Porada

MIMO PRACOVÍŠTĚ

- Seminář
- Workshop
- Konference
- ...

MOODLE



Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Plánování ovlivňuje ZMĚNU

- **Projekt pedagogického rozvoje školy (PPRŠ)**, na jehož vzniku se podílejí všichni pedagogové školy
 - KDE JSME?
 - CO ZVLÁDÁME?
 - CO JE U NÁS BĚŽNÉ?
 - NA CO SE ZAMĚŘIT?
- CO JE V ZÓNĚ NAŠEHO NEJBLIŽŠÍHO ROZVOJE?

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

?

~~PPRS~~

- Proč je Projekt pedagogického rozvoje školy nekopírovatelný, a dokonce nepřenositelný?
- Co vše ovlivňuje jeho sestavení?
- Jaká by byla nejlepší strategie pro jeho vznik?

PLÁNOVÁNÍ ROZVOJE ŠKOLY A PEDAGOGŮ

Předem bychom měli mít jasno, jaká data nám poslouží pro průběžné a závěrečné hodnocení rozvojových plánů a programů.

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

- **Plány osobního pedagogického rozvoje (POPR).**
- Každý pedagog si plánuje obvykle dva cíle.
- Tyto cíle by **pro něj měly být rozvojové a pro školu užitečné.** Proto je velmi náročné identifikovat své cíle.
- Pedagog se učí něčemu **novému**, co zavádí do výuky, a tak se toto stává prospěšným pro školu.
- Cíle jsou smysluplné, měřitelné, akceptovatelné, realizovatelné, termínované, tzv. **SMART** cíle.
- **Důkazy** o svém učení, o průběhu cesty do naplánovaného cíle, o cílech **POPRů** dokládá každý pedagog ve svém pedagogickém portfolio.

Příklad šablony pro tvorbu plánu profesního rozvoje pedagoga

Plán osobního pedagogického rozvoje na školní rok 2016/2017

Formulace cíle na školní rok:

- Jak si v současnosti v dané oblasti vedu:
- Náčrt postupu:
- Jakou podporu potřebuji?
- Jak se splnění tohoto cíle odrazí v práci a výkonech žáků (učitelů) naší školy?
- Jak doložím, že jsem cíl splnil/a? Návrhy důkazů mého rozvoje nebo učení žáků, které doložím v pedagogickém portfoliu a na kterých rozpoznám splnění cíle.
- Jak bych posléze mohl pokračovat ve svém pedagogickém rozvoji?

VYHODNOCENÍ PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE

- Jedná se o nejdůležitější krok
- Na základě vyhodnocení je možné stanovit plán dalšího profesního rozvoje pedagogického pracovníka
- Pracovník se opře o své silné stránky a nebo pracuje na slabých
- Zpětná vazba se skládá z přípravy, vlastního provedení a celkové reflexe
- Zpětná vazba se obvykle odehrává formou **hodnoticího rozhovoru**

TÉMATÁ ROZHOVORU ke školnímu roku 2018/2019:

- Co se mi v tomto školním roce povedlo, na co jsem hrdý/á, co bylo přínosné, zajímavé...
- Jak se mi dařilo plnit cíle stanovené v mém POPRu, na jakých důkazech to mohu doložit? (představte ve Vašem portfolio):
- Jaká spolupráce s kolegy/kolegou se mi osvědčila a byla přínosná? (asistentka pedagoga, párový učitel/ka, mentor...)
- Do kterých školních akcí, projektů a v jaké roli jsem se tento rok aktivně zapojil/a?
- Jak se mi daří práce s třídním kolektivem? Co by mi pomohlo? Co bych potřeboval/a?
- Kde mám skryté rezervy, na co se chci v příštím roce zaměřit (já, třída, škola), na čem chci pracovat – o jakých cílech v POPRu uvažuji pro příští školní rok:
- Různé: ocenění, příležitosti, nápady, konstruktivní kritika.....

VYHODNOCENÍ PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE

HODNOTÍCÍ ROZHOVOR mezi ředitelem školy a pedagogem

- 1) příprava rozhovoru – hraje roli ředitel, stanoví se termín a místo
- 2) úvod rozhovoru – vede ředitel
- 3) prostor pro učitele – vyjádření učitele
- 4) prostor pro ředitele školy
- 5) vyvození závěrů

VYHODNOCENÍ PLÁNU PROFESNÍHO ROZVOJE

- Sdílejte zkušenosti s vedením rozhovorů s pedagogy.
- Připravte si rozhovor nad úkolem z posledního vzdělávacího setkání (případně nad jiným úkolem ze své praxe)
- Pracujte ve trojici v roli:
 - ředitele
 - učitele
 - poskytovatele zpětné vazby.

UČITELSKÉ PORTFOLIO

- 1) Identifikace učitele
- 2) Profesní směřování (SWOT analýza)
- 3) Další vzdělávání
- 4) Vzdělávání a výchova žáků
- 5) Spolupráce s kolegy
- 6) Spolupráce s rodiči
- 7) Ostatní
- 8) Rozvoj

Inspirace „IMKA – profesní portfolio učitele“

http://www.nuov.cz/uploads/AE/evaluacni_nastroje/09_Profesni_portfolio_ucitele.pdf

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Sdílejte zkušenosti ze své školy – čím a jak podporujete profesní rozvoj vašich učitelů ?

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Berlinerův pětistupňový model učitelova vývoje

- **Učitel začátečník/novic** se zaměřuje ve třídě na okamžité přežití, soustředí se spíše na obsah, hledá návody, krátkodobě plánuje a většina jeho profesního učení probíhá na základě imitace nebo rad od druhých.
- **Pokročilý začátečník** má své vyučovací postupy automatizované, začínají nabývat rutinní povahy. Na základě získávání zkušeností učitel postupně postihuje podobnosti, vytváří si určité vzorce a schémata, podle kterých jedná. Od jednotlivých reakcí na pedagogické situace dochází k vytváření strategií. Je již schopen klást si otázky a hledat odpovědi ke své výuce.
- **Kompetentní učitel** vlastní již repertoár strategií, které využívá. V této fázi je učitel již natolik sebevědomý, že je schopný improvizovat, vědomě rozhodovat o konkrétních postupech v daném kontextu. Kompetentní učitel se již nesoustředí pouze na obsah vyučování, ale i na žáka a jeho potřeby.
- **Zkušený učitel** se řídí intuicí spolu s explicitními pravidly. Vyučování je stále více zaměřováno na žáka.
- **Učitel expert** je nejvyšší fází profesního rozvoje, která je charakterizována intuitivním „uchopením“ pedagogické situace. Učitelův výkon je plynulý, zdánlivě nevynakládá žádné zvláštní úsilí, plánuje flexibilně. Expert události nejen řeší, ale i očekává. Zná univerzální schémata v rámci procesů učení/vyučování a jejich manifestaci v konkrétním dění ve třídě.

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Párová – tandemová – týmová VÝUKA

Košťálová (2012) provádí výčet předpokladů párové výuky

- *Pároví učitelé musejí být **otevření a flexibilní**. Musejí mít odhodlání pomoci každému žákovi a musejí sdílet přesvědčení, že každý žák se může učit.*
- *Učitelé v páru musejí sdílet svá přesvědčení o výuce a učení a musejí si být blízcí stylem výuky. Musejí se navzájem respektovat a mít prožitek stejného cíle.*
- *Výzkumy poukazují, že impulz k týmovému učení by měl vzejít z těch, kdo by měli spolu učit, aby to mělo naději na úspěch.*
- *Cílem párové výuky není dobrá spolupráce mezi oběma učiteli – ta je podmínkou. Cílem je co nejvíce pomoci zlepšit výsledky každého žáka. Je proto třeba, aby výuka měla jasné vzdělávací cíle.*

Jak podpořit profesní rozvoj každého z učitelů?

Šest typů „párové/týmové“ výuky (dle Maroney, 1995 Robinson and Schaible, 1995)

- 1. Tradiční týmová výuka:** Učitelé participují na předávání nové látky. Např. jeden vykládá a druhý zatím vytváří před očima žáků pojmovou mapu k probíhajícímu výkladu.
- 2. Spolupráce během výuky:** Učitelé nepředávají výklad, ale před žáky vedou diskusi o daném tématu. Na diskusi se společně připravili.
- 3. Doplnková/podpůrná výuka:** Situace, kdy jeden vyučující je odpovědný za obsah výuky (téma) a druhý buď za studijní dovednosti, nebo za nabídku rozšiřující výuky k danému tématu.
- 4. Paralelní výuka:** Vyučující společně připravili výuku, ale vyučují paralelně třídu rozdělenou na dvě (více) menší skupiny. Typické pro projekty nebo pro práci na řešení problémů.
- 5. Diferencovaná výuka v téže třídě:** Žáci jsou rozděleni na skupinu, která zvládla základy problému a může řešit doplňkové a rozvíjející problémy, a na ty, kdo potřebují více procvičovat základy.
- 6. Monitorující učitel:** Jeden vyučující vede hodinu, vykládá a zadává úkoly. Druhý krouží po třídě a sleduje, jak se žáci „chytají“, kdo potřebuje pomoc nebo zda je třeba se u něčeho zastavit s celou třídou, zpomalit tempo nebo ho zrychlit.



Úkol – vyberte z dnešního dne 1 -2 věci, které vás oslovily a které chcete uvést do své praxe vedoucího pracovníka

Zpracujte plán svého profesního rozvoje na další období. Pracujte ve spolupráci se svým kolegou (zástupcem, ředitelem), který vám poskytne zpětnou vazbu. Můžete využít nabízenou strukturu POPRu.

➤ Jak si v současnosti v dané oblasti vedu:

Náčrt postupu:

Jakou podporu potřebuji? Kdo mi jí poskytne?

Jak se splnění tohoto cíle odrazí v práci a výkonech žáků (učitelů) naší školy?

Jak doložím, že jsem cíl splnil/a? Návrhy důkazů mého rozvoje nebo učení žáků, které doložím v pedagogickém portfoliu a na kterých rozpoznám splnění cíle.

Jak bych posléze mohl pokračovat ve svém pedagogickém rozvoji?

Děkuji Vám za pozornost.