



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

**Motto:**

*„Neznám žádnou školu, nikde na světě, která by byla lepší než její učitelé.“*

*Ken Robinson, profesor University of Warwick UK*

# Kurz rozvoje klíčových kompetencí pedagogů

**Metodika**

**další vzdělávání pedagogických pracovníků Olomouckého kraje**

Materiály byly vytvořeny v rámci projektu

„Akademie rozvoje klíčových kompetencí pedagogů“,

operační program OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,

prioritní osa Počáteční vzdělávání,

oblast podpory Další vzdělávání pedagogických pracovníků škol  
a školských zařízení, kterou realizovalo

Cyriľometodějské gymnázium a MŠ v Prostějově  
od 1. 3.2009 do 30. 11.2011



## Obsah:

1. Úvod
  
2. Formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
  1. Legislativní opora pro DVPP
  2. Studium ke zvýšení kvalifikace
  3. Prohlubování kvalifikace
  
3. Formy vzdělávání pedagogických pracovníků na kmenové škole
  1. Seznam osvědčených forem v rámci projektu
  2. Časový plán společných vzdělávacích seminářů pedagogů v průběhu školního roku
    - 3.2.1. Využití dnů ředitelského volna
    - 3.2.2. Využití půldenních pracovních porad pro další vzdělávání pracovníků školy
    - 3.2.3. Využití víkendů
    - 3.2.4. Využití prázdnin
  
4. Evaluace výsledků a procesů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
  
5. Závěr

## 1. Úvod

Cílem metodiky je poskytnout návod k využití vzdělávacích materiálů, které byly vytvořeny v rámci projektu „Akademie rozvoje klíčových kompetencí pedagogů“, operační program OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, prioritní osa Počáteční vzdělávání, oblast podpory Další vzdělávání pedagogických pracovníků škol a školských zařízení, kterou realizovalo Cyrilometodějské gymnázium a MŠ v Prostějově od 1. 3.2009 do 30. 11.2011, pro další vzdělávání pedagogických pracovníků Olomouckého kraje.

Mnohé vzdělávací materiály jsou specifické podle typu školy. V takovém případě uvádíme příklad materiálů zpracovaných pro Cyrilometodějské gymnázium a MŠ v Prostějově.

Vzdělávací materiály vycházejí ze zásad kurikulární reformy – důraz není kladen na jednotlivé znalosti a dovednosti, ale na komplexní kompetence, které zaručují uplatnění znalostí a dovednosti v praxi. Vzdělávací materiály zároveň vychází i ze způsobu budování moderní organizace – vymezení potřeb současné společnosti, stanovení filosofického východiska organizace, formulace vize a poslání organizace, hodnot, společných postojů a kompetencí klíčových pracovníků organizace - v případě školy pedagogů. Je samozřejmé, že se základní koncepcí školy je třeba seznámit a získat pro ni všechny pracovníky školy, proto tvoří výchozí modul vzdělávání.

Dalším důležitým vzdělávacím modulem je vzdělávací blok zaměřený na nově nastupující pracovníky školy, které je třeba seznámit se specifiky organizace a získat je pro naplňování jejích cílů. Naplnění tohoto úkolu předpokládá systematické seznámení se základními materiály organizace a zapracování na konkrétní pracovní pozici.

Samostatným vzdělávacím blokem je vzdělávání třídních učitelů, kteří jsou klíčovými pracovníky při vedení třídního týmu i jednotlivých žáků školy.

Důležitým vzdělávacím blokem je i další vzdělávání pedagogických pracovníků, kteří na škole dlouhodobě působí. Cílem tohoto bloku je rozšiřovat kompetence pedagogů a také stále udržovat zapálení a nadšení pro práci s mladými lidmi.

Všem, kteří tuto publikaci otevřou, přejeme, by pro ně byla užitečná a smysluplná alespoň tak, jako pro tým pedagogických pracovníků Cyrilometodějského gymnázia a MŠ, který tento projekt realizoval.

## 2. Formy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků

Vzdělávání pracovníků školy probíhá formou **prohlubování kvalifikace** (§ 230 zákoníku práce) a **zvyšování kvalifikace** (§ 231 – 235 zákoníku práce).

**Prohlubování kvalifikace** se rozumí její průběžné doplňování, udržování a obnovování, kterým se nemění její podstata a které umožňuje zaměstnancům výkon sjednané práce.

Zvyšování kvalifikace se rozumí především studium, kterým se zvyšuje hodnota kvalifikace, její získání či rozšíření.

### 2.1. Legislativní opora pro DVPP

Podle §24 zákon 563/2004 o pedagogických pracovnících přísluší každému pedagogickému pracovníkovi **12 dní studijního volna v průběhu školního roku**. Dny studijního volna jsou čerpány při účasti na kurzech, školeních, seminářích, duchovních cvičeních, při dalším studiu na VŠ a k samostudiu. K samostudiu jsou určeny pracovní dny v době vedlejších prázdnin, především vánoční prázdniny, podzimní prázdniny, jarní prázdniny a pololetní prázdniny. Evidenci dnů studijního volna čerpaných na účast na seminářích, kurzech a dalším studiu eviduje administrativní pracovník školy, který zodpovídá za personalistiku.

### 2.2. Studium ke zvýšení kvalifikace

Pro pedagogický tým školy je důležité jasně formulovat pravidla pro realizaci obou forem dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. S pravidly je třeba tým seznámit. Pravidla mohou být formulována například takto:

- 2.2.1. Škola podporuje zvyšování kvalifikace pracovníků školy za předpokladu, že zvyšování kvalifikace nebrání koncepční, provozní či jiné důvody. Škola podporuje zvyšování kvalifikace zvláště tehdy, je-li to v souladu s koncepcí rozvoje školy a s plánem personálního zabezpečení stávajících či připravovaných aktivit školy.
- 2.2.2. Pokud studium ke zvýšení kvalifikace či další vzdělávání pracovníků zasáhne do pracovní doby pracovníka na škole či jinak omezí pracovní nasazení pracovníka, je pracovník povinen před podáním přihlášky ke studiu či účasti na dalším vzdělávání nejprve *vyžádat souhlas bezprostředně nadřízeného pracovníka školy a následně souhlas ředitele školy*. O uvolnění pracovníka k dalšímu vzdělávání trvajícím jeden pracovní den či méně rozhoduje pouze bezprostředně nadřízený pracovník.
- 2.2.3. Bezprostředně nadřízený pracovník dá souhlas ke studiu či účasti na dalším vzdělávání pracovníka pouze tehdy, jestliže je schopen zajistit řádný chod školy, školního klubu, střediska volného času, mateřské školy aj. i v době nepřítomnosti pracovníka z důvodu vzdělávání.
- 2.2.4. Pokud studium zasáhne do pracovní doby pracovníka, je pracovník povinen na základě dohody s bezprostředně nadřízeným pracovníkem:

- Přejít na přiměřeně zkrácený pracovní úvazek nebo
- Vzniklou absenci z důvodu studia nadpracovat nebo
- Na dobu studia čerpat dovolenou nebo
- Řešit vzniklou absenci kombinací výše uvedených možností

Pokud pracovník absenci vzniklou z důvodu studia třeba i jen částečně napracovává, je tato skutečnost prokazatelně zachycena ve výkazech práce či zápisy v třídních knihách.

2.2.5. Pracovník školy může požádat vedení školy o finanční příspěvek na uhrazení školného. Vedení školy žádost zváží a pokud to finanční situace školy dovolí, studium je v souladu s koncepcí rozvoje školy a plánem personálního zabezpečení, ředitel školy rozhodně o příspěvku pracovníkovi na uhrazení školného částkou až 50% školného pro daný kalendářní rok.

## 2.3. Prohlubování kvalifikace

2.3.1. Prohlubování kvalifikace související s výkonem práce formou samostudia a formou účasti na seminářích dalšího vzdělávání pracovníků, na které škola pracovníka vysílá či pro své zaměstnance škola organizuje, patří k základním pracovním povinnostem všech zaměstnanců školy.

2.3.2. Ředitel školy či bezprostředně nadřízený pracovník je oprávněn vyslat pracovníka školy na další vzdělávání pracovníků.

2.3.3. Pracovník školy je povinen účastnit se dalšího vzdělávání pracovníků, na které je vyslán bezprostředně nadřízeným pracovníkem či které pro své pracovníky škola organizuje, pokud tomu nebrání vážné důvody. O oprávněnosti důvodů pro neúčast na předepsaném dalším vzdělávání rozhoduje ředitel školy.

2.3.4. Pokud je pracovník na další vzdělávání pracovníků vyslán školou, nevzniká po dobu nepřítomnosti na pracovišti pracovníkovi absence.

2.3.5. Pokud na další vzdělávání pracovníků je pracovník vyslán školou, škola hradí náklady spojené se vzděláváním.