



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Metodika práce s kompetenčním modelem

Kompetenční model

Václav Šneberger

Ostrava 2014



SPOLEČNOST PRO KVALITU ŠKOLY

www.kvalitaskoly.cz

Autor: Mgr. Václav Šneberger

Tato publikace vznikla v rámci projektu OPVK *Mentoringem ke kvalitě*, registrační číslo: CZ.1.07/1.3.48/02.0042. Tento projekt je spolufinancování Evropským sociálním fondem a státním rozpočet České republiky.

Jazyková korektura nebyla provedena, za jazykovou stránku odpovídá autor.

Obsah

1	Úvod	4
2	O projektu	5
2.1	Cíle projektu	5
2.2	Stručný obsah projektu	5
3	Metodika práce s kompetenčním modelem	7
3.1	Proces tvorby metodiky práce s kompetenčním rámcem	7
3.2	Principy a pravidla práce s kompetenčním rámcem	7
3.3	Teoretická východiska	8
3.4	Zdroje evidence a její získávání	9
3.5	Využití kompetenčního rámce	9
3.6	Základní desatero doporučení k využití kompetenčního rámce pro pedagogy	10
4	Příloha č. 1: Pozorování	12
4.1	Doporučení k vedení pozorování ve třídě	12
4.2	Techniky pozorování	14
4.3	Příklad záznamového formuláře k pozorování	15
5	Příloha č. 2: Vedení učitelského portfolia a řízený rozhovor	16
6	Příloha č. 3: Využití kompetenčního rámce v mentoringu	18
6.1	Co mentoring nabízí?	18
6.2	Co nabízí mentor?	19
6.3	Jak vypadá struktura mentoringu?	19
6.4	Fáze mentoringu	20
6.5	Další informace a zdroje	20
7	Příloha 4: Autoevaluační formulář ke kompetenčnímu rámci kvalitní pedagogické praxe	21
8	Příloha 5: Kompetenční model	34
9	Fotodokumentace - Jak vznikl kompetenční model	40
10	Zdroje	42

1 Úvod

Metodika práce s kompetenčním rámcem kvalitní pedagogické praxe je výstupem projektu Mentoringem ke kvalitě č. CZ. 1.07/1.3.48/02.0042, jehož realizátorem je Společnost pro kvalitu školy, o. s. Cílovou skupinou projektu jsou vedoucí a pedagogičtí pracovníci základních a středních škol střeďočeského kraje, kteří se postupně zapojili do čtyř hlavních aktivit – informační workshopy o mentoringu, vzdělávání interních mentorů, vzdělávání vedoucích pracovníků a externí mentoring pro účastníky mentorského vzdělávání.

Členkami, expertní skupiny, kterým patří poděkování za práci na kompetenčním rámci, byly:

Mgr. Táňa Bagári, Společnost pro kvalitu školy, o. s.

Mgr. Saša Dobrovolná, Společnost pro kvalitu školy, o. s.

Mgr. Dana Hronová, ZŠ Votice

Ing. Jitka Stiles Ph.D., Sunny Canadian International School - Základní škola a Gymnázium s. r. o.

PaedDr. Jana Zbirovská, Sunny Canadian International School - Základní škola a Gymnázium, s. r. o.

Mgr. Vladimíra Melicharová, ZŠ Bohutín

Mgr. Lada Králová, ZŠ Bohutín

Mgr. Marcela Erbeková, ZŠ Mnichovice

Mgr. Petra Pecková, ZŠ Mnichovice

Mgr. Ilona Drahotová, Gymnázium Nymburk

Mgr. et Bc Alena Sochůrková, ZŠ Škvorec

Mgr. Bohunka Vrchotická, ZŠ Škvorec

2 O projektu

Název projektu:	Mentoringem ke kvalitě
Zkrácený název projektu:	Mentoringem ke kvalitě
Číslo projektu:	CZ.1.07/1.3.48/02.0042
Název a číslo globálního grantu:	Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení v Středočeském kraji - Výzva č.2 pro GP - oblast podpory 1.3
Název a číslo oblasti podpory:	Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení 1.3
Datum zahájení realizace projektu:	1. dubna 2013
Datum ukončení realizace projektu:	31. prosince 2014
Příjemce projektu:	Společnost pro kvalitu školy, o.s.

2.1 Cíle projektu

- podpora kurikulární reformy
- podpora škol v realizaci ŠVP
- podpora zvyšování kvality vzdělávání
- rozvoj kompetencí vedoucích pracovníků škol v oblasti sledování, řízení a podpory kvality
- podpora mentoringu a koučovacího přístupu jakožto moderních forem rozvoje lidí
- profesní rozvoj pedagogických pracovníků prostřednictvím mentoringu
- zavádění interního mentoringu do škol

2.2 Stručný obsah projektu

Jak vyplývá i z názvu realizátora projektu - Společnost pro kvalitu školy, o. s. - dlouhodobě usilujeme o podporu kvality jednotlivých škol a vzdělávání jako celku. Při přípravě projektu Mentoringem ke kvalitě jsme proto využili domácích i zahraničních zkušeností ze zavádění

různých forem podpory kvality a připravili jsme projekt, jehož cílem je usnadnit školám vnímání kvality i její dosahování, a to zejména v rámci vzdělávacího procesu.

Aktivity projektu zohledňují i plán začlenění Strategie celoživotního učení ČR, ve kterém je zdůrazněna potřeba změny přístupu k organizování procesu učení i změny přístupu vedení lidí. Projekt proto školám nabízí aktivity pro vedoucí i pedagogické pracovníky, jejichž realizací a propojením můžeme ve školách dosáhnout synergického efektu při zavádění změn. Všechny změny přitom budou vycházet z potřeb konkrétních pedagogů a škol a budou směřovat k podpoře kvality.

V rámci první aktivity projektu vedoucí pracovníci škol v průběhu dvoudenního workshopu hledali odpověď na otázku, co je to kvalita a jak ji ve svých školách podporovat. K tomu expertní tým pod vedením odborného garanta vytvořil kompetenční model, který může všem zájemcům sloužit jako nástroj rozvoje profesních dovedností pedagogů. Dále se vedoucí pracovníci škol v rámci dvoumodulového vzdělávacího kurzu učili, jak využívat koučovací přístup a vytvořený kompetenční model ve vedení lidí. Během projektu prochází dvě skupiny zkušených pedagogů intenzivním čtyřmodulovým vzděláváním v mentorských dovednostech, aby se naučili spolupracovat a podporovat rozvoj pedagogických dovedností svých kolegů. Příprava budoucích interních mentorů byla podpořena supervizními setkáními mezi jednotlivými moduly i další aktivitou, kterou byl individuální mentoring. Díky této aktivitě noví mentoři získali osobní zkušenost ze spolupráce se zkušeným mentorem. K větší informovanosti všech pedagogických pracovníků zúčastněných škol a snadnějšímu zavádění koučovacího přístupu a mentoringu sloužily informativní workshopy pro pedagogy, které proběhly ve všech školách, které projevíly o tuto aktivitu zájem.

3 Metodika práce s kompetenčním modelem

3.1 Proces tvorby metodiky práce s kompetenčním rámcem

Součástí aktivity pro vedoucí pracovníky škol byla příprava a zavádění kompetenčního rámce kvality s cílem podpořit praxi interních mentorů a vedení škol na cestě k naplnění kompetenčního záměru. Rozvoj kompetencí školám ukládají příslušné rámcové vzdělávací programy a pak školní vzdělávací programy jednotlivých škol. Rozvoj kompetencí žáků je však nemyslitelný bez rozvoje kompetencí pedagogů. Metodika i rámec obsahují zejména popis pedagogických dovedností se zaměřením na procesní kvalitu pedagogické praxe. Záměrně jsme se v rámci projektu nevěnovali kvalitě strukturální a kvalitě výstupů a výsledků, kterým se v dostatečné míře věnují ostatní iniciativy a projekty, jakož i zřizovatelé a nadřízené orgány. Následně metodika obsahuje tipy a návody, jak nejlépe takový rámec v praxi využít.

Členové expertní skupiny nejprve studovali existující zdroje k procesní kvalitě, absolvovali úvodní workshop k zaměření na procesní aspekty kvality a její zavádění do praxe a na základě vlastních zkušeností i již existujících definic procesní kvality definovali oblasti, které je nutné popsat a sledovat. Ve spolupráci s členy expertní skupiny a na základě zkušeností a výstupů z předchozích projektů vznikla také metodika, která popisuje, jak využít kompetenční rámec k užítku všech pedagogů.

3.2 Principy a pravidla práce s kompetenčním rámcem

- Kompetenční rámec podporuje rozvoj a budí vnitřní motivaci k učení, nesmí tedy být využíván k hodnocení nebo kontrole pedagoga.
- Kompetenční rámec není validním ani reliabilním nástrojem, jako rozvojový je zaměřen na využití v autoevaluaci a mentoringu.
- Kompetenční rámec neslouží k porovnávání mezi kolegy, školami, ani jednotlivými stupni vzdělávání.
- Kompetenční rámec obsahuje seznam kompetencí pedagoga nezávisle na věku dětí, se kterými pedagogové pracují.

- Kompetenční rámec neslouží primárně k horizontálnímu kariéernímu postupu - na pozice vedení školy či další manažersko-koordinační pozice v rámci školy.
- Kompetenční rámec nabízí a vybízí, nekritizuje a nehodnotí.
- Práce s kompetenčním rámcem je dobrovolná a založena vždy na dobré vůli.

3.3 Teoretická východiska¹

Metodika práce s kompetenčním rámcem vychází z předpokladu, že kvalita pedagogického procesu je zejména kvalitou jejího nositele. Měření kvality vzdělávání, jako i pedagogických kompetencí je obtížné z důvodu určení nelehkých vstupních i výstupních kritérií, stejně jako je důležité pro plánování profesního rozvoje pedagogů, sociálních i ekonomických konotací vzdělávacího systému jako celku.

V zásadě se v současné době měření kvality pedagogické práce zaměřuje zejména na kvalitu:

- **strukturální** - např. počet přijatých na další stupně vzdělání, počet žáků na jednoho pedagoga, aprobovanost pedagogů, počet žáků ve třídě, tedy objektivně měřitelná kritéria
- **výstupů a výsledků** - daných zejména porovnáním s ostatními v dosahování nejrůznějších kompetencí, často však pouze znalostí
- **procesní**, která zahrnuje pedagogické kompetence a proces vzdělávání jako dynamický proces s důrazem na profesní dovednosti pedagoga.

V našem prostředí je právě poslední z výše jmenovaných “druhů” kvality nejméně opomíjena, neboť neexistuje profesní standard pedagoga ani vodítka pro jeho naplňování. Bohužel jsou tak pedagogové i školy často hodnoceni dle výsledků dětí nebo počtu počítačů na studenta. Z tohoto důvodu jsme se v projektu zaměřili zejména na kvalitu procesní, tedy na konkrétní profesní a pedagogické kompetence pedagoga. Expertní skupina vytvořila základní rámec procesní kvality, jehož základem je definování oblastí, dále pak stanovení jednotlivých indikátorů, které lze vysledovat pozorováním, analýzou

¹ Převzato ŠNEBERGER, Václav. *Metodika práce s kompetenčním modelem*. Ostrava: Projekt OPVK Podpora pedagogů koučováním jako nástroj efektivního řízení procesů ve školách MSK, reg. č. CZ.1.07/1.3.05/03.0024, 2012. 9 s.

portfolia pedagoga či strukturovaným rozhovorem. V následujících metodických materiálech si ukážeme, jak získávat informace a jak využít kompetenční rámec.

3.4 Zdroje evidence a její získávání

Naplňování jednotlivých oblastí a indikátorů je vždy nutné doložit příslušnou evidencí/důkazem, které můžeme získat zejména prostřednictvím

- pozorování ve třídě vyškoleným kolegou nebo mentorem,
- učitelského portfolia, které může být podle oblastí rámce strukturováno,
- řízeného rozhovoru s vyškoleným učitelem či mentorem

Pozornost je zaměřená vždy na konkrétní činnosti a chování/jednání pedagoga, v případě, že je ve třídě i jiná dospělá osoba (ped. asistent, vychovatelka, rodič) pozorování ani následný rozhovor nereflektuje jejich aktivitu, stejně jako i činnosti a dovednosti žáků. Zdrojem je tedy vždy jen pedagogická praxe pedagoga.

3.5 Využití kompetenčního rámce

Kompetenční rámec umožňuje zejména nahlédnout na konkrétní pedagogické dovednosti v rovině procesní kvality a posloužit zejména jako autoevaluační nástroj pro pedagogickou veřejnost. Vzhledem k jeho zaměření na obecné pedagogické dovednosti je vhodný pro všechny pedagogy od mateřských škol až po školy střední. Konkrétní příklady a popis jednotlivých kvalit tak slouží jako vodítko pro profesní rozvoj učitele, činí nevědomé viditelným a popsáním, umožňuje zaměřit pozornost v procesu vlastního učení na ty kompetence, které jsou nebo byly dříve přehlíženy. Samozřejmostí je možnost využití autoevaluace nebo popis jednotlivých kompetencí v rámci mentoringu jako zdroj dat a evidence pro plánování profesního rozvoje. Rámec není validním či reliabilním souborem kompetencí, nemůže být tedy používán jako hodnotící nástroj práce učitele, jeho záměrem je jen, a zejména profesní rozvoj.

Kdy a proč je dobré s kompetenčním rámcem pracovat?

Výše zmiňujeme tři možná primární využití kompetenčního rámce:

- **Autoevaluace a peer evaluace** - pedagog si podle kompetenčního rámce sám vyhodnocuje a sbírá příklady dobré praxe, stanovuje si další cíle svého profesního rozvoje, to samé i mezi kolegy navzájem.
- **Mentoring** - sběr informací slouží jako podklad pro kontraktování s interními nebo externími mentory a evaluaci dosaženého pokroku.
- **Analýza vzdělávacích potřeb** - na základě dobrovolně získaných dat může vedení školy lépe, cíleně a efektivněji plánovat a vyhodnocovat DVPP v rámci školy, popřípadě i žádat další partnery o podporu v konkrétní podpoře vlastní školy

3.6 Základní desatero doporučení k využití kompetenčního rámce pro pedagogy

1. Pozorně si přečtěte jednotlivé oblasti a jejich indikátory a ověřte si své vlastní porozumění. Není chybou pokud něčemu nerozumíte, nebo nevíte, jak to vypadá v praxi. Naopak, máte tak dobrou motivaci se dozvídat něco nového a obohatit svou praxi. Ve spolupráci s kolegy či s mentorem si objasněte ty oblasti, kde obsahu nerozumíte, vyhledejte si literaturu a další zdroje. Dříve, než začnete něco zkoušet, ujistěte se, že rozumíte tomu, jak vypadá v dané oblasti kvalita.
2. Do tabulky si zaznamenejte a zaznamenávejte příklady (evidenci), jak naplňujete ve své výuce jednotlivé indikátory. Není na závadu, že k některým oblastem budete mít více materiálu (evidence). Naopak, je to známka toho, že právě na těchto svých dovednostech můžete stavět a odtud rozšiřovat své pedagogické mistrovství.
3. Vyzvěte kolegy ke vzájemnému sdílení své praxe a v rozhovoru nad kompetenčním rámcem se zamyslete nad svými profesními cíly pro nadcházející období, školní rok. Cílem není se srovnávat a měřit, kdo jak dobře učí, ale vyměnit si zkušenosti, získat jiný úhel pohledu, referenční rámec, se kterým je pak možno pracovat, třeba v oblasti plánování svých cílů.
4. Vyzvěte kolegy k pozorování vaší praxe tam, kde si nejste jisti příklady, nebo chcete o své praxi získat více informací. Nestresujte se hospitacemi, požádejte kolegy, ať vám dají zpětnou vazbu třeba jen na jednu oblast, třeba jen na to, jak naplňování

- jednoho indikátoru. Nemusí také s vámi být ve třídě celý den nebo celou vyučovací hodinu, stačí kratší úsek, který je relevantní k tomu, co potřebujete.
5. Využijte kompetenční rámec jako základ vašeho pedagogického portfolia, sbírejte příklady a nechte se inspirovat. Sběrné a výběrové portfolio napomůže mapovat váš profesní rozvoj, dokážete argumenty a konkrétními příklady dokladovat váš kariérní růst. Získáte tak data pro plánování a nebudete závislí na externím hodnocení vlastní práce.
 6. Při plánování výuky využijte kompetenční rámec jako pomůcku zejména pro ty oblasti, kde se necítíte jistí ve svých dovednostech.
 7. U každého indikátoru si upřesněte zdroje informací k dané problematice, literaturu, prostředky pro vaše další učení, vytvářejte znalostní databázi vlastního učení. Získáte tak rychlou a přehlednou databanku zdrojů, ze které budete moci čerpat v dalších obdobích.
 8. Využijte kompetenční rámec spolu s portfoliem k pozorování u ostatních kolegů, budete užiteční i v jejich dalším profesním rozvoji a podpoříte svou školu.
 9. Kompetenční rámec může sloužit vám i vašim kolegům k analýze vzdělávacích potřeb a plánování DVPP ve vaší škole. Otevřená diskuse a ujasňování si potřeb na základě referenčního rámce je užitečnější než izolované “dojmologie” nebo plnění potřeb někoho jiného (vedení, projektů, organizací realizujících DVPP). Mluvte o svých potřebách s vedením školy.
 10. Mluvte o svých úspěších a učení s kolegy, rodiči a radujte se z kvalitní pedagogické práce!

4 Příloha č. 1: Pozorování²

Jak využít pozorování jako primární nástroj pro získání evidence v rámci práce s kompetenčním rámcem?

Pozorování je specifickou metodou získávání informací o kvalitě pedagogické práce, nejedná se o hospitaci, která má často za cíl pedagoga a jeho praxi hodnotit. Primárním cílem pozorovatele je zaznamenat realitu a v co nejvyšší objektivitě ji předat pedagogovi. Pozorování je tedy pozitivní učící se proces, kterým získáváme data, ne názory.

4.1 Doporučení k vedení pozorování ve třídě

Před pozorováním

- Vždy si předem dohodněte s pedagogem čas a hodinu, kdy bude pozorování probíhat. Mělo by se jednat o standardní hodinu či blok. Počítejte zpočátku s tím, že pedagogové nejsou na pozorování s cílem je podpořit zvyklí a návštěvy vždy berou jako inspekční. Možná budete muset pedagoga navštívit i několikrát, než získáte relevantní data, která mohou posloužit jeho rozvoji.
- Domluvte si s pedagogem, na co se máte během pozorování zaměřit (zadávání instrukcí, prostředí, interakce s žáky, kladení otázek, organizace skupinové práce apod.). Před hodinou si toto zadání znovu s učitelem potvrďte, případně upřesněte.
- Řekněte pedagogovi, že během pozorování si děláte poznámky k tomu, abyste mu po hodině dali co nejlepší evidenci toho, jak se mu daří danou kompetenci naplňovat, nikoliv, abyste ho pak hodnotili nebo kritizovali.

Během pozorování

- Při příchodu do třídy si najděte takové místo k pozorování, kde budete mít přehled, ale nebudete narušovat výuku. Do ní se také nemůžete zapojovat, zejména malé

² Převzato a upraveno: ŠNEBERGER, Václav. *Výcvik interních mentorů: příručka*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2012, 24 s. ISBN 978-80-7329-333-8.

děti vás budou chtít kontaktovat. Vysvětlete jim, že máte práci a nemůžete si s nimi hrát, učit se ...

- Snažte se omezit vlastní projevy emocí, pokud se nedokážete soustředit na pozorování, raději na chvílku odejděte.
- Pokud se potřebuje podívat na to, co žáci vytváří, nebo si od nich chcete cokoli vypůjčit, abyste se podívali na jejich sešit, pracovní listy, portfolio apod., vyžádejte si jejich souhlas. Svým chováním modelujte demokratické principy učení.
- Poznámky si nedělejte do elektronických zařízení, používejte tužku, papír.
- Pokud to není pro smysl a záměr vašeho pozorování nutné, nemusíte být ve třídě celou hodinu.

Po pozorování

- Poděkujte žákům a učiteli za možnost se hodiny/bloku účastnit.
- Domluvte si s učitelem termín a místo pro rozhovor nad výstupy z pozorování.
- Mějte na paměti, že vaše poznámky slouží učiteli, mají být proto v takovém stavu, abyste je po hodině mohli učiteli předložit, nebo předat.

Doporučení pro pozorovatele k zápisu sledovaného:

- zapisujte jen fakta (např. počet žáků ve třídě, počet kluků, holek, vybavení třídy, časové údaje)
- zapisujte jen fakta tak, jak byla pozorována
- zapisujte i detaily
- zapisujte jen to, co jste viděli, slyšeli (např. přímou řeč)
- využívejte slovesa
- pozorujte a zapisujte bez interpretací
- využívejte slova, která popisují, ale nehodnotí

4.2 Techniky pozorování

Technika	Popis	Zaměření
Doslovný zápis	Doslovný zápis toho, co učitel říká nebo dělá, např. ptá se, dává zpětnou vazbu, zadává úkol podle předchozího výběru a zaměření pozorování	<ul style="list-style-type: none"> - zadávání instrukcí - pokládání otázek - dávání zpětné vazby - využití flipu, tabule - odpovídání na otázky - obecné klima třídy
Zápis verbálního chování	Zápis různých forem chování s cílem zjistit četnost nebo procentuální zastoupení	<ul style="list-style-type: none"> - komunikace dětí s učitelem - kladení otázek - interakce s dětmi vedené učitelem - interakce s dětmi iniciované dětmi - práce s kázní ve třídě - typologie otázek - typy interakcí s dětmi - gender interakce - využití specifických slov
Pozorování interakcí	Zápis četností a druhu neverbálních interakcí mezi učitelem a žáky v daném časovém intervalu nebo aktivitě	<ul style="list-style-type: none"> - individualizace - úroveň zapojení dětí - zastoupení aktivit vedených dětmi a učitelem - kooperativní učení
Vzorek	Kódované pozorování a zápis určitého chování učitele ve třídě	
Práce s časem	Zachycuje rytmus a čas plánovaných aktivit podle jejich načasování vzhledem k plánu učitele	
Celostní pozorování	Zaznamenání způsobů chování a aktivit po celou dobu pozorování, včetně obsahu	<ul style="list-style-type: none"> - klima třídy - management třídy - přechod mezi aktivitami - úroveň naplnění kurikula

4.3 Příklad záznamového formuláře k pozorování

Jméno učitele, třída	Datum, čas	Žáci

Čas	Vidím	Slyším

5 Příloha č. 2: Vedení učitelského portfolia a řízený rozhovor

Řízený rozhovor nad kompetenčním rámcem je užitečnou formou získávání informací. Takový rozhovor může probíhat individuálně (autoevaluace) nebo s podporou kolegů, mentora, atd. Cílem zde opět není hodnotit pedagogickou praxi, ale získat informace zejména u těch indikátorů kompetenčního rámce, kde je evidence v rámci pozorování obtížná. Jedná se zejména o oblast profesního rozvoje a spolupráce škola - komunita.

Doporučení k řízenému rozhovoru

- Dejte si na rozhovor dostatek času, minimálně 30 minut, ale tam, kde prostě informace nemáte, tak je nemáte, nehledejte donekonečna.
- Rozhovor není výslech ani masochistická hra, sbírejte data, podělte se o dosažené úspěchy.
- Neintelektualizujte ani nezobecňujte svá tvrzení. Data jsou data, stejně jako v případě pozorování jde o jejich sběr, nikoli sběr názorů.
- Řízený rozhovor není dialog ani diskuse, vždy je jeden zdroj a druhý dotazovatel.
- V roli pozorovaného si v průběhu rozhovoru zapisujte svá uvědomění nebo nápady, v dalších fázích plánování svého rozvoje je využijete.
- Udělejte si nejdříve autoevaluaci podle kompetenčního rámce, poté porovnejte s výstupy z pozorování a tam, kde se údaje liší, zaměřte svou pozornost - analyzujte a pojmenujte své vzdělávací potřeby.
- K autoevaluaci či právě analýze vzdělávacích potřeb můžete využít například formuláře uvedené v příloze č. 4.

Doporučení k vedení učitelského portfolia

Sběrné nebo výběrové portfolio slouží k evidenci a prezentaci vašich pedagogických kompetencí. Mělo by ukazovat vaše dovednosti, ne dovednosti vašich žáků či kolegů.

- Zorganizujte si výběrové portfolio podle oblastí z kompetenčního rámce, pokud to je možné i podle jednotlivých indikátorů.

- Využijte záznamy z pozorování, evaluací, hospitací, zpětné vazby žáků, tedy nejen materiály produkované vámi.
- Na internetu najdete řadu programů a aplikací k uchování vašeho digifolia, třeba www.rvp.cz.
- Inspirujte se jak začít s vedením portfolia <http://www.nuov.cz/ae/profesni-portfolio-ucitele>.
- První verzi vašeho portfolia ukažte kolegům a získejte od nich zpětnou vazbu a doporučení ke zlepšení.
- Využívejte data z portfolia k plánování profesního rozvoje, tento způsob nejlépe ukáže vaše silné stránky i prostory ke zlepšení.
- www.kvalitaskoly.cz - web realizátora projektu

6 Příloha č. 3: Využití kompetenčního rámce v mentoringu³

Samotný kompetenční rámec a autoevaluace nám umožní získat informace, nicméně primárním záměrem je nasměrovat pedagoga k profesnímu rozvoji. Velkou výhodou je, když může pedagog spolupracovat s interním či externím mentorem, specialistou na vzdělávání dospělých.

6.1 Co mentoring nabízí?

Na učitele zaměřený procesní mentoring odpovídá vzdělávacím strategiím, které zrcadlí kompetenční učení žáků. Začíná vždy sdílením profesní vize a identifikací základních prvků systému učení se zkušeností, strukturou a vlastními individuálními očekáváními učitele v oblasti celoživotního učení a zvyšování kvality pedagogických kompetencí. Cíle mentoringu, který je takto zaměřen na profesní růst, implementaci poznatků jsou založeny na těchto předpokladech:

- Každý potřebuje vlastní prostor a čas k učení a integraci získaných kompetencí.
- Emocionální bezpečí a důvěra jsou důležité pro získání kognitivní a kompetenční

komplexity, zejména v průběhu procesů změny.

- Mentoring je reciproční systém růstu a řízení vlastního učení.
- Cílem každého mentorského vztahu je rozvoj pedagogických dovedností učitele. To se ale děje v kontextu zvýšení kvality a efektivity učení žáků.
- Úspěšný mentoring je integrální součástí vzdělávání v rámci školy a komunity.

Co z toho?

Mentoring nabízí čtyři hlavní benefity:

³ Převzato: ŠNEBERGER, Václav. *Co je mentoring a jeho zavádění ve škole: příručka*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2012, 18 s. ISBN 978-80-7329-331-4.

- Zvyšuje kvalitu pedagogických kompetencí, zejména v oblasti zvyšování úrovně praktických dovedností.
- Umožňuje úspěšnou implementaci vzdělávacích strategií a požadavků kladených na učitele zvenčí prostřednictvím vlastní vnitřní motivace a vlastního vnímání úspěšnosti.
- Nabízí rámec pro celoživotní učení a podporu v oblasti vlastního individualizovaného řízení učení.
- Nabízí model nehodnotící spolupráce na procesu učení a zvyšování kompetencí učitele.

6.2 Co nabízí mentor?

Každý mentoring je založený na ojedinelém a bezpečném vztahu mentora a mentee. Co nám tedy kvalitní mentor nabízí? V zásadě tři hlavní věci: Podporu, výzvy ke zlepšení a facilitaci profesní vize. Co si pod tím představit?

V oblasti podpory mentor nabízí emocionální, myšlenkovou, instruktážní a institucionální podporu například v oblastech zmiňovaných v kompetenčním rámci kvalitní pedagogické praxe.

6.3 Jak vypadá struktura mentoringu?

Struktura mentoringu je daná okolnostmi vzniku vztahu, možnostmi školy či nabídky vzdělávacích institucí. V zásadě rozlišujeme mezi dvěma druhy mentoringu:

- **externí** - mimo školu - jeho výhodou je profesní nadhled, neutralita a často zkušenost s různými typy škol,
- **interní** - z řad pedagogů školy, jeho výhodou je znalost prostředí a zdrojů a osobnější vztahy.

V obou případech mentorský vztah probíhá na základě jasného písemného kontraktu všech zúčastněných, často na základě předem daných kritérií, která poskytla autoevaluace

učitele či jiná měřitelná metoda. Pak je možné objektivně plánovat a evaluovat profesní rozvoj a efektivitu procesu.

6.4 Fáze mentoringu

- **kontraktační**, která obsahuje shromáždění dat a stanovení cílů a plánu profesního rozvoje učitele
- **procesní** - tedy přímá podpora formou konzultací, sebevzděláváním, náslechy, atd.
- **evaluační** - tedy vyhodnocení procesu a stanovení dalších kroků pro fázi kontraktační

Struktura fází je různá, v zásadě se ale nejčastěji jedná nejméně o roční kontrakt s minimálně 12 konzultacemi různého druhu podle fáze, ve které se právě učitel a mentor nachází. Mentoring nezahrnuje jen tyto konzultace, ale jak je zřejmé z předchozího textu i vlastní samostudium učitele, kurzy, náslechy a pozorování ve třídě, workshopy, čerpání z literatury, internetu apod.

Mentoring je ve světě rozšířen jako nástroj a systém profesního rozvoje pedagogů s cílem zvyšování kvality pedagogických kompetencí, často v návaznosti na karierní postup či certifikaci. Například v anglosaských zemích je středem a výchozím bodem dalšího vzdělávání, do kterého pak vstupuje i trénink, samostudium, učící se peer skupiny a v neposlední řadě evaluace. Trénink a evaluace však slouží zejména jako zdroje informací pro proces mentoringu, kde si pedagog sám plánuje a vyhodnocuje svůj profesní růst.

6.5 Další informace a zdroje

Pro více informací o mentoringu a jeho využití v profesním rozvoji navštivte web České asociace mentoringu ve vzdělávání www.camv.cz

Další zdroje informací k mentoringu, profesním rozvoji a využití kompetenčního rámce:

- www.camv.cz - Česká asociace mentoringu ve vzdělávání
- <http://www.nuov.cz/ae> - Národní ústav odborného vzdělávání, k tématu auto-evaluace
- www.rvp.cz - Metodický portál pro učitele, metodiky, portfolia a další

7 Příloha 4: Autoevaluační formulář ke kompetenčnímu rámci kvalitní pedagogické praxe

Oblast 1 - Učební proces

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
1.1 Metody výuky odrážejí učební styly žáků	Učitel/ka zná učební styly jednotlivých žáků, střídá v rámci výuky metody podle preferencí žáků a nabízí podněty k reflexi procesu učení	Jaké činnosti preferují jednotliví žáci a proč? Jak žáky vybízíte k reflexi učebních preferencí?		
1.2 Metody výuky vycházejí ze zájmu žáků a podporují jejich učení	Učitel/ka doporučuje žákům metody učení, existuje svobodná volba a odpovědnost žáka za výsledek učení	Jakým způsobem zjišťujete zájem žáků o učivo/poznání a kdy? Jak si žáci vybírají činnosti a na základě jakých kritérií?		
1.3 Metody výuky vedou k aktivitě žáků	V rámci výuky je aktivita na straně žáků, učitel/ka facilituje proces učení s důrazem na podporu iniciativy žáků	Kolik času jste během hodiny aktivní vy a kolik žáci? Jak a kdy podporujete iniciativu žáků?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
1.4 Metody výuky vedou vzájemného učení	Učitel/ka podporuje vzájemné učení a týmovou spolupráci, využíváno je předešlých znalostí žáků a jejich prezentace dalším žákům	Jak zjišťujete, co už žáci o učivu vědí? Kdy a kolik času mohou spolupracovat či prezentovat výsledky své práce?		
1.5 Metody výuky odrážejí pedagogický konstruktivismus a vedou k získávání klíčových kompetencí	Učitel/ka buduje získávání nových kompetencí na základě předešlých, upřednostňována je vzájemná provázanost znalostí a dovedností se schopností žáků informace využít nezávisle na tématu.	Jaké dovednosti žáci získávají v hodině? Jaké klíčové kompetence (např. k učení) získávají? Jak a proč formulujete otázky žákům (Bloomova taxonomie) ?		

Oblast 2 - Prostředí učení

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
2.1 Prostředí učení je demokratické	Učitel/ka modeluje a vytváří demokratická pravidla pro práci žáků. Pravidla jsou postavena na právech, ne zákazech a učitel/ka s nimi aktivně pracuje	Jak tvoříte a formulujete pravidla pro práci? Jak vedete žáky k dodržování pravidel? Co se děje, když je někdo poruší?		
2.2 Prostředí učení je zdravé a bezpečné	Učitel/ka modeluje a vytváří zdravé a bezpečné prostředí na úrovni fyzického i duševního zdraví. Umožňuje a podporuje dostatek svobodného a bezpečného pohybu, návyků zdravé výživy a aktivního životního stylu.	Jaké návyky v tomto ohledu žákům modelujete? Jak pracujete se svobodou (pohybu, stravování, střídání činností)?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
2.3 Prostředí učení je rozmanité a podnětné	V rámci výuky učitel/ka nabízí možnosti práce s nejrůznějšími druhy výukových materiálů a pomůcek, které jsou volně dostupné a žákům k dispozici. Všechny pomůcky a zdroje slouží k prohlubování učení i mimo vlastní výuku a nad rámec očekávaných výstupů žáků.	Jak, jaké a kdy mohou žáci využívat pomůcky? Jak zabezpečujete bezpečí a ochranu majetku společně s odpovědností za učební prostředí? Mohou žáci využívat pomůcek i mimo vyučování?		
2.4 Prostředí učení odpovídá vzdělávacím potřebám žáků	Učitel/ka na základě analýzy potřeb žáků upravuje výběr a využití zdrojů k učení včetně využití ICT ve výuce. Prostředí a zdroje učení jsou adekvátní potřebám a věku, vybízí k aktivnímu využívání zdrojů i mimo rámec vlastní výuky.	Jakým způsobem zjišťujete potřeby žáků k učení? Mohou žáci využívat svobodně ICT technologie a další nástroje? - I mimo vlastní hodiny?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
2.5 Prostředí učení je svobodné	Učitel/ka přenáší zodpovědnost za prostředí na žáky, svobodnou volbu a využití existujících zdrojů učení, modeluje užitečné a smysluplné využívání moderních zdrojů informací	Jakým způsobem si žáci volí pomůcky? Jak je zajištěna zodpovědnost žáků za učební prostředí?		

Oblast 3 - Plánování a evaluace

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
3.1 Plánování výuky na základě individuálních potřeb	Učitel/ka plánuje výuku společně s žáky na základě jejich vzdělávacích potřeb s maximální mírou individualizace a cílem dosažení jejich osobního maxima.	Jak zjišťujete individuální potřeby a potenciál žáků? Má každé dítě vlastní individuální plán a jak je tvořen?		
3.2 Plánování a evaluace je v souladu s kurikulumními dokumenty	Učitel/ka vytváří učební a tématické plány na základě RVP a SVP školy. V průběhu roku vyhodnocuje ŠVP a na základě sebraných dat aktivně navrhuje jeho aktualizace s cílem zkvalitňování vzdělávacího prostředí.	Jak je zajištěna provázanost ŠVP a tématických plánů? Jakým způsobem zjišťujete kvalitu ŠVP a revidujete příslušné oblasti?		
3.3 Plánování a evaluace je sdílený proces	Učitel/ka plánuje a vyhodnocuje vzdělávací cíle společně s žáky a zákonnými zástupci žáků na partnerské úrovni. Každé dítě nebo zástupce zná a přijímá vzdělávací cíle a demokracií jasná kritéria hodnocení.	Jak se žáci podílí na plánování činnosti ve škole/třídě? Jaká a jak tvoříte/ stanovujete kritéria hodnocení? Jak jsou komunikována navenek?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
3.4 Evaluace výuky a učení je víceúrovňová	Učitel/ka nabízí rozmanité podněty k autoevaluaci, vzájemné zpětné vazbě mezi žáky i hodnocení vlastní výuky žáky s cílem získat informace o dosaženém pokroku žáků a naplnění vzdělávacích cílů.	Jaké podněty nabízíte k hodnocení vlastní práce, peer evaluace? Jak zjišťujete užitečnost vami volených metod k učení žáků? Jak monitorujete dosažené pokroky u jednotlivých žáků?		
3.5 Evaluace výuky a učení je zaměřená na získání dat pro další plánování	Učitel/ka přenáší zodpovědnost za výsledky na žáky, vyhodnocuje společně s žáky individuální plány a pravidelně je aktualizuje na základě konkrétních dat o dosažených úspěších.	Jak a na základě jakých informací probíhá evaluace? Jaký je systém pro aktualizaci individuálních plánů a aktualizaci vzdělávacích cílů?		

Oblast 4 - Komunikace a interakce

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
4.1 Komunikace a interakce jsou demokratické, s respektem ke každému žákovi a dalším osobám	Učitel/ka modeluje a podporuje respektující komunikaci ve škole v rámci demokratických pravidel jako i partnerskou komunikaci se zástupci žáků	<p>Jak oslovujete žáky? Jaký je poměr hodnotícího a popisného jazyka ve vaší komunikaci? Jakým způsobem komunikujete se zákonnými zástupci?</p>		
4.2 Komunikace a interakce jsou vstřícné a podpůrné	Učitel/ka modeluje a vytváří nestereotypní a protipředsudkové komunikační prostředí podporující maximální rozvoj žáků bez ohledu na jejich věk, pohlaví, rasovou nebo náboženskou příslušnost.	<p>Jak pracujete s vlastními stereotypy a předsudky? Jak pracujete s růzností v třídním kolektivu?</p>		
4.3 Komunikace a interakce jsou profesionální a etické	Učitel/ka modeluje a udržuje profesionální vztahy na pracovišti, loajální, etické a podporující vzájemné učení pedagogů, reflektující svou roli v týmu.	<p>Jak komunikujete s ostatními členy týmu? Jak vypadá etika vaší profese a její naplňování? Jakou máte nejčastější týmovou roli?</p>		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
4.4 Komunikace a interakce jsou různorodé a proaktivní	Učitel/ka modeluje a nabízí různorodé proaktivní metody komunikace s žáky s cílem nabídnout a rozšířit vzdělávací příležitosti i mimo vlastní vyučování využíváním např. sociálních sítí, virtuálních učících prostředí.	Jaké možnosti komunikace žáci s vámi mají? Jaké komunikační technologie využíváte pro obohacení výuky?		
4.5 Komunikace a interakce jsou přímé, jasné a adekvátní potřebám žáků a dalších osob	Učitel/ka využívá přímou komunikaci, popisný jazyk a metody aktivního naslouchání s cílem komunikovat efektivně bez postranních úmyslů či manipulací.	Kolik prostoru dáváte aktivnímu naslouchání? Jaké komunikační potřeby mají žáci jak na ně reagujete?		

Oblast 5 - Učitel/ka a komunita

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
5.1 Komunita je zdrojem pro učební proces	Učitel/ka využívá a hledává v maximální míře zdroje a informace, které nabízí komunita a zapojuje je do učebního procesu včetně podnětů, které přináší žáci.	Kolik a jaký prostor dostávají témata přímo související s reálným životem žáků? Jak o něm získáváte informace?		
5.2 Komunita je partnerem a zdrojem pro plánování výuky	Učitel/ka zapojuje zákonné zástupce žáků i další sociální partnery do plánování výuky, informuje je nejrůznějšími kanály o vzdělávacích cílech a možnostech zapojení do života školy.	Jak a kdy se podílí komunita na formulování vzdělávacích cílů? Jak komunikujete cíle žáků, školy a získáváte informace od komunity?		
5.3 Komunita a škola jsou otevřené a propustné systémy	Učitel/ka modeluje a podněcuje zapojení žáků do života a řešení problémů komunity prostřednictvím společných projektů a iniciativ.	Jak zjišťujete problémy komunity a reagujete na ní ve svých plánech? Jak se život komunity prolíná s učivem?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
5.4 Komunita a škola participují na tvorbě občanské společnosti.	Učitel/ka modeluje jasné občanské postoje aktivně se zapojuje do života širší komunity a reprezentuje svou profesi v rámci participace na občanské společnosti.	Jakým způsobem se osobně zapojujete do života komunity a dáváte najevo své názory a postoje? Jak a kdy představujete pedagogickou profesi komunitě?		
5.5 Komunita a rozmanitost	Učitel/ka podporuje a do výuky přináší informace o jiných kulturách, zemích a zvycích, podporuje poznání rozdílů před stereotypy a modeluje metodami protipřed- sudkové výchovy re- spekt k rozdílnostem mezi lidmi a komunitami	Jakým způsobem zapojujete různost a rozdílnost komunity do vzdělávacích aktivit? Jak pracujete se sociální nerovností?		

Oblast 6 – Profesní rozvoj učitele/ky

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
6.1 Učitel/ka je reflektující profesionál/ka	Učitel/ka pravidelně reflektuje svou pedagogickou praxi prostřednictvím např. pozorování, hospitací, portfolia. Dokáže posoudit své silné a slabé stránky a plánuje svůj profesní rozvoj s cílem zkvalitňování vlastní praxe.	Jak získáváte a jak zaznamenáváte informace o své pedagogické praxi? Jaké jsou vaše silné stránky a kde cítíte vzdělávací potřeby? Kde hledáte a získáváte podporu?		
6.2 Učitel/ka plánuje profesní rozvoj na základě potřeb školy	Učitel/ka plánuje profesní rozvoj na základě reálných dat z evaluace vlastní praxe a potřeb školy, v propojení s ŠVP a dalšími závaznými dokumenty školy	Jaké jsou priority školy v oblasti DVPP a jak je naplňujete svým plánem a realizační DVPP? Jak vyhodnocujete vlastní kvalitativní přínos a užitek pro školu?		

Indikátor	Popis	Otázky?	Poznámky/Evidence	Akční kroky
6.3 Učitel/ka se pravidelně vzdělává podle principů celoživotního učení	Učitel/ka proaktivně pracuje na rozvoji svých pedagogických kompetencí a volí k tomu adekvátní metody, dokáže vyhodnotit jejich přínos a omezení, má představu a plán svého kariérního růstu.	Jak se učíte a jaké metody využíváte? Jaká omezení a přednosti jednotlivé metody mají? Vaše dlouhodobé cíle v oblasti profesního růstu?		
6.4 Profesní rozvoj je v souladu a aktuálním trendy ve vzdělávání	Učitel/ka modeluje a realizuje svoje učení prostřednictvím aktuálních informací z oboru (předmětu), stejně jako z oblasti pedagogiky a výchovy obecně.	Jak a kde získáváte nové oborové i pedagogické informace? Jak se to projevuje ve vaší výuce?		
6.5 Profesní rozvoj je participativní a zaměřený na rozvoj profesionality oboru	Učitel/ka podporuje učení ostatních pracovníků školy prostřednictvím kolegiálního učení, členstvím v profesních organizacích, prezentuje svou profesi veřejnosti navenek a přispívá ke zvýšení společenského statusu pedagogické profese.	Jak podporujete učení ostatních kolegů? Jak získáváte zpětnou vazbu, která by podpořila váš profesní rozvoj? Jakým způsobem navenek reprezentujete svou profesi či školu?		

8 Příloha 5: Kompetenční model⁴

Oblast 1 - Učební proces

Indikátor	Kvalitativní popis
1.1 Metody výuky odrážejí učební styly žáků.	Učitel/ka zná učební styly jednotlivých žáků, střídá v rámci výuky metody podle preferencí žáků a nabízí podněty k reflexi procesu učení.
1.2 Metody výuky vycházejí ze zájmu žáků a podporují jejich učení.	Učitel/ka doporučuje žákům metody učení, existuje svobodná volba a odpovědnost žáka za výsledek učení.
1.3 Metody výuky vedou k aktivitě žáků.	V rámci výuky je aktivita na straně žáků, učitel/ka faciliteje proces učení s důrazem na podporu iniciativy žáků.
1.4 Metody výuky vedou k vzájemnému učení.	Učitel/ka podporuje vzájemné učení a týmovou spolupráci, využíváno je předešlých znalostí žáků a jejich prezentace dalším žákům.
1.5. Metody výuky odrážejí pedagogický konstruktivismus a vedou k získávání klíčových kompetencí.	Učitel/ka buduje získávání nových kompetencí na základě předešlých, upřednostňována je vzájemná provázanost znalostí a dovedností se schopností žáků informace využít nezávisle na tématu.



1.4 Prezentace pokusu v rámci probírání nového učiva...

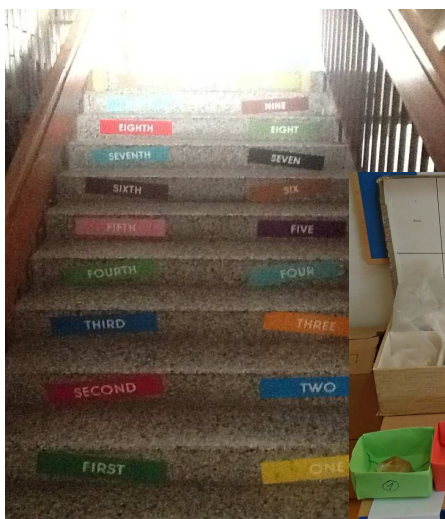
1.1. Možnost počítat na tabuli, v sešitě, kostkami, fyzicky v prostoru ...



⁴ Jako výchozí kompetenční model použit: ŠNEBERGER, Václav. *Metodika práce s kompetenčním modelem*. Ostrava: Projekt OPVK Podpora pedagogů koučováním jako nástroj efektivního řízení procesů ve školách MSK, reg. č. CZ.1.07/1.3.05/03.0024, 2012. 9 s.

Oblast 2 - Prostředí učení

Indikátor	Kvalitativní popis
2.1 Prostředí učení je demokratické.	Učitel/ka modeluje a vytváří demokratická pravidla pro práci žáků. Pravidla jsou postavena na právech, ne zákazech a učitel/ka svým chováním modeluje žákům dodržování pravidel, aktivně s nimi pracuje.
2.2 Prostředí učení je zdravé a bezpečné.	Učitel/ka modeluje a vytváří zdravé a bezpečné prostředí na úrovni fyzického i duševního zdraví. Umožňuje a podporuje dostatek svobodného a bezpečného pohybu, návyků zdravé výživy a aktivního životního stylu.
2.3 Prostředí učení je rozmanité a podnětné.	V rámci výuky učitel/ka nabízí možnosti práce s nejrůznějšími druhy výukových materiálů a pomůcek, které jsou volně dostupné a žákům k dispozici. (nadbytečné) Všechny pomůcky a zdroje slouží k prohlubování učení i mimo vlastní výuku a nad rámec očekávaných výstupů žáků.
2.4 Prostředí učení odpovídá vzdělávacím potřebám žáků.	Učitel/ka na základě analýzy potřeb žáků upravuje výběr a využití zdrojů k učení včetně využití ICT ve výuce. Prostředí a zdroje učení jsou adekvátní potřebám a věku, vybízí k aktivnímu využívání zdrojů i mimo rámec vlastní
2.5. Prostředí učení je svobodné.	Učitel/ka přenáší zodpovědnost za prostředí na žáky, svobodnou volbu a využití existujících zdrojů učení, modeluje užitečné a smysluplné využívání moderních zdrojů



Oblast 3 - Plánování a evaluace

Indikátor	Kvalitativní popis
3.1 Plánování výuky probíhá na základě individuálních potřeb.	Učitel/ka plánuje výuku společně s žáky na základě jejich vzdělávacích potřeb s maximální mírou individualizace a cílem dosažení jejich osobního maxima.
3.2 Plánování a evaluace je v souladu s kurikulárními dokumenty.	Učitel/ka vytváří učební a tématické plány na základě RVP a ŠVP školy. V průběhu roku vyhodnocuje ŠVP a na základě sebraných dat aktivně navrhuje jeho aktualizace s cílem zkvalitňování vzdělávacího prostředí.
3.3 Plánování a evaluace je sdílený proces.	Učitel/ka plánuje a vyhodnocuje vzdělávací cíle společně s žáky a zákonnými zástupci žáků na partnerské úrovni. Každé dítě nebo zástupce zná a přijímá vzdělávací cíle a demokratická jasná kritéria hodnocení.
3.4 Evaluace výuky a učení je víceúrovňová.	Učitel/ka nabízí rozmanité podněty k autoevaluaci, vzájemné zpětné vazbě mezi žáky i hodnocení vlastní výuky žáky s cílem získat informace o dosaženém pokroku žáků a naplnění vzdělávacích cílů.
3.5. Evaluace výuky a učení je zaměřená na získání dat pro další plánování.	Učitel/ka přenáší zodpovědnost za výsledky na žáky, vyhodnocuje společně s žáky individuální plány a pravidelně je aktualizuje na základě konkrétních dat o dosažených úspěších.

Č1 - *čtení, psaní, slovník, gramatika*
poslech, mluva, píseň, drama, tanec
práce s textem, práce s obrázky, práce s mapou
práce s tabulí, práce s počítačem
(Když máš zájem)

MA ME MO
MU MI

M - *mluvní, psaní, slovník, gramatika*
poslech, mluva, píseň → práce s obrázky 1, 2, 3
práce s tabulí, práce s počítačem, práce s mapou
práce s tabulí
gramatika, slovník

UV - *čtení, psaní, slovník, gramatika*

Č1 - *seznámení se s literaturou*
čtení, psaní, slovník, gramatika
poslech, mluva, píseň, drama, tanec
práce s textem, práce s obrázky, práce s mapou
práce s tabulí, práce s počítačem

UV - *čtení, psaní, slovník, gramatika*



Oblast 4 - Komunikace a interakce

Indikátor	Kvalitativní popis
4.1 Komunikace a interakce jsou demokratické, s respektem ke každému žákovi a dalším osobám	Učitel/ka modeluje a podporuje respektující komunikaci ve škole v rámci demokratických pravidel jako i partnerskou komunikaci se zástupci žáků.
4.2 Komunikace a interakce jsou vstřícné a podpůrné.	Učitel/ka modeluje a vytváří nestereotypní a protipředsudkové komunikační prostředí podporující maximální rozvoj žáků bez ohledu na jejich věk, pohlaví, rasovou nebo náboženskou příslušnost.
4.3 Komunikace a interakce jsou profesionální a etické.	Učitel/ka modeluje a udržuje profesionální vztahy na pracovišti, loajální, etické a podporující vzájemné učení pedagogů, reflektující svou roli v týmu.
4.4 Komunikace a interakce jsou různorodé a proaktivní.	Učitel/ka modeluje a nabízí různorodé proaktivní metody komunikace s žáky s cílem nabídnout a rozšířit vzdělávací příležitosti i mimo vlastní vyučování využíváním např. sociálních sítí, virtuálních učicích prostředí.
4.5. Komunikace a interakce jsou přímé, jasné a adekvátní potřebám žáků a dalších osob.	Učitel/ka využívá přímou komunikaci, popisný jazyk a metody aktivního naslouchání s cílem komunikovat efektivně bez postranních úmyslů či manipulací.

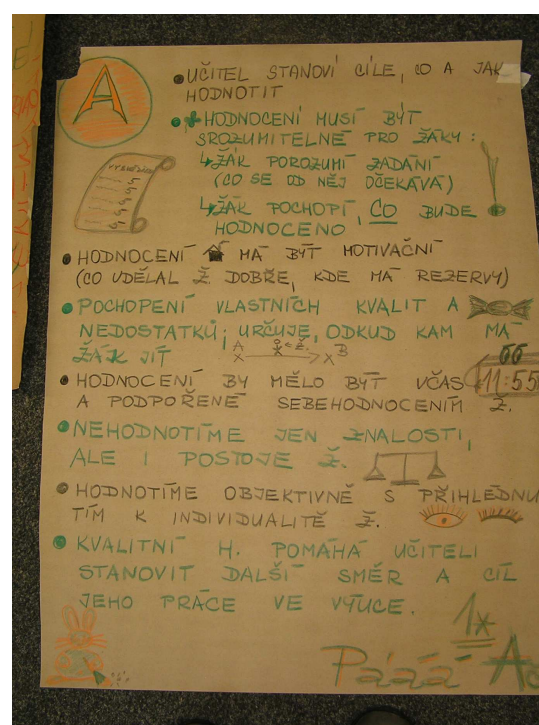
Oblast 5 - Učitel/ka a komunita

Indikátor	Kvalitativní popis
5.1 Komunita je zdrojem pro učební proces.	Učitel/ka využívá a vyhledává v maximální míře zdroje a informace, které nabízí komunita a zapojuje je do učebního procesu včetně podnětů, které přinášejí žáci.
5.2 Komunita je partnerem a zdrojem pro plánování výuky.	Učitel/ka zapojuje zákonné zástupce žáků i další sociální partnery do plánování výuky, informuje je nejrůznějšími kanály o vzdělávacích cílech a možnostech zapojení do života školy.
5.3 Komunita a škola jsou otevřené a přístupné systémy.	Učitel/ka modeluje a podněcuje zapojení žáků do života a řešení problémů komunity prostřednictvím společných projektů a iniciativ.
5.4 Komunita a škola participují na tvorbě občanské společnosti.	Učitel/ka modeluje jasné občanské postoje aktivně se zapojuje do života širší komunity a reprezentuje svou profesi v rámci participace na občanské společnosti.
5.5. Komunita a rozmanitost.	Učitel/ka podporuje a do výuky přináší informace o jiných kulturách, zemích a zvycích, podporuje poznání rozdílů před stereotypy a modeluje metodami protipředsudkové výchovy respekt k rozdílnostem mezi lidmi a komunitami



Oblast 6 - Profesní rozvoj učitele/ky

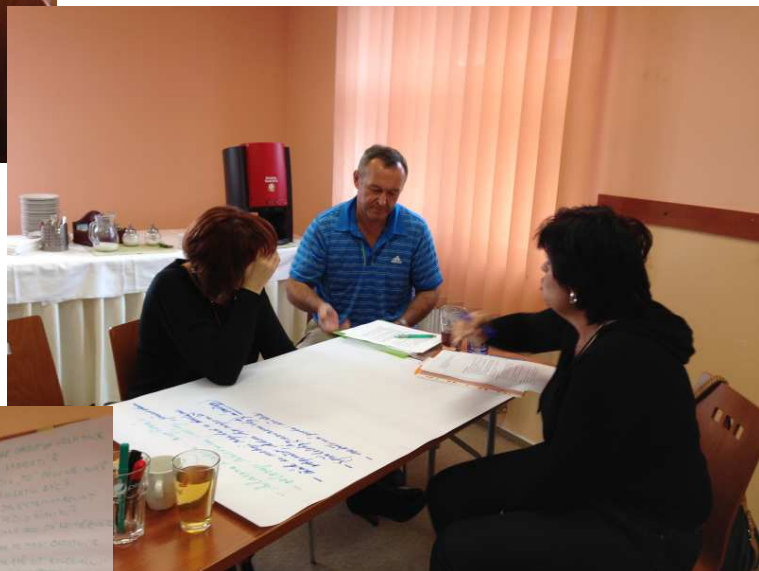
Indikátor	Kvalitativní popis
6.1 Učitel/ka je reflektující profesionál/ka.	Učitel/ka pravidelně reflektuje svou pedagogickou praxi prostřednictvím např. pozorování, hospitací, portfolia. Dokáže posoudit své silné a slabé stránky a plánuje svůj profesní rozvoj s cílem zkvalitňování vlastní praxe.
6.2 Učitel/ka plánuje profesní rozvoj na základě potřeb školy.	Učitel/ka plánuje profesní rozvoj na základě reálných dat z evaluace vlastní praxe a potřeb školy, v propojení s ŠVP a dalšími závaznými dokumenty školy.
6.3 Učitel/ka se pravidelně vzdělává podle principů celoživotního učení.	Učitel/ka se proaktivně účastní adekvátních metod rozvoje svých profesních dovedností, dokáže vyhodnotit jejich přínos a omezení, má představu a plán svého kariérního růstu.
6.4 Profesní rozvoj je v souladu s aktuálními trendy ve vzdělávání.	Učitel/ka modeluje a realizuje svoje učení prostřednictvím aktuálních informací z oboru (předmětu), stejně jako z oblasti pedagogiky a výchovy obecně.
6.5. Profesní rozvoj je participativní a zaměřený na rozvoj profesionality oboru.	Učitel/ka podporuje učení ostatních pracovníků školy prostřednictvím kolegiálního učení, členstvím v profesních organizacích, prezentací své profese veřejnosti navenek a přispívá ke zvýšení společenského statusu pedagogické profese.



9 Fotodokumentace - Jak vznikl kompetenční model

Fotky z diskusí nad kompetenčním rámcem:





Setkání expertní skupiny:



10 Zdroje

ŠNEBERGER, Václav. *Výcvik interních mentorů: příručka*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2012, 24 s. ISBN 978-80-7329-333-8.

ŠNEBERGER, Václav. *Koučovací přístup v práci učitele: příručka*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2012, 17 s. ISBN 978-80-7329-332-1.

ŠNEBERGER, Václav. *Co je mentoring a jeho zavádění ve škole: příručka*. Vyd. 1. Ostrava: Repronis, 2012, 18 s. ISBN 978-80-7329-331-4.

ŠNEBERGER, Václav. *Metodika práce s kompetenčním modelem*. Ostrava: Projekt OPVK Podpora pedagogů koučováním jako nástroj efektivního řízení procesů ve školách MSK, reg. č. CZ.1.07/1.3.05/03.0024, 2012. 9 s.

Archiv nepublikovaných textů autora.