

Identifikace problémů, popis příčin identifikovaných problémů a návrhy jejich řešení - 28. 4. 2025

Oblast: Podpora moderních didaktických forem vedoucí k rozvoji klíčových kompetencí

Identifikované problémy	Priority	Příčiny	Návrhy řešení
Vyhoření aktivních, motivovaných učitelů/ředitelů	1	- Přetížení množstvím úkolů, aktivní pedagogové a ředitelé si často „nabírají“ víc než ostatní – zapojují se do projektů, inovací, mimoškolních aktivit, vzdělávání kolegů - Nedostatečná podpora od kolegů nebo zřizovatele - Mnozí „táhnou“ školu sami, často bez hlubší spolupráce a uznání - Nejasné hranice mezi pracovním a osobním životem - Neustálé zapojení (včetně víkendů a večerů), tlak být „neustále k dispozici“ - Nízký dopad jejich úsilí, navzdory iniciativě se nedaří změny prosadit – narážejí na odpor, nezáměr či byrokracii. - Nadměrná administrativa a tlak shora - Neustálé vykazování, změny v legislativě, kontrolní mechanismy místo důvěry. - Chybějící profesní komunita - Pocit osamění v úsilí – chybí místo, kde by mohli sdílet, inspirovat se a vzájemně se učit	- Rozložení zátěže a podpora týmové práce, delegování a sdílení zodpovědnosti Podporovat distribuované vedení (např. garant/koordinátor pro určitou oblast). - Budování kultury uznání a zpětné vazby, aktivní učitelé a ředitelé potřebují slyšet: „Děláš to dobře.“ - Podpora od zřizovatele - zřizovatelé i vedení školy by měli pravidelně oceňovat práci jednotlivců (i neformálně) - Komunitní a podpůrná setkávání v rámci MAP nebo škol (nejen pracovní porady). - Neformální akce: „ředitelská káva“, „učitelská snídaně“, setkání vedení z různých škol. - Vzdělávání nejen odborné, ale i na péči o sebe (např. psychohygiena, time management). - Změna přístupu k projektům a inovacím - Nezahrnovat školy dalšími požadavky bez podpory a jasného přínosu.

			• Nabídnout mentoring nebo supervizi ředitelům a vedoucím učitelům – v bezpečném prostředí. • Podporovat spolupráci mezi školami – sdílené zkušenosti snižují pocit „v tom jsem sám“. • Minimalizace administrativy a plánování s rozumem, např. podpora škol při vyplňování, evaluaci a přípravě výstupů – např. pomoc asistentky projektu, šablony. • Péče o lídry – aby mohli vést dál, organizovat setkání určená jen pro ředitele a vedení škol, zaměřená na sdílení a podporu, ne jen výkon. • Otevřená komunikace se zřizovateli, řešit vyhoření jako reálné riziko pro kvalitu vzdělávání – ne jako slabost, zapojit zřizovatele do vzdělávání a budování podpůrné kultury.
Ve vzdělávání chybí systematické sdílení dobré praxe a dostupné příklady využití moderních didaktických metod v praxi.	2	• Chybějící systémová podpora ze strany zřizovatelů a státu, sdílení dobré praxe není součástí systematického rozvoje školství a často závisí pouze na iniciativě jednotlivců nebo projektů, chybí koordinátor. • Nízká časová a kapacitní vybavenost pedagogů, učitelé jsou často přetíženi každodenními povinnostmi a nemají prostor ani podporu pro návštěvy jiných škol či	• Vytvoření a podpora profesních učitelských komunit, podpořit vznik pravidelně se setkávajících skupin pedagogů na úrovni regionu, zaměřených na sdílení metod a konkrétních příkladů z praxe, pozice koordinátora (např. MAP) • Organizace otevřených hodin a inspirativních návštěv škol, umožnit učitelům navštěvovat výuku kolegů v jiných školách, pozorovat

		přípravu příkladů vlastní dobré praxe. • Nedostatek podpůrných platform a prostředí pro sdílení, neexistují přehledné, snadno dostupné databáze, weby nebo místní síťování, kde by učitelé mohli sdílet nebo vyhledávat inspirativní příklady, nedostatek kompetencí pro poskytování zpětné vazby a monitoring • Obava ze „zveřejnění“ výuky, pedagogové mohou vnímat prezentaci své práce jako riziko hodnocení nebo kritiky, případně se necítí jistě v roli „inspirace pro ostatní“. • Nedostatečné propojení mezi školami, mnoho škol funguje izolovaně, bez pravidelného kontaktu s ostatními školami v regionu nebo kraji, což brání přirozenému předávání zkušeností. • Slabá kultura profesní spolupráce, v některých školách nebo regionech chybí tradice kolegiálního učení, mentoringu a profesních učících se komunit.	konkrétní výukové metody a vést nad nimi reflexi. • Realizace minikonferencí, workshopů a „učitelských kaváren“, pravidelná lokální setkání, kde učitelé sdílí inspirace, řeší konkrétní výzvy a předávají si zkušenosti formou krátkých prezentací. • Podpora mentoringu a kolegiálního učení, školy mohou ustanovit mentory či tandemové kolegy, kteří pomáhají se zaváděním nových metod a poskytují praktickou podporu přímo ve třídě. • Zapojení škol do projektů zaměřených na inovace, podporovat účast v národních i mezinárodních projektech (např. Erasmus+, SYPO), které přinášejí inspiraci a prostor pro výměnu zkušeností. • Ocenění a motivace pedagogů za sdílení praxe, zavedení symbolického ocenění aktivních učitelů či týmů, kteří své zkušenosti sdílí, vytvářejí inspirativní materiály nebo vedou komunitní aktivity. • Vzdělávání v oblasti moderních didaktických metod, např. MAP zajistí dostupná školení, která propojí teorii s praxí – např. projektová výuka, formativní hodnocení, diferencovaná výuka, práce s ICT.
--	--	--	--

Pedagogové narážejí na obtíže při zavádění hodnocení založeného na úrovni osvojení klíčových kompetencí žáků.	3	● Zaměření školního hodnocení na výkonové a známkové systémy, tradiční přístupy k hodnocení (známky, testy) upozaďují komplexnější sledování rozvoje kompetencí, které nejsou snadno měřitelné. ● Nedostatečné porozumění konceptu klíčových kompetencí, učitelé nejsou vždy dostatečně obeznámeni s obsahem a smyslem jednotlivých klíčových kompetencí a jejich provázaností s cíli výuky. ● Časová náročnost a obava ze zvýšené administrativy, učitelé vnímají kompetenční hodnocení jako časově náročné, zejména bez dostupných zjednodušených nástrojů. ● Nedostatečné vzdělávání pedagogů v oblasti formativního hodnocení, klíčové kompetence se hodnotí zejména prostřednictvím formativních přístupů, s nimiž učitelé často nemají dostatek zkušeností. ● Chybějící metodická podpora, ve školách často chybí praktické návody, nástroje jako ukazatele pokroku a ukázky, jak klíčové kompetence hodnotit v běžné výuce.	● Zajištění cíleného vzdělávání pedagogů, realizace školení zaměřených na hodnocení klíčových kompetencí, včetně práce s formativním hodnocením a rozvíjení hodnotících návyků. ● Tvorba a sdílení konkrétních hodnotících nástrojů, vypracování srozumitelných popisů úrovní osvojení klíčových kompetencí, ukázky záznamových archů, vzorových hodnotících listů nebo portfolií žáků. ● Podpora kolegiální spolupráce a mentoringu, pilotní projekty a příklady dobré praxe, umožnit sdílení zkušeností mezi pedagogy v rámci školy i mezi školami (např. tandemová výuka, profesní učitelské komunity, tematické minikonference). ● Minimalizace administrativní zátěže – Vyvinout jednoduché nástroje a šablony, které učitelům usnadní dokumentaci a reflexi kompetencí bez nadměrného papírování. ● Podpora přes MAP či jiné projekty, v rámci MAP (Místní akční plán) iniciovat pracovní skupiny zaměřené na hodnocení, nabídku školení,
--	----------	--	--

			sdílení výstupů, případně pilotní ověření materiálů.
--	--	--	---