Metodik vzdělávání

Nová role pro expertní učitele s potenciálně vysokým vlivem na učení žáků. Podpoří dlouhodobou kurikulární práci škol?

22.10.2026

Úspěch pro každého žáka

Matouš Bořkovec, MŠMT

Součást priority 2 ministra Plagy „Podpora učitelů a ředitelů“

P2

Opatření (outputs)

1. KURIKULUM
2. PŘÍPRAVA
3. ROZVOJ
4. MOTIVACE
5. LEADERSHIP

Změna jednání klíčových aktérů (outcomes)

Učitelé

Ředitelé

Podpůrné profese

Dopad na děti (impact)

Dokončování

Gramotnosti

Nerovnosti

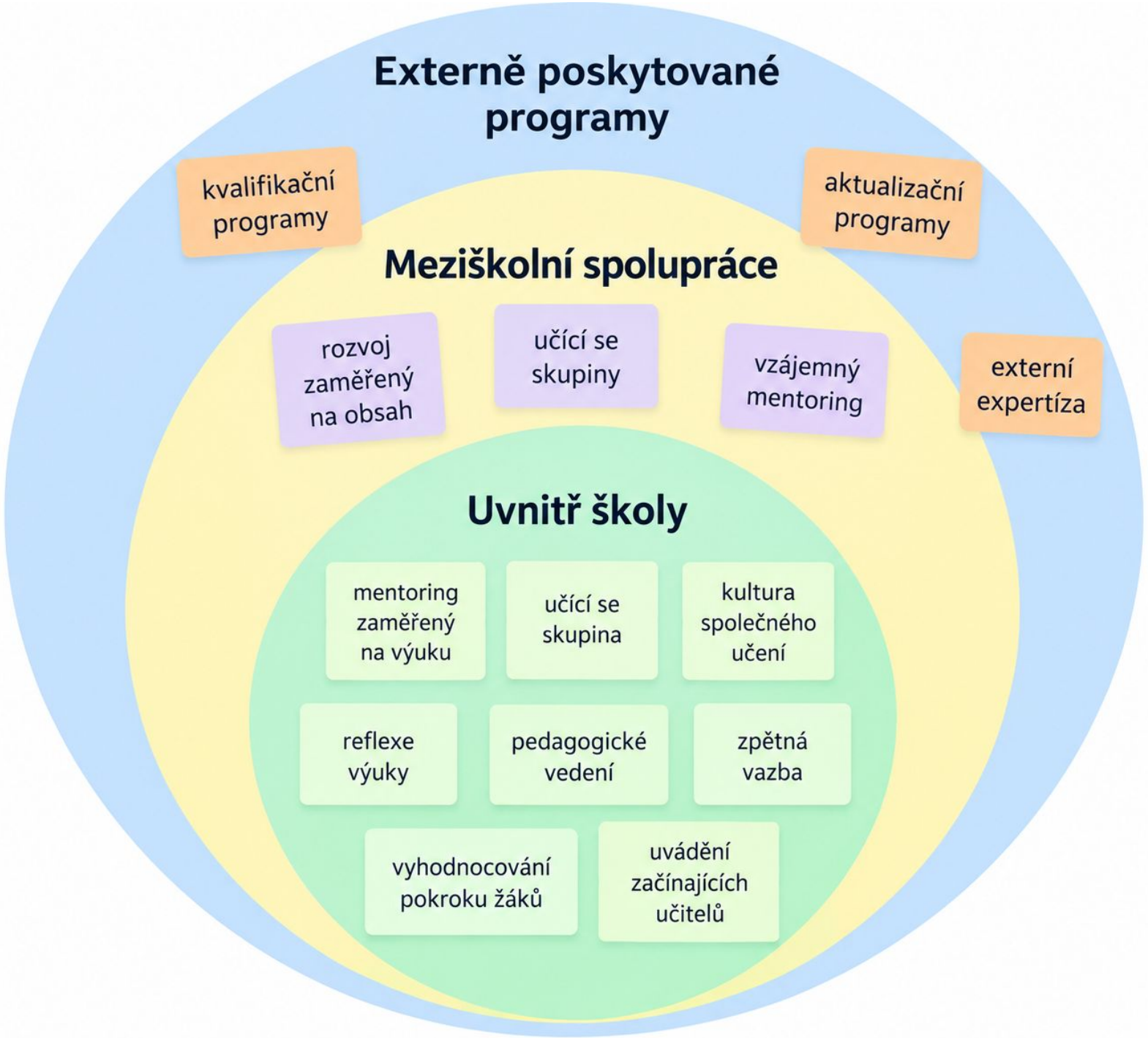
Odolnost

Cíle priority 2 - do roku 2035 cílíme na následující posuny v jednání učitelů a ředitelů:

P2

1. **Zlepší se pedagogické vedení škol ze strany ředitelů a širšího vedení škol.**
   - Vedení škol posílí ve školách kulturu učení zaměřenou na:
     - vyhodnocování evidence o vzdělávacím pokroku žáků
     - na spolupráci pedagogů na zvyšování kvality výuky s oporou o RVP/ŠVP
     - profesní rozvoj pedagogů
2. **Učitelé vyhodnocují vzdělávací pokrok žáků a spolupracují na efektivním profesním rozvoji.**
3. **Kvalitní pedagogové setrvávají v profesi, udržují si vnitřní motivaci a noví přicházejí.**

Po 10 letech znovu a lépe


Externě poskytované programy
kvalifikační programy
aktualizační programy
Meziškolní spolupráce
rozvoj zaměřený na obsah
učící se skupiny
vzájemný mentoring
externí expertíza
Uvnitř školy
mentoring zaměřený na výuku
učící se skupina
kultura společného učení
reflexe výuky
pedagogické vedení
zpětná vazba
vyhodnocování pokroku žáků
uvádění začínajících učitelů

Profesní rozvoj a zvyšování kvality výuky přímo ve škole

Kurikulum (RVP/ŠVP)

vzdělávací cíle

+

Práce s evidencí o pokroku žáků

vyhodnocování cílů

+

Mentoring zaměřený na výuku, hospitace, reflexe, zpětná vazba, učící se skupina

společné hledání cest k cílům

+

Kultura učení a vědomí společné účinnosti

spolu se učíme účinně podpořit každého žáka

Kompetenční rámec absolventa a absolventky učitelství podporují:

P2

ČKR | ČESKÁ KONFERENCE REKTORŮ

Rada vysokých škol

Národní akreditační úřad pro vysoké školství

ASOCIACE DĚKANŮ PEDAGOGICKÝCH FAKULT

ASOCIACE DĚKANŮ FILOZOFICKÝCH FAKULT

Asociace děkanů přírodovědných fakult

Asociace děkanů tělovýchovných fakult ČR

Asociace ředitelů základních škol

ASOCIACE ŘEDITELŮ GYMNÁZIÍ ČESKÉ REPUBLIKY

UNIE CZESHA

Učitelská platforma

otevřeno

učitel naživo

SKAV stálá konference asociací ve vzdělávání

GLOBAL TEACHER PRIZE CZECH REPUBLIC

KRAAU -> KRU

- V polovině roku 2027 začne participativní proces dotvoření **Kompetenčního rámce učitele** z **Kompetenčního rámce absolventa a absolventky učitelství**
- Hotov by měl být **do poloviny roku 2028**

Metodik vzdělávání – některé zahraniční příklady (Evropa)

Země	Název pozice / role
Rakousko	Lerndesigner/in
Slovensko	Učiteľ špecialista / Mentor regionálneho centra podpory učiteľov
Polsko	Doradca metodyczny
Německo	Fachberater/in / Multiplikator/in
Finsko	Tutoropettaja
Irsko	Assistant Principal / Droichead Mentor
Anglie	Lead Practitioner (LP)

Společné znaky:

- Jedná se o expertní učitele, kteří neopouštějí výuku žáků
- Poskytují mentoring, ukázkové vyučovací hodiny, koučink, vedou učící se skupiny učitelů, pomáhají kvalitně implementovat kurikulum, zavádět inovace
- Pobírají příplatek za svou činnost
- Mají vyhrazen čas v rámci pracovní doby na výkon činnosti
- Musejí absolvovat dodatečné vzdělávání

Shrnutí ze zahraničních zkušeností (Evropa)

- **Přechod k podpoře přímo ve škole (*Job-embedded learning*):** Zahraniční zkušenosti ukazují, že jednorázová vnější školení mají minimální dopad na reálnou změnu výuky. Nejvyššího pokroku žáků se dosahuje, pokud má učitel mentora přímo na pracovišti.
- **Praktická podpora při revizi RVP:** Metodik vzdělávání pomůže kolegům přeložit revidované kurikulum do konkrétních příprav, metod a forem výuky.
- **Kariérní růst bez nutnosti odchodu ze třídy:** Pozice dává expertním učitelům možnost odborné prestiže a platového růstu, aniž by museli opouštět přímou výuku.
- **Odměna a garantovaný čas na mentoring:** Mezinárodní praxe potvrzuje, že výkon této role nesmí být „neplacenou prací navíc“. Propojení finančního příplatku a úlevy z výuky je standardním způsobem zajištění podmínek pro výkon této role.
- **Bezpečné prostředí a kolegiální důvěra:** Metodik vzdělávání není kontrolor ani inspekční orgán, ale kolega-průvodce, který vytváří bezpečný prostor pro zkoušení nových postupů a reflexi.

Metodik vzdělávání – základní vymezení

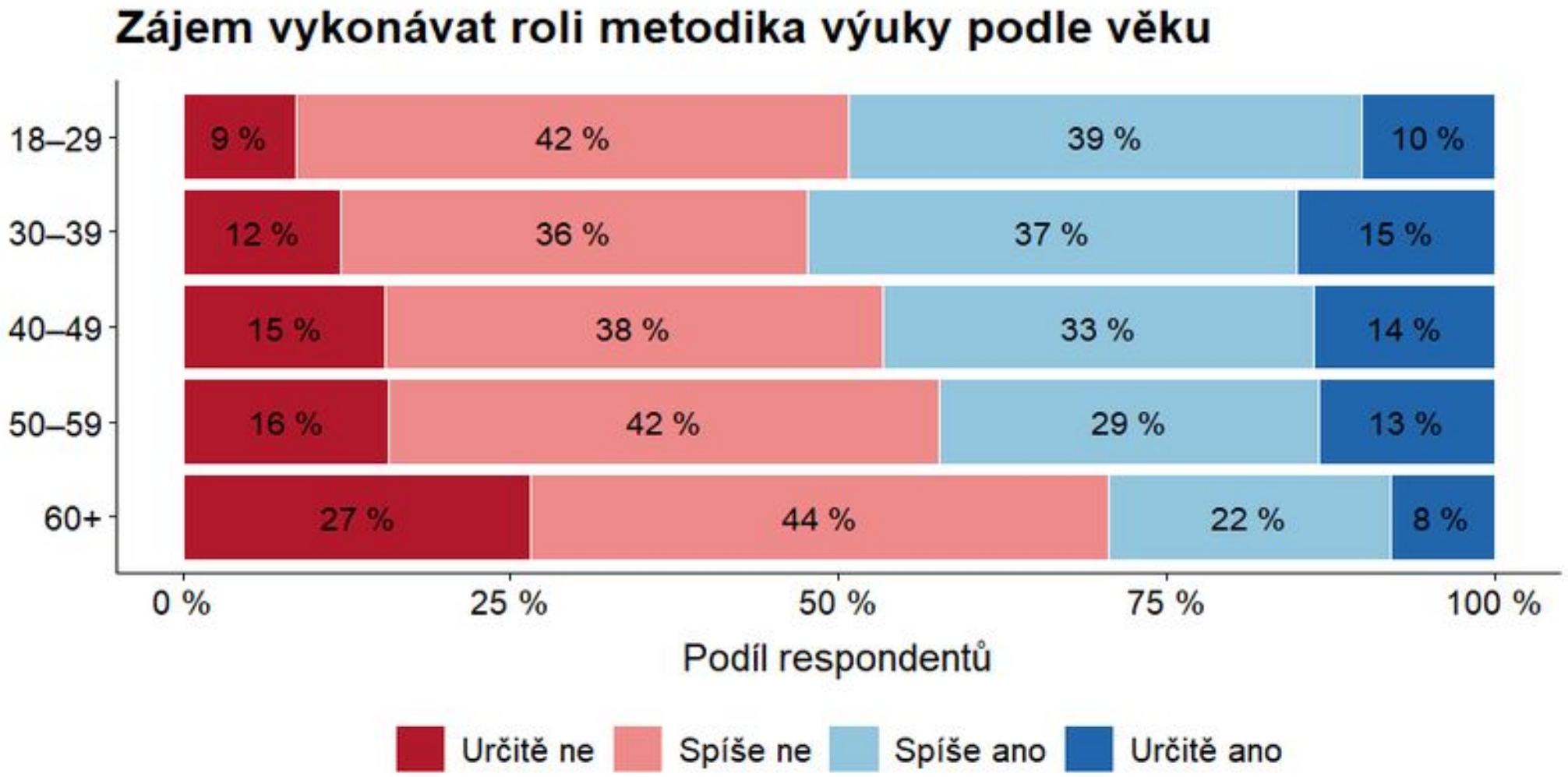
- expertní učitel, který ukazuje kvalitní výuku a podporuje zlepšování kvality výuky přímo ve škole
- má dovednosti metodicky a mentorsky vést a podporovat jiné učitele
- je oporou ředitele a zástupců v oblasti strategického rozvoje kvality výuky a profesního rozvoje učitelů
- má podpůrnou, nikoli kontrolní roli
- je lídr, tj. je součástí širšího (ne nutně formálního) vedení školy

Metodik vzdělávání – předběžná náplň práce

- Po dohodě s vedením školy a v souladu s cíli pedagogického rozvoje školy poskytuje **individuální** a **skupinovou** podporu učitelům s cílem maximalizovat vzdělávací pokrok žáků.
- **Vede učící se skupinu** učitelů, realizuje **mentoring zaměřený na výuku**, (součástí obojího jsou pravidelné **hospitace** ve výuce s **reflexí**).
- **Úzce spolupracuje s vedením školy, koordinátorem ŠVP** a předsedy předmětových komisí (oborovými garanty) na implementaci kurikula.
- **Podporuje dosahování kurikulárních cílů** jak v oborových, tak v nadoborových cílech (základní gramotnosti, klíčové kompetence).
- Zaměřuje se na posuny v oblastech, které mají dle dostupné výzkumné evidence největší potenciál podpořit výsledky žáků (formativní přístup, management třídy a bezpečné prostředí, metakognitivní strategie a jiné).

Metodik vzdělávání – rizika

Oblast rizika	Popis rizika	Preventivní opatření a řešení
Nerealistická očekávání	Očekávání, že jeden pracovník zastane roli kurikulárního lídra, mentora, metodika i garant profesního rozvoje současně.	Jasná prioritizace úkolů a možnost distribuce odpovědností mezi další členy širšího vedení (předmětové garanty apod.).
Kompetenční překryvy	Nejasné hranice mezi pravomocemi zástupce ředitelky, koordinátora ŠVP a metodika výuky.	Přesné vymezení pravomocí v organizačním řádu a pravidelná koordinace v rámci vedení školy.
Kapacitní přetížení	Nedostatečné časové vyčlenění v rámci přímé pedagogické činnosti.	Zajištění odpovídajícího odpočtu přímé vyučovací povinnosti a stanovení reálného objemu práce.



Zdroj: Šetření TAČR „Nedostatek učitelů – jak jej identifikovat, řešit a předcházet mu?“, 2026
Šetření se zúčastnilo 1333 učitelek a učitelů, z toho 80,75 % žen. Průměrný věk činil *M* = 48,91 let (*SD* = 10,95). V průměru měli za sebou 20,5 let pedagogické praxe (*SD* = 12,17).

Kvalifikační studium pro metodika vzdělávání – první pracovní návrh

Cíle studia:

- Ověří profesní kvalitu uchazeče / účastníka podle Kompetenčního rámce učitele a učitelky, a to jak na vstupu, tak na výstupu z kurzu.
- Rozvine kompetence kvalitně realizovat revidované kurikulum jak ve vlastním předmětovém zaměření, tak také z pohledu nadoborových kurikulárních kategorií (klíčové kompetence, základní gramotnosti, průřezová témata).
- Rozvine facilitační dovednosti vést učící se komunitu učitelů s konkrétními cíli a v souladu se strategií pedagogického rozvoje školy.
- Rozvine mentorské kompetence a kompetence poskytovat kvalitní a cílený mentoring, rozvíjet kulturu společného učení a profesní spolupráce ve škole s oporou o RVP/ŠVP a Kompetenční rámec učitele a učitelky.