

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Anotace

Individuální projekt národní

Číslo OP:	CZ.1.07
Název OP:	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
Číslo výzvy:	33
Název výzvy:	Průběžná výzva Odboru administrace ESF a rozvojových programů MŠMT, Odboru projektů reforem MŠMT, Odboru Evropských programů MŠMT a České školní inspekci k předkládání žádostí individuálních projektů národních z OP VK, Prioritní osy 4a Systémový rámec celoživotního učení (cíl Konvergence) a 4b Systémový rámec celoživotního učení (cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost), Oblasti podpory 4.1 – Systémový rámec celoživotního učení
Prioritní osa:	4a, 4b - Systémový rámec celoživotního učení
Oblast podpory:	4.1 – Systémový rámec celoživotního učení
Typ projektu:	Individuální projekt národní
Kód a název oblasti intervence:	72 - Navrhování, zavádění a provádění reforem systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem rozvíjet zaměstnatelnost, zvyšování významu základního a odborného vzdělávání a odborné přípravy na trhu práce a neustálé zlepšování dovedností vzdělávacích pracovníků s ohledem na inovace a znalostní ekonomiku.
Název projektu:	Kariéra ředitele školy – ŘEDITEL ²¹
Předpokládané datum zahájení a ukončení projektu:	1. 7. 2012 – 31. 12. 2014
Předpokládaná doba trvání v měsících:	30
Celkové způsobilé náklady projektu:	90 mil. Kč
Příjemce dotace:	MŠMT, skupina 2, odbor 25
Partneři projektu:	Národní institut pro další vzdělávání
Stručný obsah projektu:	Projekt svým obsahem reaguje na absenci uceleného systému výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitelů škol v ČR, který by umožňoval celoživotní zvyšování kvality jejich práce a tím i kvalitu samotných

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>škol. V českém školství zatím takto komplexně pojatý systém pro vedoucí pedagogické pracovníky neexistuje. V současné době je profesní rozvoj ředitelů škol úzce zaměřen na vzdělávání, většinou bez respektu k jejich rozdílným potřebám v různých fázích kariéry.</p> <p>Záměrem projektu je připravit ucelený systém kariéry ředitelů mateřských, základních a středních škol, vč. návrhu na jeho institucionální a finanční zajištění. Aktivity projektu tvoří sled postupných kroků: MAPA stavu personálního řízení školských manažerů v ČR i zahraničí, VÝVOJ modelu výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitelů dotčených škol, OVĚŘOVÁNÍ klíčových prvků vytvořeného modelu a SYSTÉM kariéry ředitele školy jako finální výstup připravený k přímé implementaci. V konečném důsledku jde o návrh modelu personální strategie státu, který přináší možnost významně ovlivnit kvalitu škol a efektivitu poskytovaného vzdělávání.</p> <p>Primární cílovou skupinu tvoří ředitelé MŠ, ZŠ a SŠ a zástupci ředitelů dotčených škol, sekundárně ředitelé ZUŠ a VOŠ, zástupci ředitelů škol, učitelé i samotní žáci. Ke spolupráci budou osloveni také další klíčoví aktéři, především z odborné pedagogické veřejnosti a decizní sféry.</p> <p>Partnerem MŠMT při realizaci projektu je NIDV.</p>
<p>Cíle projektu:</p>	<p><u>Globální cíl:</u></p> <p>Inovovat systém výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitelů mateřských, základních a středních škol a tím vytvořit vhodné podmínky pro zvyšování kvality poskytovaného vzdělávání.</p> <p><u>Specifické cíle:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zmapovat současný stav v oblasti kariéry ředitele škol v ČR v komparaci se zahraničím. • Nastavit kompetenční profil ředitele pro jednotlivé druhy škol v návaznosti na národní standard ředitele (výstup IPn Kariérní systém učitele). • Navrhnout varianty systému výběru vhodných kandidátů na pozici ředitele. • Optimalizovat současnou profesní přípravu a rozvoj ředitelů škol. • Nastavit systém práce konzultantů v oblasti profesního rozvoje ředitele školy. • Navrhnout principy hodnocení ředitelů škol v souvislosti s funkčním obdobím. • Připravit podklady pro harmonizaci relevantních právních

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	norem s vyvinutým a ověřeným modelem.
Zdůvodnění potřeby:	<p>Mimo oblast školství je profesnímu rozvoji řídicích pracovníků věnována vysoká pozornost. Od výběru vhodných kandidátů na řídicí pozici, přes jejich adaptační období až ke kontinuální podpoře v jejich kariéře.</p> <p>V dalších rozvinutých zemích dnes koncepce přípravy, podpory a hodnocení ředitelů škol respektují potřeby člověka v průběhu jeho profesní dráhy, nabízejí v nemalé míře individualizovaný přístup, doceňují kontext (školy, místa), ve kterém ředitelé působí, otevírají prostor pro uplatnění rozmanitostí metod a forem, jsou relativně celistvé a mají vnitřní gradaci, vytvářejí dobrý předpoklad pro výběr kvalitních uchazečů o funkci ředitele.</p> <p>V českém prostředí zatím ucelená koncepce přípravy a podpory, která by reflektovala potřeby zájemců o práci ředitelů, resp. ředitelů ve funkci v různých fázích jejich profesní dráhy, vytvořena není. Stávající nabídka je zaměřena zejména na začínající ředitele, ale nevytváří předpoklad pro využití při výběru vhodných uchazečů ředitelské funkce, postrádá kontinuální ráz, vnitřní gradaci, nereflektuje potřeby přípravy před vstupem do funkce, nesměřuje k vytváření podpůrných schémat (mentorství, koučování), kolegiálních sítí a dalších forem, které se jinde v práci s řediteli osvědčují.</p> <p>Východiskem navržené koncepce přípravy, podpory (v důsledku i výběru) a hodnocení práce vedoucích pracovníků je pojetí profesní dráhy ředitelů jako kontinua, které se sestává z fází, v nichž mají ředitelé škol, ale také již uchazeči o funkci ředitelů škol různé vzdělávací potřeby. Návrh projektu obsahuje diferencovanou vzdělávací nabídku jednotlivým skupinám ředitelů (učitelů). Vytváří dobré podmínky pro výběr kvalitních uchazečů, a také pro uplatnění ucelenějších hodnotících strategií.</p> <p>Projekt reaguje na národní i mezinárodní výsledky výzkumů v oblasti strategií řízení školských manažerů. Např. ve Zprávě McKinsey 2010 „Klesající výsledky českého základního a středního školství: fakta a řešení“ najdeme, že efektivní vedení školy má na výsledky vzdělávání naprosto zásadní vliv. Zpráva významně podporuje zvolený záměr projektu.</p> <p>Ve zprávě OECD „Zdokonalování systému vedení škol“ z roku 2008 autoři zdůrazňují, že pozornost věnovaná problematice vedení škol má mezinárodní rozměr. Výsledkem těchto trendů je, že celá řada zemí zvažuje možnosti vytvoření souboru příslušných kompetencí nebo v některých případech standardů pro jedince jmenované do vedoucích funkcí na školách.</p> <p>Návrh je plně v souladu se strategickými dokumenty, zejména se schváleným Dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací</p>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>soustavy 2011, opatření A.7.9 Nastavit nový systém výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitelů mateřských, základních a středních škol; opatření A.7.3 podpořit další formy profesního rozvoje pedagogických pracovníků založené na individuálních potřebách pedagogických pracovníků, cílené metodické pomoci a vzájemném učení (mentoring, koučování, hospitace apod.); poskytnout školám poradenství při procesu tvorby plánu profesního rozvoje pedagogických pracovníků a vyhodnocování jeho účinnosti.</p> <p>Projekt dále vychází ze záměrů Národního rozvojového plánu 2007 až 2013 a z OP VK 2007-2013. Oba dokumenty podporují aktivity zaměřené na propracování a poskytnutí komplexní podpory při zvyšování profesionality učitelů, synergicky doplňuje záměr ministerstva realizovat kariérní systém učitele (viz IPn Kariérní systém učitele), jehož součástí je také zpracování národního standardu ředitele (ovšem bez další specifikace a zasazení do systému řízení kvality ředitelů škol).</p>		
Popis cílové skupiny:	Cílová skupina:	Odhadovaný počet	
	Primárně (ti, kteří budou přímo zapojeni do realizace projektu): vedoucí pracovníci škol a školských zařízení, resp. vedoucí pedagogičtí pracovníci škol <ul style="list-style-type: none"> ▪ ředitelé MŠ, ZŠ, SŠ ▪ zástupci ŘŠ MŠ, ZŠ, SŠ účastníci dalšího vzdělávání <ul style="list-style-type: none"> ▪ zřizovatelé škol ▪ konzultanti profesního rozvoje ŘŠ 	968 154 42 42	
	Sekundárně (ti, na které budou mít výstupy projektu dopad): vedoucí pedagogičtí a pedagogičtí pracovníci škol (MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ, ZUŠ) instituce poskytující další vzdělávání (aktuální údaj o žadatelích, resp. akreditovaných institucích pro DVPP) Do projektu budou také zapojeni pracovníci státní správy a samosprávy zabývající se školstvím a Česká školní inspekce.	131,3 tis. 930	
Klíčové aktivity projektu:	Kódové označení a název klíčové aktivity	Termín realizace	Rozpočet v Kč

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	01 MAPA	1.7.2012- 31.12.2012	2 600 tis.
<p>Cílem aktivity je vytvořit si reálný obraz o stavu a trendech výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ŘŠ, tj. kariéry ředitele, získat komplexní informace a data pro vývoj systému.</p> <p>Dílčí činnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zmapování stavu kariérní dráhy ředitele školy v ČR v porovnání se zahraničními zeměmi - vstupní studie o podmínkách výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ŘŠ, ▪ komparativní analýza situace a hledání bílých míst (tzv. gap-analysis) v profesní podpoře ŘŠ (vzdělávání a další formy podpory) v ČR a zahraničí - min. 5 zemí, ▪ analýza zrealizovaných výzkumů v ČR týkajících se kompetencí Ř MŠ, ZŠ a SŠ, ▪ kvalitativní empirické šetření Aplikace národního standardu ŘŠ v MŠ, ZŠ, SŠ (formou focus groups, rozhovorů, deníkové metody, stínování apod.), ▪ zpracování výstupní analytické zprávy, vč. doporučení pro KA 02 a KA 04. <p>Analýza bude provedena např. pomocí rešerší domácí a zahraniční odborné literatury, výsledků mezinárodních šetření, koncepčních materiálů vzdělávací politiky, legislativních dokumentů, údajů akreditační komise pro DVPP při MŠMT, materiálů ČŠI, výsledků dosud provedených výzkumů a kvalitativním šetřením na vybraném vzorku škol v ČR. Zjištění stavu se stane východiskem pro další klíčové aktivity.</p>			
	02 VÝVOJ	1.9.2012- 30.6.2014	32 700 tis.
<p>Cílem aktivity je vytvořit model kariéry ředitele školy – návrh výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ŘŠ.</p> <p>Dílčí činnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ tvorba Kompetenčního profilu ředitele MŠ, ZŠ, SŠ, vč. nástrojů pro ověřování aktuální úrovně kompetencí (on-line forma), 			

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zpracování variantního systému výběru vhodných kandidátů na pozici ŘŠ, ▪ nastavení přípravy kandidátů na pozici ŘŠ (tzv. „přípravné vzdělávání“), ▪ tvorba systému hodnocení ŘŠ, ▪ tvorba systému rozvoje (tzv. „adaptační, inovativní, specializační a kontinuální“ rozvojové programy, např. formou Manažerské akademie, s vazbou na funkční období. Důraz bude kladen na podporu diverzifikace forem, např. mentorství, koučování, stínování, stáže, vzájemné učení apod.), ▪ nastavení systému práce konzultantů v oblasti profesního rozvoje ŘŠ. <p>Pro vývoj modelu kariéry ŘŠ je nutné nejprve nastavit kompetenční profil ředitele a evaluační nástroje pro identifikaci aktuálního stavu úrovně kompetencí konkrétního jedince. Profil je vhodným východiskem jak pro vývoj výběru vhodných kandidátů na pozici ředitele, tak pro jeho přípravu, hodnocení a rozvoj. Efektivní podpora ŘŠ předpokládá zapojení zástupců ředitelů škol a konzultantů v oblasti jejich profesního rozvoje. Návrhem hodnocení ředitelů škol se budou konsensuálně zabývat zástupci ředitelů škol, zřizovatelů a České školní inspekce.</p>		
	03 OVĚŘOVÁNÍ	1.5.2013-30.9.2014	22 400 tis.
	<p>Cílem je ověřit vyvinuté prvky modelu kariéry ředitele školy - výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ŘŠ.</p> <p>Dílčí činnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ověřování Kompetenčního profilu ředitele MŠ, ZŠ, SŠ, vč. nástrojů pro ověřování aktuální úrovně kompetencí (on-line forma), ▪ ověřování prvků adaptačního, inovativního, specializačního a kontinuálního rozvoje ŘŠ, tj. vzdělávání a vybraných forem podpory ŘŠ, ▪ ověřování systému hodnocení ŘŠ a přípravy zřizovatelů na tento proces ▪ ověřování činnosti konzultantů profesního rozvoje ŘŠ. <p>Pro nastavení komplexního systému Kariéra ředitele školy bude ověřován kompetenční profil ředitelů škol MŠ, ZŠ, SŠ a evaluační nástroje ke stanovení aktuální úrovně kompetencí ředitelů jednotlivých</p>		

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>druhů škol. Zároveň budou ověřeny adaptační, specializační a inovativní a kontinuální rozvojové programy (vzdělávání + různorodé formy podpory), jakož i podpora prostřednictvím konzultantů profesního rozvoje ŘŠ. Výsledky pilotáže budou využity pro kritickou syntézu v KA 04.</p>		
	04 SYSTÉM	1.1.2014-31.12.2014	5 800 tis.
	<p>Cílem aktivity je propojit jednotlivé prvky výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ŘŠ v komplexní systém „Kariéra ředitele školy“.</p> <p>Dílčí činnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ zpracování komplexního systému Kariéra ředitele školy, tj. syntéza všech vyvinutých a ověřených prvků v komplexní systém Kariéra ředitele školy, ▪ zpracování podkladů pro harmonizaci relevantních právních norem, vč. návrhu na institucionální a finanční zajištění celého systému. <p>Na realizaci aktivity se budou podílet odborníci v oblasti dalšího vzdělávání a profesního rozvoje pedagogických pracovníků a řídicích pracovníků, zástupci decizní sféry, ředitelé škol, zástupci profesních asociací, právníci a ekonomové.</p>		
Přidaná hodnota projektu:	<p>Inovativnost projektu spočívá v jeho samotném zaměření, tj. v modernizaci systému strategického řízení rozvoje klíčových osob v prostředí českých škol. Systém bude obsahovat všechny zásadní prvky pro jeho následnou implementaci. Hodnota projektu je zvýšena faktem, že zásadní prvky budou ověřovány přímo v praxi. Hlavním atributem bude důsledná provázanost rozvoje ředitele a rozvoje školy. Ředitelé škol se stanou manažery vlastního rozvoje, což přispěje ke zvýšení jejich kompetencí v oblasti řízení lidských zdrojů v rámci organizace. Multiplikačně přinese zvýšení kvality učitelských sborů, potažmo poskytovaného vzdělávání.</p> <p>Pro pracovníky státní správy a samosprávy přinese možnost účasti na vývoji celého systému, především u zřizovatelských subjektů zasazení do personální strategie v oblasti regionálního školství. Prostřednictvím projektu bude zahájen intenzivní dialog mezi školou a zřizovatelem o možných kritériích práce ředitele školy při zvyšování její kvality.</p> <p>Součástí přidané hodnoty je také možnost zařazení výsledků analýz, šetření a ověřování modelu v českých školách do mezinárodních přehledů a srovnání, stejně jako jejich využití při jednáních v otázkách vzdělávací politiky státu, resp. zvyšování profesionality</p>		

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>pedagogických pracovníků.</p> <p>Zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a další subjekty poskytující podporu pedagogům získají informace o tom, jaké formy podpory, s jakým cílem a za jakých podmínek by bylo vhodné začít poskytovat.</p>
<p>Dosavadní projednávání projektového záměru:</p>	<p>Prvotní impulzy k přípravě projektového záměru vznikaly již v době realizace národního projektu Úspěšný ředitel (2005-08), kdy cílová skupina projektu (ředitelé škol a školských zařízení) opakovaně vyjadřovala potřebnost zasazení studií (FSI a FSII) do systému. Tento fakt významně podporují i další dva v současné době realizované projekty IPO Personální řízení a Projektový manažer 250+, které v rámci hodnotících procesů (dotazníky, rozhovory) potvrzují správnost záměru nastavit systém v personální oblasti s přímou vazbou na individualizovaný přístup.</p> <p>V srpnu 2010 se NIDV účastnil několika setkání pracovní skupiny při odboru 25 MŠMT, která připravovala podklady pro novelu školského zákona a zákona o pedagogických pracovnících. Mimo jiné se projednávala potřebnost inovovat současný stav přípravy a podpory vedoucích pedagogických pracovníků především směrem k efektivitě, tj. přímého navázání na kariérní dráhu ředitele a tím k přechodu k vyšší diverzifikaci forem profesního rozvoje. I tento fakt se stal impulsem pro přípravu projektu. V souvislosti s tím byla zpracována témata pro analýzy MŠMT financované z technické pomoci s cílovými respondenty z řad řídicích pracovníků. Výsledky analýz „Analýza potřeb pedagogických pracovníků a vedoucích pracovníků škol“ a „Evaluace dopadů projektů zaměřených na DVPP“ budou využity pro upřesňování záměru projektu (plánovaný termín výsledků analýz - březen 2012).</p> <p>Dne 16.11.2010 proběhlo na MŠMT mezinárodní setkání s managementem Metodicko-pedagogického centra ze Slovenské republiky, kde se diskutoval projektový záměr Kariérní systém učitele. Tématem debaty byla také problematika propojení kariéry a komplexního profesního rozvoje ředitelů škol. Stejně téma bylo podrobněji diskutováno na dalším pracovním setkání dne 29.3.2011 - hostitelskou organizací byl v tomto případě NIDV. Obě strany vyjádřily shodu nad nutností úzké vazby kariéry a celoživotního rozvoje, zároveň si v této oblasti přislíbily vzájemnou informovanost a spolupráci.</p> <p>O záměru tvorby standardu ředitele školy byla odborná pedagogická veřejnost informována v rámci projednávání projektu IPn Kariérní systém učitele. Standard ředitele školy se jako výstup tohoto projektu stane významným podkladem pro nastavení kariéry ředitele školy. Dále s ním bude pracováno v nastavení kompetenčního profilu ředitelů</p>

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>MŠ, ZŠ a SŠ v projektu IPn Kariéra ředitele.</p> <p>NIDV je partnerem mezinárodního projektu „Kvalitním vedením škol k efektivnímu učení“, jehož hlavním úkolem bylo vytvoření kompetenčního rámce ředitelů škol. Jde o jeden z významných podkladů, se kterým lze v připravovaném projektu Ředitel²¹ dále pracovat. V rámci projektu pořádal NIDV v listopadu 2011 dva národní workshopy s názvem „Vedení škol v 21. století“, kde byly zástupci škol a decizní sféry diskutovány potřebné kompetence ředitele školy k vybudování úspěšné školy, která připraví žáky pro život v 21. století.</p> <p>Dne 24.11.2011 byl v rámci SKAV uspořádán kulatý stůl s názvem „Má být ředitel manažerem školy nebo lídrem pedagogického procesu?“, v závěru mimo jiné zazněly požadavky na nastavení systému, který by lépe hospodařil s lidským potenciálem, na zpřísnění podmínek pro jmenování i odvolání ředitelů a vytvoření kariérního řádu, na rozšíření požadavků výběrového řízení na funkci ředitelů, na stanovení standardu ředitele i učitele.</p> <p>V lednu 2012 proběhla na skup. II MŠMT interní odborná diskuze, na kterou byli kromě pracovníků žadatele a partnera pozváni ředitelé dotčených škol. Cílem jednání bylo posoudit nastavený záměr – cíle, aktivity a výstupy. Přítomní v závěru diskuze jednohlasně doporučili dopracovat záměr do podoby projektu a předložit jej k posouzení široké odborné veřejnosti.</p>			
Složení realizačního týmu:	<p><i>Pozice</i></p>	<p><i>Předpokládaný počet úvazků</i></p>	<p><i>Zařazení (A-administrativní, O-Odborný)</i></p>	<p><i>I-interní, E-externí</i></p>
	Hlavní manažer projektu	100 %	A	I
	Finanční manažer	100 %	A	I
	Projektový manažer (MŠMT)	50 %	A	I
	Finanční manažer (MŠMT)	50 %	A	I
	Gestor (MŠMT)	4800 hodin	A	I
	Účetní	200 %	A	I
	Asistentka	200 %	A	I
	Personalista	100 %	A	I
	Projektový administrátor	37,5 %	A	I
	Manažer aktivity	300 %	A	I

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	01-04			
	Člen ŘV NIDV	240 hodin	A	I
	Manažer PR	2400 hodin	A	E
	Pracovník ICT	4800 hodin	O	E
	Manažer kvality	4800 hodin	O	E/I
	Krajský manažer	15232 hodin	A	E/I
	Krajský asistent	3808 hodin	A	I
	Copywriter	600 hodin	O	E
	Odborný garant KA	14640 hodin	O	E
	Odborní pracovníci (autoři, editoři, oponenti, testeři, programátoři...)	128 421 hodin	O	E
	Odborní pracovníci (korektoři)	964 hodin	O	E
	Odborní pracovníci (lektoři/tutoři)	2604 hodin	O	E
Naplnění horizontálních témat:	<p>Rovné příležitosti:</p> <p>Projekt plně reflektuje požadavek na rovné příležitosti. Klíčové aktivity jsou založeny na rovném přístupu, včetně účasti na činnostech odborného charakteru či ověřování v praxi. Tj. kdokoli z cílové skupiny bez rozdílu věku, pohlaví, národnosti, zdravotního stavu, náboženské či politické příslušnosti nebo zájmových skupin. Každý, kdo projeví zájem k účasti a bude splňovat podmínky cílové skupiny, bude zapojen. Jediným limitujícím prvkem může být naplnění kapacity, které už neumožní přijímat další zájemce.</p> <p>V rámci ověřování nejsou vzhledem ke školám nastavené žádné limity, mimo jiné s cílem vyrovnání šancí účasti pracovníků škol z venkovských oblastí, kteří tak mohou snadněji začít budovat vlastní profesní rozvoj. Při ověřování se navíc počítá s poskytováním individuálních konzultací přímo ve školách tak, aby zájem pedagogů nebyl ničím limitován. Samotná analýza vzdělávacích a rozvojových potřeb umožní mimo jiné účinnou sebereflexi i v otázkách rovných příležitostí a vytvoří tak dobrý předpoklad pro zvýšení citlivosti škol na podporu rovných příležitostí.</p> <p>Všechny klíčové aktivity projektu směřují k posilování profesních kompetencí pedagogických pracovníků (žen i mužů) a jejich přímé uplatnění v praxi.</p>			

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>Udržitelný rozvoj:</p> <p>Aktivity projektu respektují principy udržitelného rozvoje ve shodě s dokumentem Agenda 21 (dokument Mezinárodní konference o životním prostředí a rozvoji, který se stal strategickým plánem rozvoje společnosti na prahu třetího tisíciletí). Dne 11. 1. 2010 Schválila vláda svým usnesením č. 37 Strategický rámec udržitelnosti rozvoje ČR, který určuje dlouhodobé cíle pro tři základní oblasti rozvoje moderní společnosti – ekonomickou, sociální a environmentální. Materiál je v souladu s prioritou č. 2 tohoto dokumentu – ekonomika a inovace, která mimo jiné řeší rozvoj lidských zdrojů.</p> <p>Princip udržitelného rozvoje projekt podporu upřednostněním elektronických médií před tištěnou formou, dále cestování prostřednictvím hromadné dopravy před dopravou automobilovou apod. Součástí výstupů projektu budou také materiály, které budou řešit i etická a ekologická témata (např. etika virtuální komunity, fair trade počítače, recyklace apod.).</p>
<p>Výsledky a výstupy projektu:</p>	<p>Níže uvedené výstupy jsou zároveň vykazovány jako monitorovací indikátory projektu:</p> <p>Hlavní výstup:</p> <p>Návrh komplexního systému výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitele mateřské, základní a střední školy</p> <p>Dílčí výstupy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vstupní analytická studie o stavu a trendech výběru, přípravy, hodnocení a rozvoje ředitelů škol v ČR v porovnání se zahraničím ▪ Ověřený Kompetenční profil ředitele školy (MŠ, ZŠ, SŠ) ▪ Ověřené nástroje pro hodnocení aktuální úrovně kompetencí ředitelů škol (MŠ, ZŠ, SŠ) ▪ Systém výběru vhodných kandidátů na pozici ředitele ▪ Systém přípravy kandidátů na pozici ředitele ▪ Ověřený systém adaptačního, inovačního a specializačního a kontinuálního vzdělávání ředitelů škol (inovace a tvorba nových standardů pro jednotlivá studia a programy) ▪ Ověřený systém diverzifikované podpory pro ředitele škol ▪ Ověřený systém konzultantů profesního rozvoje ředitele školy ▪ Systém hodnocení ředitelů škol (i v souvislosti s funkčním obdobím) ▪ Podklady pro harmonizaci relevantních právních norem, vč. návrhů na institucionální a finanční zajištění

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

	<p>Následující výstupy nejsou vykazovány jako monitorovací indikátory:</p> <p>Zapojení ředitelů do ověřování modelu Kariéra ředitele školy – 968 osob</p> <p>Zapojení členové zástupců ředitelů škol do ověřování modelu Kariéra ředitele školy – 154 osob</p> <p>Absolventi ověřování výběru a hodnocení ŘŠ – 42 osob</p> <p>Konzultanti profesního rozvoje ŘŠ – 42 osob</p> <p>Proškolení poskytovatelé různých forem podpory (mentor, lektor, poradce, kouč, koordinátor vzájemného učení, vedoucí stáže) – 84 osob</p> <p>Ověřené vzdělávací programy – 9 ks</p> <p>Výstupy projektu budou zpracovány do takové podrobnosti a komplexnosti (včetně návrhu legislativních úprav a připomínkového řízení), aby jejich aplikace ze strany škol i státu byla co nejjednodušší. Výsledky šetření mohou být pro MŠMT významnými východisky pro střednědobou i dlouhodobou strategii v oblasti personální politiky státu směrem k ředitelům českých škol.</p>
<p>Výběrová řízení:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 01 Audit projektu 02 Nákup propagačních předmětů 03 Kancelářský/spotřební materiál 04 Zajištění krajských a celostátní konference 05 Tisk (odborných materiálů i reklamních tiskovin) 06 Nákup zařízení a vybavení (ICT, vč. SW) a další elektroniky 07 Vytvoření a správa e-learningových programů 08 Mapování stavu kariérní dráhy ŘŠ v ČR a zahraničí 09 Výběr a příprava konzultantů profesního rozvoje ŘŠ 10 Programování on-line Manažerská akademie 11 Konzultantská a právní firma zajišťující zadávací řízení 12 Balíček odborných publikací pro spolupracující školy