

5 Plán postupu integrace UI

- [5.1 Jak používat plán postupu](#)
- [5.2 Plán postupu – zkrácená verze](#)
- [5.3 Plán postupu pro školy](#)
- [5.4 Úplný plán postupu pro instituce připravující učitele](#)

5.1 Jak používat plán postupu

Tato kapitola představuje plán postupu integrace UI DUAL.AI.TEACHER: devět etap, které instituci provedou cestou od první strategické diskuse o UI až k trvalé struktuře pro její využívání. Je určena lidem, kteří utvářejí fungování instituce, nikoli jednotlivé praxi ve třídě.

Záměrně nejde o souvislý text, který by se měl číst od začátku do konce. Přečtěte si tu část, která odpovídá vaší roli.

Role	Začněte částí	Poté
Kdokoli	5.2	Zabere to dvě minuty a získáte celý model
Vedení školy nebo osoba odpovědná za profesní rozvoj ve škole	5.2	5.3, určená školám
Pracovníci instituce připravující učitele (vedení studijních programů, vzdělavatelé učitelů, zajišťování kvality)	5.2	5.4, rozšířená verze, čtená postupně
Učitel, který hledá inspiraci pro výuku	5.2	Tam můžete skončit. Kapitoly 5.2 a 5.3 jsou určeny právě vám

Jak číst rozšířenou verzi

Část 5.4 popisuje každou z devíti etap v úplnosti: co daná etapa obnáší, proč je navržena právě takto a podle čeho poznáte, že jste ji dokončili. Je referenční verzí plánu postupu a je napsána tak, aby se používala dvakrát. Přečtěte si ji jednou postupně, abyste viděli, proč jsou etapy seřazeny právě v tomto pořadí a které z nich na sobě navzájem závisejí. Poté se k jednotlivým etapám vracíte ve chvíli, kdy na nich právě pracujete – tak ji bude v praxi využívat většina institucí.

Čtenáři, kteří přicházejí z části 5.3, nepotřebují část 5.4 k tomu, aby mohli začít jednat, ale každá etapa, která je tam popsána stručně, je v části 5.4 rozvedena podrobně. Obě části se potkávají v etapě 6, *Začlenit UI do dalšího vzdělávání pedagogů*: právě zde instituce připravující učitele organizují další vzdělávání, které školy následně využívají.

5.2 Plán postupu – zkrácená verze

Náš výchozí bod

Cílem projektu DUAL.AI.TEACHer je vytvořit jasný a přizpůsobitelný plán postupu o sedmi až deseti etapách, který institucím připravujícím učitele pomůže začlenit UI jak do počáteční přípravy učitelů, tak do jejich dalšího profesního vzdělávání. Plán postupu se zaměřuje na institucionální změnu, nikoli na jednotlivé iniciativy, a vzniká společně se vzdělavateli učitelů.

Zvláště relevantní východiska poskytly dva již existující modely.

Prvním je šestietapový model pro vysoké školy, shrnutý heslem „učit se znovu učit“. Postupuje od nového rámování institucionálních debat o UI přes důvěru a správu, jistotu zaměstnanců v práci s UI, změnu kurikula a přepracování výuky a hodnocení až k rozšíření napříč celou institucí (Black, 2025). Jeho hlavní předností je, že chápe UI jako hybatele institucionální proměny, nikoli pouze jako otázku nástrojů.

Druhým je čtyřfázový plán zavádění generativní UI pro školy a školské obvody: vybudovat základy, rozvíjet zaměstnance, aktualizovat obsah výuky a vyhodnocovat a postupovat dál. Jeho předností je operativní zaměření a důraz na konkrétní realizaci.

Oba modely dělají to, co si předsevzaly: jeden se věnuje vysokým školám jako celku, druhý školám a školským obvodům. Instituce připravující učitele stojí na pomezí obou prostředí a právě zde jsme viděli prostor pro rozšíření dosavadní práce. Tyto instituce proměňují vlastní výuku a zároveň připravují budoucí učitele na prostředí, která nemají pod přímou kontrolou. Kdybychom se věnovali jen vnitřní proměně, zůstalo by kurikulum týkající se UI v rukou zaměstnanců s omezenou praktickou zkušeností; kdybychom se věnovali jen budoucí praxi ve třídě, modernizoval by se studijní program, ale nezměnila by se instituce, která jej uskutečňuje. Plán postupu DUAL.AI.TEACHer staví na obou modelech a obě dimenze propojuje.

DUAL.AI.TEACHer Integration Roadmap

An iterative roadmap for teacher education institutions in the age of AI



Obrázek 1. Plán postupu integrace UI DUAL.AI.TEACHer: devět etap institucionálního začleňování UI do přípravy učitelů.

Dv? osy pod jednotlivými etapami

Namísto toho, aby oba referenční modely spojoval krok za krokem, je plán postupu vystavěn kolem dvou souběžných os.

První je **institucionální proměna**: struktury, správa a řízení, kurikulum a formální podmínky, které používání UI umožňují, nebo naopak omezují. Tato osa sleduje logiku „od nového rámování k rozšíření“ známou z modelu pro vysoké školy a opírá se o zavedený výzkum. Teorie difuze inovací označuje možnost inovaci vyzkoušet a možnost pozorovat její výsledky za vlastnosti, které usnadňují její přijetí, což se promítá do důrazu na viditelné pilotní zavádění v etapě 7 (Neal et al., 2018).

Druhou je **lidská kapacita**, která v plánu postupu představuje osu kvality. Vzdělávání nelze zredukovat na izolované workshopy. Výzkum účinného profesního rozvoje učitelů zdůrazňuje dostatečně dlouhé trvání, zaměření na obsah, praxi, reflexi, zpětnou vazbu a koučink (Lipowsky & Rzejak, 2021). Tyto principy proto utvářejí podobu vzdělávacích aktivit v celém plánu postupu, od vzdělavatelů učitelů v etapě 3 až po učitele z praxe v etapě 6. Jednorázový workshop sám o sobě dokončení etapy neznamená.

Plán postupu v kostce

Etapa	Úkol	Hotovo, když
Strategické sladění	Zjistit, kde instituce skutečně stojí, a dohodnout se, čeho chce dosáhnout – se zapojením vedení a s ustaveným mezioborovým týmem.	Výchozí pozice i cíl existují v písemné podobě.
Podpůrné řízení a pravidla	Zavést celoinstitucionální pravidla pro používání UI, ochranu osobních údajů, integritu, zveřejňování použití UI a prověřování nástrojů, formulovaná spíše kolem toho, co je možné, než kolem toho, co je zakázáno.	Zaměstnanci si dokážou odpovědět na otázku „smím to udělat?“, aniž by se museli někoho ptát.
Kapacita vzdělavatelů učitelů	Budovat kapacitu těch, kdo učí, prostřednictvím dlouhodobého profesního učení zaměřeného na obsah a zakotveného v praxi, doplněného koučinkem a reflexí.	Rozvoj probíhá průběžně, nejde jen o jediný workshop.
Společně navrhnout kurikulum	Přenést UI do formálního studijního programu revizí sylabů a výsledků učení, ukotvenou v oborových didaktikách, nikoli v samostatném modulu.	Výsledky učení týkající se UI se objevují v běžné dokumentaci modulů několika předmětů.
Výuka a hodnocení	Přepracovat učební úlohy a hodnocení tak, aby byly autentické a počítaly s UI, a předvádět výuku s integrovanou UI tak, aby ji studenti zažili v roli učících se.	Formy hodnocení byly skutečně přepracovány, nikoli jen doplněny o prohlášení o použití UI.
Začlenit UI do dalšího vzdělávání pedagogů	Proměnit další profesní vzdělávání ve strukturovanou nabídku se skládatelnými mikrocertifikáty a zajistit tak větev pro učitele z praxe.	Nabídka má zveřejněnou strukturu a uznávaný certifikát.
Pilotně ověřit v reálných podmínkách	Vyzkoušet přepracované moduly, další vzdělávání a hodnocení se skutečnými skupinami účastníků a systematicky sbírat zpětnou vazbu.	Existuje zdokumentovaná zpětná vazba, která vedla k rozpoznatelným úpravám.
Vyhodnotit, poučit se a přizpůsobit	Posoudit nárůst kompetencí, účast, proveditelnost, spravedlivost a dopad a využít získané poznatky k revizi.	Zjištění něco změnila, nejen zaplnila zprávu.
Institucionalizovat a rozšířit	Převést iniciativu do trvalé struktury: odpovědnost, role, zdroje, zajišťování kvality, obnova.	Práce pokračuje i poté, co lidé, kteří ji začali, odejdou.

AI for Education. (b. r.). *AI adoption roadmap for education institutions.*

Black, A. (2025, 3. prosince). *Learning to learn again: A roadmap for higher education institutions in the age of AI.* enablinginsights.

Lipowsky, F., & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten: Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden.* Bertelsmann Stiftung.

Neal, J. W., Neal, Z. P., Lawlor, J. A., Mills, K. J., & McAlindon, K. (2018). What makes research useful for public school educators? *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(3), 432–446.

5.3 Plán postupu pro školy

Komu je tato část určena

Ředitelům a zástupcům ředitelů škol a všem, kdo ve škole odpovídají za profesní rozvoj.

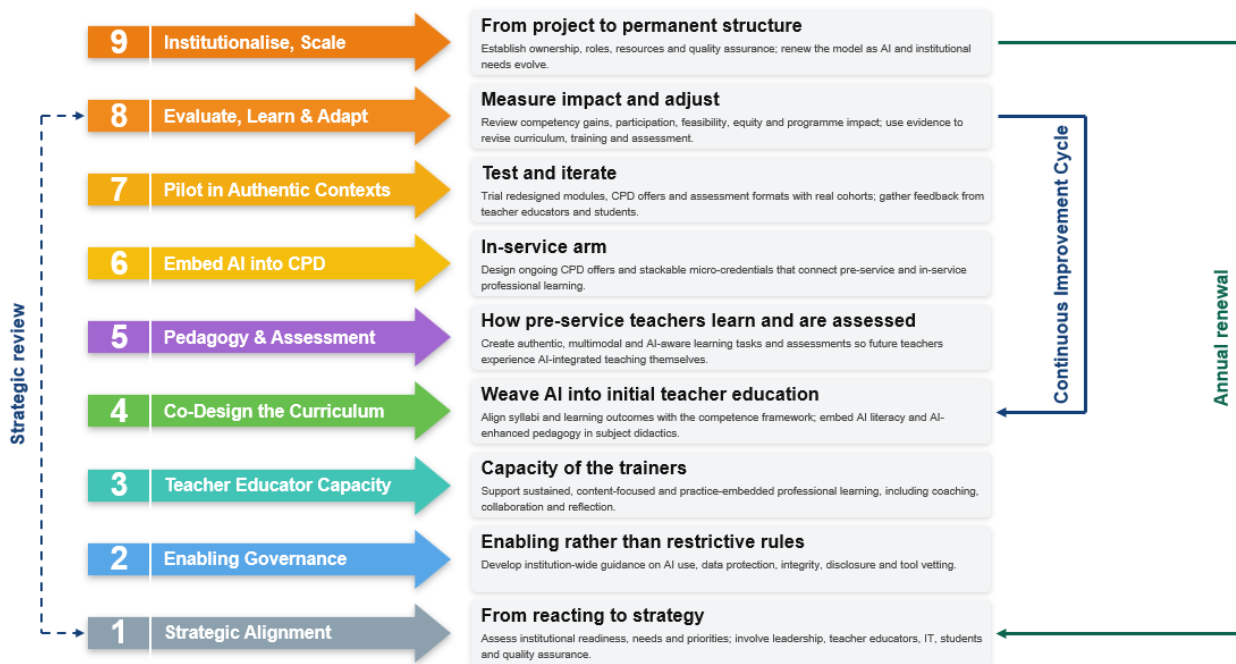
Nemusíte mít předchozí části přečtené celé. Pokud jste si prošli devět etap v části 5.2, tato část vám ukáže, jak se vztahují na školu; pokud ne, můžete začít rovnou zde.

Kde školy do plánu postupu vstupují. Tento plán postupu vznikl pro instituce připravující učitele, jeho logika změny však není pro tyto instituce specifická a jedna etapa se týká škol přímo. Etapa 6, *Začlenit UI do dalšího vzdělávání pedagogů*, je větví pro učitele z praxe: právě zde instituce připravující učitele organizují další profesní vzdělávání, kterého se účastní vaši zaměstnanci. To je váš vstupní bod. To, co vaše instituce nabízí jako etapu 6, přichází do vaší školy v podobě dalšího vzdělávání, a zda to něco změní ve vašich třídách, závisí na podmínkách uvnitř této školy.

Proč nelze začít zde a skončit. Vyslat zaměstnance na jednorázový kurz je nejběžnějším přístupem a zároveň je nepravděpodobné, že by sám o sobě změnil praxi. Co funguje, je dlouhodobé zapojení se zaměřením na obsah, příležitost si věci vyzkoušet a následná podpora v podobě koučinku nebo spolupráce (Lipowsky & Rzejak, 2021). To má pro vedení školy přímý důsledek. Vzácným zdrojem není kurz; je jím chráněný čas poté, v němž učitelé něco vyzkoušejí, proberou to s kolegy a upraví.

DUAL.AI.TEACHer Integration Roadmap

An iterative roadmap for teacher education institutions in the age of AI



Obrázek 1. Plán postupu integrace UI DUAL.AI.TEACHer: devět etap institucionálního začleňování UI do přípravy učitelů.

T?i etapy, kterým dát na úrovni školy p?ednost

Etapa 6 je vaším bodem napojení, ale podmínky, díky nimž funguje, vytvářejí etapy 1–3.

Etapa 1, Strategické sladění. Zjistěte, kde vaše škola skutečně stojí. Část vašich zaměstnanců už UI používá, část se jí vyhýbá a školy nemusejí mít o současné praxi jasnou představu. Krátká a poctivá inventura má větší cenu než strategický dokument. Pojmenujte, čeho chcete dosáhnout, a buďte připraveni i na zjištění, že UI momentálně není nejpalčivějším problémem vaší školy; i to je legitimní výsledek této etapy.

Etapa 2, Podpůrné řízení a pravidla. Na úrovni školy je obzvláště důležitá a snadno se přehledne. Zaměstnanci i žáci potřebují vědět, co je dovoleno, jak se má používání UI přiznávat, které nástroje byly prověřeny z hlediska ochrany osobních údajů a co se považuje za akademickou nepoctivost. Tam, kde to není jasné, nastávají dvě věci najednou: opatrní učitelé se UI vyhýbají úplně a sebejistí ji používají bez jakýchkoli dohodnutých hranic. Jasná a podpůrná pravidla pomáhají řešit obojí. Nemusejí být dlouhá.

Etapa 3, Kapacita zaměstnanců. V původním plánu postupu se tato etapa týká vzdělavatelů učitelů; ve vaší škole se týká vašeho pedagogického sboru. Platí pro ni stejné podmínky kvality. Zvažte, zda místo plošného zavedení pro celý sbor nezačít malou skupinou ochotných kolegů v jednom či dvou předmětech a jejich výsledky nezviditelnit pro zbytek sboru. Inovace se šíří tehdy, když kolegové vidí, že fungují v jejich vlastním prostředí (Neal et al., 2018).

V čem je situace školy jiná

Vaši situaci odlišují od situace instituce připravující učitele tři omezení a plán postupu je dobré číst s ohledem na ně.

Máte menší kurikulární autonomii. Etapy 4 a 5 předpokládají instituci, která může revidovat obsah vlastních kurzů. Velká část vašeho kurikula může být stanovena národními či zákonnými rámci a váš manévrovací prostor leží v tom, jak se předměty vyučují a jak se hodnotí učení, nikoli v tom, co je předepsáno. Čtete tyto etapy jako etapy o návrhu úloh a o praxi hodnocení.

Vaši zaměstnanci mají méně volného času k dispozici. Instituce připravující učitele může rozvojovou práci zadat akademickým pracovníkům jako součást jejich úvazku. Ve škole každá hodina rozvojové práce přímo konkuruje výuce. Tím se etapa 2 stává nepoměrně cennější: pravidla stojí málo času a odstraňují velké množství tření.

Jste blíže důsledkům. Školy pociťují praktické důsledky otázek spravedlivého přístupu, dat žáků a dostupnosti obzvláště bezprostředně. Právě proto se etapa 8 na spravedlivý přístup výslovně ptá.

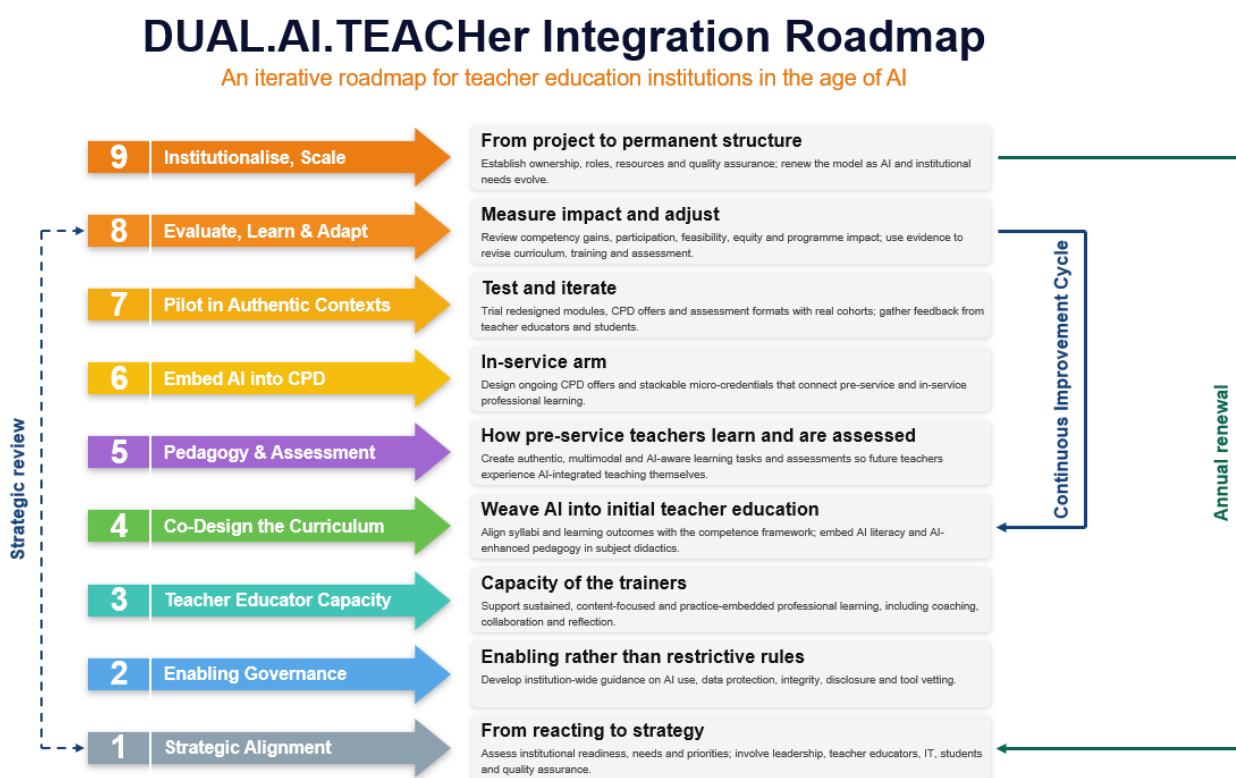
Lipowsky, F., & Rzejak, D. (2021). *Fortbildungen für Lehrpersonen wirksam gestalten: Ein praxisorientierter und forschungsgestützter Leitfaden*. Bertelsmann Stiftung.

Neal, J. W., Neal, Z. P., Lawlor, J. A., Mills, K. J., & McAlindon, K. (2018). What makes research useful for public school educators? *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 45(3), 432–446.

5.4 Úplný plán postupu pro instituce připravující učitele

Komu je tato část určena

Děkanům, garantům studijních programů, vzdělavatelům učitelů a všem, kdo odpovídají za zajišťování kvality v institucích připravujících učitele. Tento plán postupu byl napsán především pro vás a tato část předpokládá, že jste si přečetli devět etap v části 5.1. Na rozdíl od čtenářů ze škol potřebují instituce připravující učitele vnímat plán postupu jako celek, protože jednotlivé etapy se týkají různých částí institucionální změny, které na sobě navzájem závisejí.



Obrázek 1. Plán postupu integrace UI DUAL.AI.TEACHer: devět etap institucionálního začleňování UI do přípravy učitelů.

1. Strategické sladění

Od reagování ke strategii. Většina institucí nezačíná od nuly. Začínají od mozaiky jednotlivých iniciativ, neformálního používání nástrojů a nevyřešených obav. První etapa tuto výchozí pozici zviditelní a promění ji ve sdílené strategické směřování. Vedení celý proces otevírá, místo aby jej delegovalo, protože pozdější etapy vyžadují rozhodnutí o personálním zajištění, zdrojích a kurikulu, která potřebují institucionální podporu. Instituce posoudí svou připravenost, potřeby a priority a ustaví mezioborový řídicí tým, jehož součástí jsou vzdělavatelé učitelů, IT, studenti a zajišťování kvality. Zapojení studentů není symbolické: kurikulum zažívají bezprostředně a v přípravě učitelů jsou navíc příslušníky budoucí profese.

Etapa je dokončena, když instituce dokáže písemně uvést, kde stojí, čeho chce dosáhnout a kdo odpovídá za posun práce vpřed.

2. Podpůrné řízení a pravidla

Pravidla přicházejí brzy, protože nejistota se může stát hlavní překážkou přijetí. Zaměstnanci, kteří nevědí, co je dovoleno, se buď UI úplně vyhýbají, nebo ji používají bez společně sdílených očekávání. Instituce vytvoří celoinstitucionální pravidla pokrývající používání UI, ochranu osobních údajů, akademickou integritu, očekávání ohledně přiznání použití UI a postup pro posuzování a schvalování nástrojů. Rozhodující volbou při jejich návrhu je rámování: pravidla by měla vysvětlovat, co je možné a za jakých podmínek, spíše než se skládat převážně ze zákazů. Návrh pravidel se před přijetím rozešle k připomínkám, což zvyšuje jak jejich praktickou užitečnost, tak jejich legitimitu.

Etapa je dokončena, když zaměstnanci snadno najdou jasnou odpověď na otázku „Smím to udělat?“ a vědí, kam se obrátit, když nějaký případ pravidla nepokrývají.

3. Kapacita vzdělavatelů učitelů

Vzdělavatelé učitelů nemohou předvádět postupy, které sami neměli příležitost prozkoumat. Tato etapa buduje jejich kapacitu prostřednictvím profesního učení, které je dlouhodobé, nikoli jednorázové, navázané na obsah a oborové didaktiky spíše než zaměřené především na nástroje, a zakotvené v praxi díky spolupráci, koučinku a strukturované reflexi. Právě tyto rysy jsou konzistentně spojovány s účinným profesním rozvojem učitelů (Lipowsky & Rzejak, 2021). Kompetence se mapují na Rámec kompetencí DUAL.AI.TEACHER a na Rámec kompetencí UNESCO v oblasti UI pro učitele, aby rozvoj měl směr i referenční bod. Začleňování UI by mělo stavět na stávající profesní odbornosti vzdělavatelů učitelů, a nikoli s UI zacházet jako se samostatnou technickou kompetencí. Jediný workshop tuto etapu nedokončí. Etapa je dokončena, když mají vzdělavatelé učitelů dlouhodobé příležitosti rozvíjet praxi související s UI, uplatňovat ji a reflektovat ji ve vlastním výukovém kontextu.

4. Společně navrhnout kurikulum

Zde se UI přesouvá z mimoškolní aktivity do formálního studijního programu. Dokumentace kurzů a modulů se reviduje a výsledky učení se sladí s rámcem kompetencí tak, aby to, co se učí, procvičuje a hodnotí, směřovalo stejným směrem. Ústředním principem návrhu tohoto plánu postupu je, že gramotnost v oblasti UI a výuka s podporou UI by měly být zabudovány do oborových didaktik, nikoli uzavřeny do samostatného modulu. Vyhrazený kurz o UI může být užitečný jako přechodový krok, nese však riziko, že bude signalizovat, že UI je samostatné téma, a nikoli součást každodenní výuky předmětů. Na společném návrhu se vzdělavateli učitelů záleží, protože ti, kdo budou revidovaný program učit, jej musejí spoluutvářet.

Etapa je dokončena, když jsou výsledky učení související s UI viditelné v běžné dokumentaci více předmětů či modulů a jsou propojeny se širším studijním programem, místo aby zůstávaly izolované v jediném kurzu.

5. Výuka a hodnocení

Změnit kurikulum na papíře nestačí, pokud výuka a hodnocení zůstanou beze změny. Tato etapa přepracovává učební úlohy a formy hodnocení tak, aby byly autentické, multimodální a počítaly s UI, a aby se hodnocení zaměřovalo na to, čemu budoucí učitelé rozumějí, co dokážou zdůvodnit, vytvořit a uplatnit, nikoli na výstupy, které generativní systém dokáže vytvořit na požádání. Stejně důležitý je efekt vzoru: budoucí učitelé by měli promyšlenou výuku s integrovanou UI zažít nejprve v roli učících se, než se od nich očekává, že ji budou používat jako profesionálové. Příprava učitelů zde má výjimečnou příležitost, protože studenti zažívají výukové postupy a zároveň si budují vlastní profesní praxi.

Etapa je dokončena, když se výsledky učení související s UI promítají do skutečné výuky a hodnocení, a nejsou jen připsány do popisů modulů nebo do požadavků na přiznání použití UI.

6. Začlenit UI do dalšího vzdělávání pedagogů

Instituce připravující učitele nepřipravují jen budoucí učitele; podporují také ty, kdo už ve školách pracují. Tato etapa rozvíjí další profesní vzdělávání do podoby strukturované nabídky namísto řady izolovaných akcí. Platí pro ni stejné podmínky kvality jako v etapě 3: dlouhodobé zapojení, jasné zaměření na obsah, příležitosti k procvičení a následná podpora prostřednictvím spolupráce, zpětné vazby nebo koučinku. V modelu DUAL.AI.TEACHER lze tuto práci navázat na certifikační cestu vyvinutou v rámci T2.6, což umožňuje, aby profesní učení narůstalo v čase. Etapa 6 zároveň vytváří obousměrné spojení se školami: instituce přispívají profesním učením, zatímco učitelé z praxe přinášejí zpět do přípravy učitelů aktuální zkušenost ze tříd.

Etapa je dokončena, když profesní učení pro učitele z praxe tvoří ucelenou a dlouhodobou nabídku s jasnou progresí, nikoli kalendář nesouvisejících jednorázových akcí.

7. Pilotně ověřit v reálných podmínkách

Přepracované moduly, nabídky dalšího vzdělávání a formy hodnocení se zkoušejí se skutečnými skupinami účastníků za realistických podmínek a zpětná vazba od vzdělavatelů učitelů, studentů a dalších účastníků se sbírá systematicky. Pilotní ověření snižuje riziko, že se určitý přístup rozšíří dříve, než byl vyzkoušen v praxi. Zároveň činí zavádění viditelným: kolegové vidí, jak přístup funguje v prostředí podobném tomu jejich, mohou o výsledcích diskutovat a přizpůsobit si jej ještě před širším přijetím. Účelem pilotního ověření tedy není prokázat, že návrh byl správný, ale zjistit, co je třeba změnit.

Etapa je dokončena, když zdokumentovaná zpětná vazba z reálného zavádění vedla k rozpoznatelným úpravám.

8. Vyhodnotit, poučit se a přizpůsobit

Evaluace se ptá, zda změny dosáhly toho, čeho dosáhnout měly. Podle povahy intervence sem může patřit rozvoj kompetencí, účast, proveditelnost, spravedlivý přístup, zkušenost zaměstnanců i studentů a širší dopady na studijní program. Spravedlivý přístup se zvažuje výslovně, protože začleňování UI může některé nerovnosti zmenšovat a jiné vytvářet nebo posilovat, například napříč předměty, skupinami zaměstnanců nebo studenty s různou mírou přístupu a podpory. Získané poznatky se pak využívají k revizi kurikula, profesního rozvoje, hodnocení i samotného zavádění.

Tato etapa rovněž zavádí pravidelný cyklus revize pravidel vytvořených v etapě 2, která se budou muset vyvíjet spolu se změnami technologií, praxe a regulačních podmínek.

9. Institucionalizovat a rozšířit

Závěrečná etapa převádí úspěšnou práci ze stavu projektu do běžných struktur instituce. To znamená jasně určenou odpovědnost, vymezené role, přiměřené zdroje a začlenění do stávajících procesů, jako je rozvoj studijních programů a zajišťování kvality. Rozšiřování by mělo sledovat vlastní kontext, kapacitu a profil instituce, nikoli jediný obecný model.

Institucionalizace znamená také vytvoření mechanismů obnovy: technologie UI, vzdělávací praxe i potřeby institucí se budou dále měnit, a proto ani samotný model nemůže zůstat neměnný.

Etapa je dokončena, když práce pokračuje i poté, co lidé, kteří ji začali, odejdou.

Vaše specifické postavení

Instituce připravující učitele nesou dva mandáty zároveň. Proměňujete vlastní výuku a zároveň připravujete budoucí učitele pro třídy, které neovládáte, za podmínek, jež nelze plně předvídat, a s technologií, která se může do doby, než tam vaši absolventi dorazí, změnit. Oba mandáty spolu úzce souvisejí. Zaměřit se jen na vnitřní proměnu nese riziko, že vznikne kurikulum týkající se UI bez dostatečného propojení s budoucí praxí ve třídě. Zaměřit se jen na budoucí praxi ve třídě nese riziko, že se modernizuje studijní program, ale nezmění se instituce, která jej uskutečňuje. Plán postupu proto obě dimenze řeší společně.

Etapu 3 umožňuje vše, co následuje. Velká část pozdější práce závisí na kapacitě vzdělavatelů učitelů. Jejich odbornost leží v jejich oborech a oborových didaktikách, takže začlenění UI není jen otázkou přidání dalšího nástroje. Profesionální rozvoj potřebuje propojit používání UI s výukou, učením a hodnocením v konkrétním předmětu, místo aby s ním zacházel jako s obecnou technickou kompetencí. Právě proto si etapa 3 zaslouží zvláštní pozornost tam, kde jsou zdroje omezené.

Kde se etapa 4 stává obtížnou. Zásadu, že gramotnost v oblasti UI má být zabudována do oborových didaktik, a nikoli řešena pouze v samostatném modulu, lze snadno vyslovit, ale mnohem hůře uskutečnit. Samostatný modul lze svěřit jedinému člověku, zatímco rozprostřené začlenění vyžaduje, aby mnoho kolegů přehodnotilo části vlastní výuky. Tam, kde je samostatný modul užitečný jako přechodový krok, měl by být ideálně navázán na dlouhodobější plán začlenění napříč studijním programem.

Váš jedinečný nástroj v etapě 5. Etapa 5 zdůrazňuje zvláštní rys přípravy učitelů: vaši studenti jsou nyní učícími se a později učiteli. Způsob, jakým je učíte, se proto stává součástí toho, co se o výuce naučí. Pokud budoucí učitelé zažijí promyšlenou výuku s integrovanou UI v roli učících se, setkají se s konkrétními vzory, které mohou později reflektovat a přizpůsobit vlastní praxi. Učit o UI bez toho, aby byl předveden její didaktický potenciál, přináší zcela odlišnou zkušenost. Proto etapa 5 přesahuje pouhou reformu hodnocení.

Etapu 6 je vaším rozhraním se školami. Vaše nabídka dalšího profesního vzdělávání je vstupním bodem. Rozšiřuje dosah vaší instituce za okruh budoucích učitelů také k těm, kdo už ve třídách pracují. Spolupráce s učiteli z praxe zároveň může přinášet aktuální zkušenost ze tříd zpět do přípravy učitelů. Další vzdělávání tak může fungovat nejen jako služba poskytovaná školám, ale i jako kanál vzájemného učení mezi školami a institucemi připravujícími učitele.

Co dokážete vy a školy ne

Instituce připravující učitele mívají větší prostor revidovat studijní programy a hodnocení, přístup k výzkumné kapacitě a mandát pracovat napříč více školami. To dává etapám 7 a 8 zvláštní hodnotu: to, co se zjistí prostřednictvím pilotního ověření a evaluace, může být přínosem nejen pro vaši instituci, ale i pro partnerské školy a širší systém. Zviditelnění těchto zkušeností může navíc podpořit přejímání nových postupů jinde.

Kde začít, když je naléhavé všechno. Začněte etapou 2 a etapou 3. Pravidla snižují nejistotu, zatímco kapacita zaměstnanců vytváří podmínky pro smysluplnou práci v etapách 4 až 6. Začít revizí kurikula dříve, než mají zaměstnanci kapacitu ji uskutečnit, nese riziko, že vzniknou změny na papíře, které se v praxi obtížně realizují.