

KRÍZA UČITEĽSKEJ PROFESIE A JEJ KONCEPČNÉ A LEGISLATÍVNE RIEŠENIE NA SLOVENSKU

MIROSLAV VALICA, IVAN PAVLOV

Abstrakt: Teoretické štúdie ako aj výskumy v európskom meradle i na Slovensku poukazujú na krízové javy v učiteľskej profesii. Ich riešenie si vyžaduje reformu koncepcie profesijného rozvoja učiteľa a jeho kvalifikáciu v legislatíve o učiteľovi.

Kľúčové slová: kríza profesie, koncepcia profesijného rozvoja, profesijné štandardy, kariérny systém, systém kontinuálneho vzdelávania, kreditný systém, systém hodnotenia a odmeňovania učiteľov, legislatívny rámec

Abstract: Theoretical studies and research at a European level and in Slovakia show there to be a crisis in the teaching profession. The solution demands reform of the conception of the professional development of teachers and its codification in legislation concerning teachers.

Key words: professional crisis, the conception of professional development, professional standards, career system, system of continual education, credit system, the system for evaluating and rewarding teachers, legislative framework

1. Úvod

Vzdelávacia reforma vyjadrená v Národnom programe výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov (ďalej len „národný program“) je pre väčšinu učiteľov¹⁾ – pedagogických zamestnancov (ďalej len „pedagóg“) abstraktná a príliš vzdialená. Reformu školstva vnímajú najmä z hľadiska svojich podmienok, konkrétnej situácie práce v triede, v škole a v školskom zariadení. Pedagógovia majú dostať podporu vo svojej zložitej ľudskej, občianskej i profesijnej situácii, v ktorej zažívajú permanentné zmeny a narastajúcu psychickú záťaž. Uznanie statusu a prestíže pedagogickej profesie nemôže ostať len politickou deklaráciou. Ak majú realizovať zmeny vlastnej pedagogickej práce, musia byť ďalej vzdelávaní a primerane ocenení za ich prácu. Očakávajú vytvorenie štandardných podmienok, primerané ocenenie svojej práce a fungujúci podporný systém profesijného rozvoja a systému kontinuálneho vzdelávania pedagógov kodifikované v samostatnom zákone o učiteľovi.

1) V texte sa používajú termíny učiteľ a pedagóg ako synonymum v zmysle: *Charta učiteľa*. 2002. Prešov: MPC, s. 7 „slovo učiteľ sa vzťahuje na všetky osoby v školách a školských zariadeniach, ktoré sa zaoberajú výchovou a vzdelávaním žiakov“.

2. Dôvody vzniku koncepcie

Súčasnú postavenie a kvalita pedagógov ako hlavných aktérov principiálnej premeny vzdelávania nezodpovedá náročným požiadavkám vedomostnej spoločnosti deklarovanej Európskou úniou (ďalej len „EÚ“). Ak budú pokračovať negatívne trendy, ktoré ohrozujú pedagogickú profesiu, napr. znižovanie sociálneho statusu, deprofesionalizácia, únik kvalifikovaných pedagógov zo školstva a iné, môžu byť ohrozené funkcie školy, školských zariadení, ako jedného z pilierov inštitucionálnej štruktúry spoločnosti.

Reformy uskutočňované v krajinách EÚ v posledných dvoch desaťročiach menia tradičné prístupy k profesii a reflektujú zmenu chápania vzdelávania. Kvalita pedagógov a podpora ich práce v rozvinutých demokraciách je jednou z priorit štátnej vzdelávacej politiky. V súčasnosti sa pedagógovia považujú za nositeľov vzdelanosti v zmysle odovzdávania kultúrnych hodnôt a kultivácie mladej generácie. Zvyšuje sa spoločenská požiadavka na pedagógov ako spoluaktérov realizácie stratégií podporujúcich udržateľný rozvoj, ekonomickú prosperitu a sociálnu spravodlivosť. Neustále sa zvyšujúce požiadavky na výkon pedagógov, aby boli inovátormi, manažermi, konzultantmi, prieskumníkmi i tvorivými zamestnancami, si vyžadujú nové profesijné kompetencie.

V posledných rokoch dvadsiateho storočia sa celosvetová kríza pedagogickej profesie prejavila nízkym spoločenským statusom, nízkym finančným ocenením, zhoršením pracovných podmienok, slabou previazanosťou vzdelávania s požiadavkami trhu práce.

Kríza pedagogickej profesie na Slovensku sa prejavuje:

1. Nejasným profesijným statusom a identitou pedagóga.
2. Starnutím pedagogických zborov.
3. Feminizáciou profesie.
4. Nedostatkom a nerovnomernosťou kvalifikovanosti pedagógov v jednotlivých regiónoch.
5. Nízkou atraktívnosťou pedagogickej profesie.
6. Nedostatočnou kvalitou personálnej stratégie rezortu.
7. Nízkou kvalitou personálnej práce riaditeľov škôl a školských zariadení.
8. Nedostatočnou kvalitou pregraduálneho a kontinuálneho vzdelávania.

3. Východiská koncepcie

Zámery v oblasti profesijného rozvoja pedagógov v strednodobom a dlhodobom horizonte sú v školskej politike vyjadrené v štyroch koncepcných materiáloch. Sú to:

- Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 - 20 rokov prijatý vládou Slovenskej republiky;
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2006 – 2010;
- Lisabonská stratégia Európskej únie, jej ciele premietnuté do Kodanskej deklarácie postavenej na princípoch celoživotného vzdelávania;
- Memorandum celoživotného vzdelávania, Brusel, 2000.

Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15 – 20 rokov v časti o učiteľovi uvádza:

„Kvalitné vzdelávanie pedagogických pracovníkov sa netýka len ich pregraduálnej prípravy, ale aj ich nástupu do práce, celoživotného vzdelávania, motivácie ku vzdelávaniu a dodržiavaniu etického kódexu učiteľa. Je potrebné vypracovať profily pedagogických pracovníkov a štandardy na posudzovanie kvality ich kompetencií v praxi, kariérne cesty a vytvoriť motivačné podmienky na zvyšovanie kvality a efektívnosti pedagogickej práce.“

Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2006 - 2010 uvádza:

„Vláda si plne uvedomuje, že podmienkou zvyšovania kvality vo vzdelávaní je zlepšenie spoločenského a ekonomického postavenia pedagógov, zlepšenie ich pracovného prostredia a regenerácie pracovnej sily. Cieľom vlády SR je postupne dosiahnuť v tomto volebnom období priemerný plat v školstve na úrovni priemerného platu v národnom hospodárstve. Vláda SR vytvorí také legislatívne a ekonomické rámce, aby učitelia v čo najväčšej miere spĺňali odborné a morálne predpoklady na výkon tohto náročného povolania. Vláda bude podporovať vzdelávacie programy pre učiteľov na všetkých stupňoch škôl a vypracuje koncepciu kariérneho rastu učiteľov.“

Lisabonská stratégia a Kodanská deklarácia

Učitelia sú najdôležitejšími aktérmi v stratégii vytvárania spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach. To predpokladá do roku 2010 zmeniť vnímanie pedagogickej profesie zo strany verejnosti. K tomu bude potrebné okrem iných úloh vymedziť kompetencie, ktoré determinujú postavenie pedagóga vo vzťahu k jeho úlohe v spoločnosti, vytvoriť podmienky na zodpovedajúcu podporu pedagógov v pregraduálnom a kontinuálnom vzdelávaní i garanciu takých podmienok, za ktorých by bola pedagogická činnosť príťažlivejšia.

Memorandum celoživotného vzdelávania

Európska komisia definuje celoživotné vzdelávanie ako nepretržitú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je zlepšovať vedomosti, zručnosti a kompetencie. Do celoživotného vzdelávania zahrnuje formálne a neformálne vzdelávanie a informálne učenie. V zmysle memoranda sa musí stať usmerňujúcim princípom pre poskytovanie možností a účasť na vzdelávaní v jeho najrozmanitejších kontextoch aj pre profesijný rozvoj pedagógov.

4. Ciele koncepcie

Hlavným cieľom Koncepcie profesijného rozvoja učiteľov v kariérovom systéme (ďalej len „koncepcia“) je zvýšenie profesijných kompetencií a kvality pedagógov škôl a školských zariadení, primerané ocenenie ich práce s prihliadnutím na potrebu uznania adekvátneho statusu a prestíže pedagogickej profesie.

Špecifické ciele koncepcie:

1. Definovať požiadavky na profesijné kompetencie pedagógov prostredníctvom profesijných štandardov.
2. Vytvoriť kariérový systém vrátane kariérových ciest a postupov, umožňujúci voľbu profesijného rozvoja pedagógov.
3. Vytvoriť systém kontinuálneho vzdelávania pedagógov ako súčasť celoživotného vzdelávania.
4. Vytvoriť kreditový systém započítavajúci vzdelávanie pedagógov v akreditovaných vzdelávacích programoch alebo v iných tvorivých aktivitách pedagógov prezentujúcich výsledky ich neformálneho vzdelávania a informálneho učenia.
5. Vytvoriť nový systém diferencovaného odmeňovania pedagógov prepojený s profesijnými štandardmi, kariérovým systémom a kreditovým systémom.

Hlavný cieľ koncepcie vychádza z uskutočnených analýz, programových dokumentov vlády Slovenskej republiky, dokumentov a trendov v EÚ a Národného programu. Špecifické ciele vychádzajú z hlavného cieľa koncepcie a rozpracovávajú ho do vzájomne previazaných krokov, ktoré sú detailne spracované v stratégii koncepcie.

5. Stratégia koncepcie

Stratégia koncepcie kontinuálne nadväzuje na súčasný systém profesijného rozvoja a kariérového rastu pedagógov a je založená na princípoch, ktoré nám dávajú reálny predpoklad na dosiahnutie vytýčeného cieľa. Predkladaná koncepcia nerieši všetky krízové aspekty pedagogickej profesie. Zameriava sa na vytvorenie systému požiadaviek a podmienok pre profesijný rozvoj a kariérový postup pedagógov na Slovensku. Jej strategickým rámcom je kodifikácia zmien filozofie výchovy, kurikula, riadenia kvality výchovy a vzdelávania na úrovni škôl, školských zariadení, zriaďovateľov a štátu v pripravovanom zákone o výchove a vzdelávaní. Jej realizácia je postavená na piatich prvkoch, ktoré sa budú postupne realizovať - vytvorenie profesijných štandardov, kariérového systému, systému kontinuálneho vzdelávania, kreditového systému a systému hodnotenia a odmeňovania pedagógov. Prvky systému sú vzájomne previazané a tvoria ucelený systém profesijného rozvoja pedagógov.

Východiská pre legislatívny proces

Koncepcia predstavuje východisko pre prijatie všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré budú kodifikovať prvky koncepcie nasledovne:

- Zákon o postavení pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení bude systémovo riešiť uplatňovanie profesijných štandardov, kariérový systém, systém kontinuálneho vzdelávania, kreditový systém a systém hodnotenia a odmeňovania spolu s nadväzujúcimi vykonávacími predpismi, ktoré podrobne rozpracujú kariérový systém, systém

kontinuálneho vzdelávania, kreditový systém, problematiku požiadaviek vzdelania na výkon činnosti a pod.

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky o katalógu profesijných štandardov pedagogických zamestnancov, ktoré bude systémovo riešiť požiadavky na výkon činnosti pedagógov a ich zaradovanie do platových tried prostredníctvom profesijných štandardov.

Východiskové princípy koncepcie

Princípy predstavujú základné a najvšeobecnejšie požiadavky, ktoré sú uplatňované v predkladanej koncepcii. Sú hodnotovým vymedzením koncepcie a tvoria základný regulačný rámec pre jej tvorbu, realizáciu a evalváciu.

Najvýznamnejšie princípy zohľadnené v predkladanej koncepcii sú:

- právo a povinnosť pedagóga rozvíjať svoje profesijné kompetencie,
- slobodná voľba kariérovej cesty,
- zodpovednosť štátu, zriaďovateľa, školy a školského zariadenia za profesijný a kariérový rast pedagógov,
- previazanosť profesijného rozvoja s kariérovým systémom a odmeňovaním,
- viaczdrojové financovanie vzdelávania pedagógov,
- rovnaké šance pre všetky kategórie pedagógov škôl a školských zariadení.

6. Vymedzenie pracovných prvkov systému koncepcie

6.1. Profesionálny štandard

Profesionálny štandard vymedzuje nevyhnutné profesijné kompetencie potrebné pre štandardný výkon profesie pedagóga. Ide o súbor vedomostí, zručností a postojov pedagógov v oblasti výchovy a vzdelávania, ktoré sú nevyhnutné pre efektívne uskutočňovanie pedagogickej činnosti. Profesionálny štandard predstavuje súbor kompetencií požadovaných pre jednotlivé kategórie pedagógov podľa príslušného stupňa vzdelania a kariérového stupňa.

Je pilierom pre systém profesijného rozvoja a kariérového rastu pedagógov. Umožňuje prepojiť kariérový systém, systém kontinuálneho vzdelávania a systém hodnotenia a odmeňovania pedagógov.

6.2. Kariérový systém

Kostrou kariérového systému je kariérový poriadok pedagógov (pozri tabuľku č. 1). Úlohou kariérového poriadku je vymedziť kariérové stupne a kariérové pozície. Postup po kariérových stupňoch alebo pozíciách je podmienený zvyšovaním

pedagogických kompetencií. Kariérový postup vedie k vyššiemu finančnému oceneniu a profesijnému statusu, prestíži. Kariérový poriadok sa vzťahuje na všetky kategórie pedagógov, a to učiteľov, majstrov odbornej výchovy, vychovávateľov, asistentov učiteľov, asistentov vychovávateľov, asistentov majstrov odbornej výchovy, výchovno-poradenských a terapeuticko-výchovných zamestnancov škôl a školských zariadení.

Kariérový stupeň je služobný stupeň kariérového systému, ktorý vyjadruje mieru preukázateľného osvojenia si profesijných kompetencií v rôznych oblastiach výkonu profesie, ktoré pedagóg získava prostredníctvom adaptačného vzdelávania, akreditovaných vzdelávacích programov kontinuálneho vzdelávania a iných tvorivých aktivít prezentujúcich výsledky jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia. Kariérový stupeň je vyjadrený profesijným štandardom, ktorý odráža gradáciu profesijných kompetencií pedagóga počas jeho profesijnej dráhy.

1. kariérový stupeň - začínajúci pedagóg:

Začínajúci pedagóg má kompetencie na úrovni profesijného štandardu prvého kariérového stupňa absolventa školy, ktorý spĺňa požadované vzdelanie na výkon činnosti pre príslušný druh školy alebo školského zariadenia podľa platných predpisov. Pod vedením uvádzajúceho pedagóga je zodpovedný za svoju adaptáciu na výchovno-vzdelávací proces a je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie, ktoré organizuje škola alebo školské zariadenie. Začínajúci pedagóg je povinný v lehote do dvoch rokov od vzniku prvého pracovného pomeru preukázať pedagogické kompetencie pred trojčlennou komisiou, ktorú menuje riaditeľ príslušnej školy alebo riaditeľ príslušného školského zariadenia.

2. kariérový stupeň – samostatný pedagóg

Samostatný pedagóg má kompetencie na úrovni profesijného štandardu druhého kariérového stupňa. Za absolvované akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania a za iné tvorivé aktivity prezentujúce výsledky jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia (okrem adaptačného vzdelávania) získa stanovený počet kreditov (v určenom časovom období):

- a. za ktoré dostane kariérový príplatok,
- b. za predpokladu splnenia podmienok uvedených v písmene a) má pedagóg právo sa prihlásiť na prvú atestáciu.

3. kariérový stupeň – pedagóg s prvou atestáciou

Pedagóg s prvou atestáciou má kompetencie na úrovni profesijného štandardu tretieho kariérového stupňa. Za absolvované akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania a za iné tvorivé aktivity prezentujúce výsledky jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia získa stanovený počet kreditov (v určenom časovom období):

- a. za ktoré dostane kariérový príplatok,
- b. za predpokladu splnenia podmienok uvedených v písmene a) má pedagóg právo sa prihlásiť na druhú atestáciu.

4. kariérový stupeň – pedagóg s druhou atestáciou

Pedagóg s druhou atestáciou má kompetencie na úrovni profesijného štandardu štvrtého kariérového stupňa. Za absolvované akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania a za iné tvorivé aktivity prezentujúce výsledky jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia získa stanovený počet kreditov (v určenom časovom období):

- a. za ktoré dostane kariérový príplatok.

Tab. 1. Vzťahy a súvislosti v kariérovom systéme

Kariérový stupeň	1. kariérová cesta (štandardné kompetencie)	2. kariérová cesta (expertné kompetencie)			3. kariérová cesta (špecializované a riadiace kompetencie)
4. kariérový stupeň			Pedagóg s druhou atestáciou	kredity (cesta štandardných kompetencií)	Pedagóg špecialista/ vedúci pedagogický zamestnanec/ manažér
3. kariérový stupeň		Pedagóg s prvou atestáciou	kredity a atestačná skúška	kredity (cesta štandardných kompetencií)	Pedagóg špecialista/ vedúci pedagogický zamestnanec/ manažér
2. kariérový stupeň	Samostatný pedagóg	kredity (atestačná skúška)	kredity (cesta štandardných kompetencií)	kredity (cesta štandardných kompetencií)	Pedagóg špecialista
1. kariérový stupeň Začínajúci pedagóg	<i>Adaptačné vzdelávanie</i>				

Poznámka: V tabuľke, ako aj celom texte koncepcie, pod pojmom učiteľ rozumieme všetky kategórie pedagógov t. z. n. učiteľ, vychovávateľ, majster odbornej výchovy, asistent učiteľa, asistent vychovávateľa, asistent majstra odbornej výchovy a výchovno-poradenský a terapeuticko-výchovný zamestnanec.

Kariérová pozícia vyjadruje funkčné zaradenie pedagóga v škole alebo v školskom zariadení. Pedagóg môže dosiahnuť kariérové pozície – pedagóg špecialista a vedúci pedagogický zamestnanec/manažér.

- **Pedagóg špecialista** je zodpovedný za výkon špecializovanej funkcie vymedzenej profesijným štandardom. Pedagógom špecialistom je napr. triedny učiteľ, výchovný poradca, kariérny poradca, uvádzajúci pedagóg, koordinátor prevencie, koordinátor informačných a komunikačných technológií, vedúci predmetovej komisie, vedúci metodického združenia, cvičný pedagóg a školský knihovník. Pedagóg špecialista opakovane v časovom intervale absolvuje špecializačné vzdelávanie počas vykonávania funkcie špecialistu.
- **Vedúci pedagogický zamestnanec/manažér** je zodpovedný za výkon riadiacej funkcie vymedzenej profesijným štandardom. Vedúcim pedagogickým zamestnancom/manažérom školy alebo školského zariadenia je napr. riaditeľ, zástupca riaditeľa, hlavný majster odbornej výchovy, hlavný vychovávateľ. Podmienkou výkonu činnosti je ukončenie adaptačného vzdelávania, absolvovanie prvej atestácie a absolvovanie funkčného vzdelávania.

Kariérové cesty vyjadrujú možnosti, ktorými pedagóg môže realizovať svoj kariérový rast. Kariérový poriadok umožní pedagógovi po adaptácii počas celoživotnej dráhy v škole a v školskom zariadení flexibilne si voliť tri kariérové cesty, ktoré sa vzájomne dopĺňajú a prelínajú.

- **Prvá kariérová cesta** vedie k celoživotnému zachovávaniu štandardných pedagogických kompetencií v súlade s požiadavkami a potrebami školy a školského zariadenia. Za absolvované akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania a za iné tvorivé aktivity prezentujúce výsledky jeho neformálneho vzdelávania a informálneho učenia získava pedagóg stanovený počet kreditov (v určenom časovom období). Za stanovený počet kreditov zamestnávateľ priznáva pedagógovi kariérový príplatok.
- **Druhá kariérová cesta** vedie k získaniu expertných pedagogických kompetencií (pedagóg s prvou a druhou atestáciou). Podmienkou pre prihlásenie sa na atestáciu je získanie stanoveného počtu kreditov (v určenom časovom období). Prvú a druhú atestáciu vykoná pedagóg pred atestačnou komisiou v organizáciách zabezpečujúcich kontinuálne vzdelávanie (napr. ústredných orgánov štátnej správy, vysoké školy a iné organizácie).
- **Tretia kariérová cesta** vedie k získaniu špecializovaných alebo riadiacich kompetencií pedagógov prostredníctvom špecializačného alebo funkčného vzdelávania. Ukončenie vzdelávania sa uskutoční preukázaním požadovaných kompetencií pred skúšobnou komisiou organizácií zabezpečujúcich kontinuálne vzdelávanie (napr. ústredných orgánov štátnej správy, vysokej školy).

6.3. Systém kontinuálneho vzdelávania

Kvalita práce pedagóga vo veľkej miere závisí od kvality systému vzdelávania. Existujúci systém ďalšieho vzdelávania pedagógov netvorí ucelený systém a má len malý dosah na pripravované reformné zmeny v školstve. Vzdelávanie pedagógov je zo strany škôl a školských zariadení často náhodné, málo plánovité a nedostatočne motivujúce. Neexistuje previazanie systému vzdelávania na systém kariérového rastu a odmeňovania pre všetky kategórie pedagógov.

Navrhovaný systém kontinuálneho vzdelávania je prepojený s profesijnými štandardmi, kariérovým systémom, kreditovým systémom a systémom hodnotenia a odmeňovania. Prepojenie všetkých prvkov je predpokladom zvyšovania kvality výchovno-vzdelávacieho procesu školy a školského zariadenia prostredníctvom získaných profesijných kompetencií pedagógov. Zároveň zvýši motiváciu pedagógov k vzdelávaniu vo väzbe na kariérový rast a odmeňovanie.

Kontinuálne vzdelávanie pedagógov chápeme ako neustály proces, ktorý zahŕňa všetky oblasti rozvoja osobnosti pedagóga a jeho kompetencií vymedzených v profesijných štandardoch. Súčasne vytvára osobnostné predpoklady a vnútornú motiváciu k celoživotnej spôsobilosti využívať formálne a neformálne vzdelávanie a informálne učenie na tvorivé zdokonaľovanie a zvyšovanie kvality pedagogickej práce. Vzdelávanie prestáva byť považované len za proces odstraňovania nedostatkov pregraduálneho vzdelávania, ale naopak sa stáva súčasťou celoživotného vzdelávania.

Cieľmi kontinuálneho vzdelávania vymedzenom v koncepcii sú:

1. Osobnostný a profesijný rozvoj pedagógov, ktorý vedie k aktualizácii a inovácii predmetových a didaktických vedomostí, zručností a kompetencií.
2. Zvyšovanie kvality vzdelávacieho systému a poskytovaného vzdelania, kvality škôl a školských zariadení a vyučovacích stratégií so zámerom rozvíjať medzipredmetové a medziľudské vzťahy, tímovú spoluprácu, inovácie a vzdelávanie v školskom a triednom manažmente.
3. Poznanie sociálneho a životného prostredia, ktoré vedie k rozvoju kontaktov s výrobnou sférou, skúmaniu a pochopeniu ekonomických a sociálnych faktorov ovplyvňujúcich správanie mladých ľudí, a ich lepšiu adaptáciu na hospodárske, spoločenské a kultúrne zmeny.

Kontinuálne vzdelávanie pedagóga vytvára podmienky na postupné zmeny pedagogických kompetencií počas jeho profesijnej cesty a plní nasledujúce funkcie:

- **adaptačný** - pomoc pedagógom prispôbiť sa aktuálnym podmienkam a potrebám školy a školského zariadenia; jej význam je najmä v počiatkových fázach vstupu do profesijného života;
- **motivačný** - vytvoriť potrebu vzdelávania sa a sebazvdelávania v zmysle sebareflexie, sebakorekcie, sebaoprotvrdenia, sebaaktualizácie počas celého života;
- **rozvíjajúcu** - rozvoj pedagogických kompetencií v priebehu profesionálneho rozvoja v duchu poňatia pedagogickej profesie ako pomáhajúcej profesie;

- **inovačnú** - nestratiť odbornú potencialitu nadobudnutú pregraduálnou prípravou, permanentne sa vzdelávať, inovovať svoje poznatky štúdiom pedagogickej vedy i odborných poznatkov;
- **reflexívnu** - rozvíjať svoje spôsobilosti a zručnosti smerom k edukačnej praxi v zmysle poňatia reflexívneho profesionála.

Prax školy a školského zariadenia, kultúra práce školy a školského zariadenia, rozvoj pedagogických vied a zmenené spoločenské podmienky vyžadujú reformulovať doteraz zaužívané poňatie druhov, foriem, obsahov a metód vzdelávania. Doterajšia nepresnosť v používaní pojmov v pedagogickej teórii, ale aj v praxi vzdelávania spôsobuje, že ich označovanie na Slovensku je v porovnaní so zahraničnými systémami nekompatibilné.

V predkladanej koncepcii stúpa zodpovednosť pedagógov, škôl a školských zariadení, zriaďovateľov a štátu za ich profesijný rozvoj a ich kariérový rast prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebazvdelávania. Riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia zodpovedá za kontinuálne vzdelávanie pedagógov, ktoré organizuje podľa plánu kontinuálneho vzdelávania. Plán kontinuálneho vzdelávania pedagógov vypracováva v spolupráci s predmetovými komisiami, s metodickými združeniami a s pedagogickou radou školy a školského zariadenia.

Vzdelávanie poskytnú organizácie zriadené ministerstvom školstva, vzdelávacie organizácie iných ústredných orgánov štátnej správy, vysoké školy a organizácie, ktorým ministerstvo školstva udelí akreditáciu ich vzdelávacím programom pre príslušný druh vzdelávania. O akreditáciu vzdelávacích programov môžu žiadať iba tie právnické a fyzické osoby, ktoré majú v predmete činnosti vzdelávanie.

Kvalita vzdelávania je riadená systémom akreditácií vzdelávacích programov pre pedagógov. Akreditácia je štátne overenie kvality vzdelávacích programov pre kontinuálne vzdelávanie pedagógov. Potvrdenie o akreditácii udelí Ministerstvo školstva SR na základe odborného posúdenia a stanoviska Akreditačnej rady Ministerstva školstva SR pre kontinuálne vzdelávanie pedagógov.

6.4. Kreditový systém

Kreditový systém predstavuje jednoduchý, transparentný a funkčný model prehľadného evidovania prostredníctvom kreditov, ktoré sú priradené za absolvované akreditované vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania, ako aj za výsledky neformálneho vzdelávania a informálneho učenia pedagógov. Kredity, ktoré pedagóg získal v kontinuálnom vzdelávaní, sa započítavajú v rámci vyššieho stupňa vzdelávania a stanú sa súčasťou zvyšovania stupňa vzdelania.

Uvádzame niektoré navrhované tvorivé aktivity pedagógov:

- autorstvo učebníc a učebných osnov, ktoré boli schválené ministerstvom školstva a vydané,
- umiestnenie sa na prvom až treťom mieste celoštátneho kola tvorby svojpomocne zhotovených, akreditovaných a patentovaných učebných pomôcok, ktoré boli odovzdané do výroby,

- metodické publikácie pre pedagógov,
- lektorská činnosť v kontinuálnom vzdelávaní pedagógov,
- absolvovanie rigorózneho skúšky,
- absolvovanie štátnej jazykovej skúšky,
- umiestnenie sa na prvom až treťom mieste v celoštátnom kole pedagogického čítania.

Kreditový systém slúži:

- na započítavanie účasti pedagógov na akreditovaných vzdelávacích programoch, ktoré absolvujú v rámci svojho profesijného rozvoja,
- na započítavanie iných tvorivých aktivít pedagógov prezentujúcich výsledky ich neformálneho vzdelávania a informálneho učenia,
- na spojenie s platovým poriadkom a systémom hodnotenia a odmeňovania,
- aktívnym a tvorivým pedagógom rýchlejšie získať vyššie finančné ohodnotenie za rozvoj kvality ich kompetencií a pedagogického výkonu.

Kritériá na hodnotu kreditu, započítateľnosť kreditov v nadväznosti na absolvované formy ďalšieho vzdelávania v súlade s dnes platnými predpismi, ich časovú platnosť a väzanosť na akreditované vzdelávacie programy, ako aj tvorivé aktivity pedagógov prezentujúce výsledky ich neformálneho vzdelávania a informálneho učenia upraví Akreditačná rada Ministerstva školstva SR pre kontinuálne vzdelávanie pedagógov.

Akreditovaný vzdelávací program môže pedagóg ukončiť overením kompetencií získaných neformálnym vzdelávaním a informálnym učením, so získaním stanoveného počtu kreditov. Táto forma ukončenia sa nebude uplatňovať pri obligatórnych druhoch kontinuálneho vzdelávania pedagógov. Kreditový systém vytvára podmienky na uplatňovanie princípu neprerušeneho získavania kreditov ako nepretržitý rozvoj kompetencií u pedagógov pri krátkodobom prechode do štátnej služby (ministerstvo školstva, krajský školský úrad, štátna školská inšpekcia a pod.) za výkon koncepcnej činnosti v rezorte školstva, tvorbu školských predpisov a pod. Súčasne kreditový systém vytvorí podmienky na priznávanie kreditov za preukázateľne ukončené vzdelávanie pedagógov v doposiaľ platnom systéme ďalšieho vzdelávania (absolvované podľa súčasne platných právnych predpisov) a zároveň aj ďalšie vzdelávanie prostredníctvom schválených projektov z Európskeho sociálneho fondu. Kreditový systém vytvorí predpoklady na uznávanie platnosti „prevoditeľnosti kreditov“ zahraničných osvedčení a certifikátov na základe ekvivalencie dokladov.

6.5. Systém hodnotenia a odmeňovania

V dnešnom **systéme hodnotenia** pedagógov v personálnych stratégiách škôl a školských zariadení výrazne chýba prepojenie profesijného rozvoja pedagógov, vedúcich pedagogických zamestnancov a pedagógov špecialistov s ich hodnotením, odmeňovaním a motiváciou k výkonu. Systémy hodnotenia výkonov

pedagógov v školách a školských zariadeniach sú postavené na ročnej periodicite a formálnom hodnotení úloh. Sú zamerané skôr na minulosť a nedávajú impulzy pre profesijný rozvoj a kariérový rast pedagógov. Kontinuálny proces riadenia pracovného výkonu zdôrazňuje potrebu trvalého zlepšovania výkonu a nepretržitý rozvoj kompetencií pedagógov.

Personálne riadenie založené na kompetenciách pedagógov umožňuje škole a školskému zariadeniu získavať, riadiť, rozvíjať a odmeňovať tých, ktorí majú požadované spôsobilosti naplňovať ciele a výchovno-vzdelávacie programy školy a školského zariadenia. Profesionálne štandardy vymedzené prostredníctvom kompetenčných profilov pedagógov vytvárajú predpoklady na objektívnejšie hodnotenie ich pracovného výkonu. Hodnotenie predpokladá definovať kritériá výkonu z hľadiska profesijných štandardov pre jednotlivé kategórie pedagógov a podmienok ich práce v škole a v školskom zariadení. Má ich motivovať, aby sami sledovali a hodnotili svoj pracovný výkon a menili jeho kvalitu prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebazvdelávania.

Systém odmeňovania pedagógov má významnú úlohu pri identifikácii pedagógov s hodnotami a cieľmi projektovaných zmien v rezorte školstva. Má podporovať také profesionálne konanie pedagógov, ktoré bude prispievať k dosiahnutiu hodnôt, cieľov a funkcií škôl a školských zariadení. Taktiež má podporiť iniciatívnosť pedagógov v inováciách prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania a sebazvdelávania rozvíjajúcom ich profesijné kompetencie.

Z hľadiska pedagógov navrhovaný systém odmeňovania má vytvoriť podmienky:

- pre vzájomnú komunikáciu zainteresovaných partnerov,
- pre vyššiu kvalitu ich pedagogickej práce,
- pre motiváciu k ich sebarozvoju, ktorá bude zohľadnená v spravodlivom systéme odmeňovania,
- na právo dopredu vedieť, aké budú pravidlá odmeňovania v rezorte, v škole a v školskom zariadení a aký to bude mať na nich dosah,
- založené na kompetenciách získaných vzdelávaním a sebazvdelávaním na jednotlivé kariérové stupne a príslušný tarifný plat v závislosti od úrovne očakávaných kompetencií vyjadrených v profesijných štandardoch.

Systém odmeňovania je postavený na kariérovom poriadku. Kariérový poriadok vytvára sieť kariérových ciest, kariérových stupňov a kariérových pozícií, ktorých dosiahnutie vedie k vyššiemu finančnému odmeňovaniu pedagóga. Systém definuje cesty štandardných a expertných kompetencií a cestu k získaniu špecializačných a riadiacich kompetencií.

Odmeňovanie všetkých kategórií pedagógov v rámci kariérových ciest, kariérových stupňov a kariérových pozícií je založený na vertikálnom a horizontálnom systéme, ktoré sú vzájomne prepojené.

Vertikálny systém odmeňovania je postavený na získavaní expertných pedagogických kompetencií na kariérových stupňoch v závislosti od stupňa vzdelania, dosiahnutej započítanej odbornej praxe, absolvovaní akreditovaných vzdelávacích

programoch kontinuálneho vzdelávania a sebvzdelávania, získaného stanoveného počtu kreditov (v určenom časovom období) a absolvovanej prvej a druhej atestácie. Vertikálny systém odmeňovania zohľadňuje aj uplatnenie I. a II. kvalifikačnej skúšky prípadne jej náhrad vo vzťahu k prvej a druhej atestácii.

Horizontálny systém odmeňovania je postavený na celoživotnom udržiavaní štandardných pedagogických kompetencií, ako aj na získavaní špecializovaných alebo riadiacich kompetencií pedagógov. Tieto kompetencie nadobúda kontinuálnym vzdelávaním, sebvzdelávaním a špecializačným alebo funkčným vzdelávaním, za ktoré učiteľ získava stanovený počet kreditov (v určenom časovom období). Pedagógovi za stanovený počet kreditov zamestnávateľ priznáva kariérový príplatok. Výšku finančného ohodnotenia pedagóga špecialistu alebo vedúceho pedagogického zamestnanca/manadžera po úspešnom preukázaní špecializovaných alebo riadiacich kompetencií vymedzených profesijnými štandardmi, za ktoré zamestnávateľ priznáva špecializačný príplatok alebo príplatok za riadenie.

Koncepcia navrhuje uplatňovať nový princíp vypočítavania platových taríf, ako aj príplatkov (kariérový, za riadenie a špecializačný) zavedením inštitútu priemernej mzdy v národnom hospodárstve a násobku koeficientu, čím sa sleduje vytvoriť jednoduché platové tabuľky a vzťahy v nich.

7. Záver

Zvyšovanie kvality vzdelávania a zlepšenie spoločenského postavenia pedagogických zamestnancov po novembri 1989 navrhovali koncepčne riešiť viaceré programové dokumenty – Duch školy (1990), Premeny školstva na Slovensku do roku 2000 (1992), Konštantín (1994) a Milénium (2000). Kládli si za cieľ podstatne zvýšiť spoločenské a finančné ocenenie pedagogických zamestnancov tak, aby bolo v budúcich rokoch porovnateľné s členskými štátmi OECD, zlepšenie prípravy pedagogických zamestnancov, ako aj ich ďalšie vzdelávanie a prepojenie vzdelávania s rozvojom škôl a školských zariadení. Žiadali vypracovať systém diferenciacie pedagogických štandardov a zaviesť spravodlivé hodnotenie a odmeňovanie.

Pripravovaný návrh zákona o postavení pedagogických zamestnancov, vychádzajúci z prezentovanej koncepcie, rieši komplexne problematiku profesie učiteľa v procese transformácie slovenského školstva. Zvyšovanie profesijných kompetencií bude smerovať k profesionalizácii pedagogickej práce a reflektovaniu potrieb učiacej sa spoločnosti a znalostnej ekonomiky.

Literatúra

BARRIUSO; DE CEUSTER, A. Další vzdělávání učitelů v Evropské unii a v zemích ESVO/EHP. In BROŽOVÁ,S.; GOULLIOVÁ, K. *Service Training of Teacher in the European Union and the EFTA/EEA Countries*, Praha : EURYDICE, Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997.

- BEŇO, M. a kol. *Získavanie, rozvoj a udržiavanie efektívnosti učiteľov (Národná podkladová správa za SR pre OECD)*. Bratislava : UIPŠ, 2003.
- BLÍŽKOVSKÝ, B.; KUČEROVÁ, S.; KURELOVÁ, M. *Stredoevropský učiteľ. Na prahu učící se společnosti 21. století*. Brno : Konvoj, 2000.
- DELORS, J. (ed) *Učení je skryté bohatství*. Zpráva mezinárodní komise UNESCO „Vzdělávání pro 21. století“. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 1997.
- Šestnást indikátorov kvality. *Správa o kvalite školského vzdelávania v Európe*. EURÓPSKA KOMISIA Prešov : Metodicko-pedagogické centrum, 2002.
- Učiteľské povolání v Evropě: Profil, trendy a úkoly*. Zpráva I. Přípravné vzdělávání učitelů a přechod do zaměstnání. Klíčová témata vzdělávání v Evropě, svazek 3., EURYDICE 2002.
- HELD, Ľ.; PUPALA, B. O procese ďalšieho vzdelávania učiteľov cez model konceptuálnej zmeny. In *Pedagogické rozhľady*, roč.1, č.4-5, s.10-12, 1992/1993.
- HELUS, Z.: Alternativní pohled na kompetence učitelů. In WALTEROVÁ, E. (ed.) *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém*. 2. díl. Praha : PedF UK, 2001, s. 44–49.
- CHARTA UČITEĽA. Prešov : Metodicko–pedagogické centrum, 2002.
- JAKUBOVÁ, G. a kol. *Ciele odborného vzdelávania a prípravy v SR v súlade s princípmi Kodanskej deklarácie. Podkladový materiál pre koncepcné práce MŠ SR*. Bratislava : ŠIOV, 82 s., 2004.
- KOHNNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. Praha : PedF UK, 2004.
- KASÁČOVÁ, B. *Učitel' profesia a príprava*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta, 2002.
- KOSOVÁ, B.; PUPALA, B.; PORTÍK, M. Status, identita a profesijná spôsobilosť učiteľov. *Pedagogické rozhľady*, roč.13, č. 5, s. 9-11, 2004.
- MILÉNIUM. *Koncepcia rozvoja výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15–20 rokov*. Prešov : Metodicko-pedagogické centrum, 2002.
- PAVLOV, I. *Profesijný rozvoj pedagogického zboru školy*. Prešov : Metodicko-pedagogické centrum, 2002.
- POL, M.; LAZAROVÁ, B. *Spolupráca učiteľov – podmienka rozvoja školy*. Prešov : Metodické centrum, 2000.
- PRŮCHA, J. *Učitel: současné poznatky o profesi*. Praha : Portál, 2002.
- SPILKOVÁ, V. Učitel primární školy – klíčové kompetence a profesní standard. *Pedagogické rozhľady*, roč. 12, 2003, č. 2, s. 5–8.
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: *profil, trendy a záujmy*. Správa 1. Počiatočná príprava a prechod do pracovného života. [online], Eurydice 2003a [cit. 2004-08-29]. Dostupné na: <http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet1.htm>
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: *profil, trendy a záujmy*. Správa 2. Ponuka a dopyt učiteľov. [online], Eurydice 2003b [cit. 2004-08-29]. Dostupné na http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet2.htm
- UČITEĽSKÁ PROFESIA V EURÓPE: *profil, trendy a záujmy*. Správa 3. Pracovné podmienky a plat. [online], Eurydice 2003c [cit. 2004-08-31]. Dostupné na http://www.eurydice.org/Documents/Key_topics3/cs/FrameSet3.htm

- eurydice.org/ Documents/Key topics3/cs/FrameSet3.htm
- VALICA, M. Pracovná spokojnosť učiteľov stredných škôl na Slovensku, v Čechách a v niektorých krajinách EÚ. In *Pedagogické rozhľady*, roč. 11, č.1, s. 2, 2002.
- VAŠUTOVÁ, J. Kvalifikační předpoklady pro nové role učitelů. In *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém*. 1. díl. Praha : PedF UK, 2001, s. 19-46.
- VAŠUTOVÁ, J. *Profese učitel v českém vzdělávacím kontextu*. Brno : Paido 2004.
- WALTEROVÁ, E. Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém. In *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém*. 2. díl. Praha : PedF UK, 2001b, s. 11–22.
- WALTEROVÁ, E. Proměny profese a rekonstrukce jejich vzdělávání. *Pedagogická revue*, roč. 54, č. 3, s. 220-239, 2002.
- ZAFEIRAKOU, A. *Doškolenie a profesionálny rozvoj učiteľov v Európe: Pohľad na hlavné problémové otázky*. Washington D.C. : Svetová banka, 2003.