

VÝZNAM PROFESIJNÝCH ŠTANDARDOV PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV PRE PEDAGOGICKÚ PRAX

Mária Onušková¹, Jana Verešová¹

¹Metodicko-pedagogické centrum, regionálne pracovisko, Bratislava, Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, Slovenská republika

Abstrakt

Meniace sa potreby našej spoločnosti viedli a vedú k tomu, že je potrebné meniť potreby pedagogických zamestnancov a škôl. Každý pedagogický zamestnanec sa v rámci školského systému podieľa na reformách školstva, ale aj výchovno-vzdelávacieho procesu ako plnohodnotný pedagogický zamestnanec. S profesijným rozvojom pedagogických zamestnancov a ich napredovaním prostredníctvom celoživotného vzdelávania úzko súvisí kvalita každej školskej inštitúcie. V článku sa venujeme poukázaniu na profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov a analýze výskumu využitia profesijných štandardov v pedagogickej praxi. V štúdií sa centrujeme na vymedzenie pojmov ako profesijný štandard, kompetenčný profil či kariérny rast pedagogických zamestnancov na základe využitia profesijného štandardu.

Kľúčové slová: pedagogický zamestnanec, profesijný rozvoj, kariérny rast, profesijné štandardy, kompetenčný profil

Abstract

IMPORTANCE OF PROFESSIONAL STANDARDS OF PEDAGOGICAL STAFF FOR PEDAGOGICAL PRACTICE

The changing needs of our society have led and lead to the need to change the needs of teaching staff and schools. Within the school system, each pedagogical employee participates in the reforms of education, but also in the educational process as a full-fledged pedagogical employee. The quality of each school institution is closely related to the professional development of pedagogical staff and their progress through lifelong learning. In the article we focus on the professional development of pedagogical staff and the analysis of research into the use of professional standards in pedagogical practice. In the study, we focus on the definition of terms such as professional standard, competence profile or career growth of pedagogical staff based on the use of professional standard.

Keywords: pedagogical staff, professional development, career growth, professional standards competitive profile

ÚVOD

Školstvo či školský systém prechádza aj v súčasnosti transformáciou, ktorá je spôsobená celosvetovými spoločenskými podmienkami pandémie Covid 19. Aj takáto udalosť znamenala, že pedagogickí zamestnanci boli nútení rýchlo sa zdokonaľovať hlavne v používaní online aplikácií, a tým zlepšiť výchovu a vzdelávanie žiakov na všetkých stupňoch škôl a školských inštitúcií aj v období dištančného vzdelávania. Aj z tohto hľadiska by sme sa mohli prikloniť k tomu, že učiteľské povolanie je ťažkým povoláním, ako sa hovorí, učitelia sú neustálymi študentmi a vždy sa musia zdokonaľovať a rozvíjať sa. K tomu napomáhajú rôzne vzdelávacie aktivity, počas ktorých pedagóg nadobúda potrebné vedomosti a zručnosti, aby zefektívnil edukačný proces.

Každé vzdelávanie predstavuje zložitú cestu, ktorou má pedagogický zamestnanec dosiahnuť svoj vytýčený cieľ. Každé vzdelávanie dospelých napomáha k učeniu ľudí, aby boli zodpovední za vlastný život, ale aj za svoje rozhodnutia prostredníctvom dobrých rozhodnutí a rozvoj. Rozhodujúcu úlohu v profesijnom rozvoji zohrávajú praktické skúsenosti pedagogického zamestnanca z vlastnej pedagogickej činnosti. V posledných rokoch sa venuje zvýšená pozornosť profesionalizácii učiteľského povolania. Ako spomína Kosová (2013, s. 108), „učiteľstvo a ostatné pedagogické profesie patria k tým povolaniam, v ktorých spontánne narastá trend profesionalizácie.“ Zároveň je potrebné upozorniť, že kvalita školy priamo súvisí s profesijným rozvojom pedagógov a samotným napredovaním učiteľov s celoživotným vzdelávaním.

Už 90-tych rokoch 20. storočia sa prezentovalo, že je potrebné charakterizovať kompetencie pedagogických zamestnancov, ktorých výsledkom by bolo prezentovanie prístupov rozvoja profesijných koncepcií, to v troch položkách – prístup založený na výskume učiteľovho správania a konania v triede, prístup založený na reflexii a prístup založený na projektoch (Anderson 1995). Najdôležitejším cieľom koncepcie je zvýšenie profesijnej kompetencie vytvorením systému požiadaviek pre profesijný rozvoj a tiež kariérový rast.

Pavlov (2017, s. 25) tvrdí, že kariérny systém „predstavuje v učiteľskej profesii legislatívne ukotvený súbor pravidiel a požiadaviek (kariérny poriadok) určujúci kariérne stupne a kariérne pozície, ktorých získanie je spravidla podmienené overiteľným zvyšovaním profesijných kompetencií.“ Pavlov a Šnídlová (20013, s. 45) píšú, že: „jedna zciest k profesionalizácii profesie vedie cez štandardizáciu profesijných kompetencií pedagógov.“

Najvýznamnejšou zmenou, ktorá sa udiala v rámci kariérneho rastu pedagogických zamestnancov, bolo v roku 2009 prijatie zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch, ktorá priniesla nielen vytvorenie kreditového systému, ale aj vytvorenie nového systému kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a zároveň vytvárala profesijné štandardy jednotlivých kategórií v jednotlivých pozíciách a stupňoch. K pozitívam, ktoré sa odzrkadlili v tomto zákone bolo, že systém vzdelávania vytvára podmienky pre gradáciu profesijných kompetencií prostredníctvom kariérnych stupňov pre všetky kategórie a podkategórie pedagogických a odborných zamestnancov (Pavlov 2013, s. 39–40). Pavlov (2013, s. 40) tiež uvádza, že sa „nepodarilo aplikovať systém zahrňajúci gradáciu učiteľských kompetencií cez výkon expertných pedagogických činností v triede a škole.“

Tieto kompetencie zahŕňa aj profesijný štandard, ktorý naznačuje oblasti, v ktorých sa pedagogický zamestnanec v profesii rozvíja a má rozvíjať. Súčasný platný zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov zahŕňa v sebe aj význam profesijných štandardov pre profesijný rozvoj pedagógov nielen prostredníctvom ďalšieho vzdelávania, ale aj atestačného portfólia.

1. CIELE

Cieľom príspevku je analyzovať prieskumnú anketu k zisteniu názorov pedagogických a odborných zamestnancov na využívanie či zrozumiteľnosť dokumentu Pokyn ministra č.39/2017. Zároveň teoreticky opísať pojmy ako profesijný štandard, profesijný rozvoj, profesijné kompetencie.

2. TEORETICKÝ RÁMEC

Problematica profesijných štandardov spadá do oblasti profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov. V ďalšom texte okrem všeobecného vymedzenia profesijného štandardu a profesijného rozvoja sa podrobnejšie zmiňujeme o kompetenciách v rámci profesijného štandardu a jeho analýze s dôrazom na pedagogických zamestnancov.

2.1 Profesijný štandard

Dôležitým pojmom, s ktorým sa v súčasnosti učitelia stretávajú nielen vzhľadom na tvorbu portfólia, ale aj na rozvíjanie svojich kompetencií, je *profesijný štandard*. Zároveň je aj pilierom kariérneho

systému v každej krajine, pretože zabezpečuje rozvoj profesionality pedagogických zamestnancov. Pod pojmom štandard rozumieme „stupeň dokonalosti požadovaný na určitý účel alebo akceptovaný či odsúhlasený model, s ktorým sú reálne objekty a procesy rovnakého druhu porovnávané alebo merané“. Podľa Kasáčovej (2006, s. 97) je štandard záväzná a požadovaná charakteristika kvantitatívnych alebo kvalitatívnych vlastností určitého objektu alebo javu. Problematikou profesijných štandardov a profesijných kompetencií sa však v učiteľskej obci začalo rozprávať v roku 2009. V predchádzajúcom zákone o pedagogických zamestnancoch č. 317/2009 Z. z. bol vymedzený pojem profesijný štandard, ale zverejnené boli až v Pokyne ministra školstva č. 39/2017. V predchádzajúcich rokoch sa ale využívali v pedagogickej praxi a v riadení škôl len veľmi málo. So schválením nového zákona č. 138/2019 Z. z. sa profesijné štandardy dostávajú reálne do života a profesijného rozvoja učiteľov, hlavne v súvislosti s tvorbou portfólia a atestačnými skúškami. Na základe § 41 ods. 1 zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch vymedzuje profesijný štandard ako „súbor profesijných kompetencií potrebných na zaradenie do príslušnej kategórie a podkategórie pedagogického zamestnanca alebo do kategórie odborného zamestnanca, kariérneho stupňa alebo kariérnej pozície.“ Dlhé roky sa tvorbe profesijných štandardov venoval kolektív autorov, medzi nimi aj Pavlov, či Šnídlová. Pavlov (2013, s. 88) definuje profesijný štandard ako „normu, ktorá nie je statická, definitívna, ale otvorená a rozvoja schopná, vyvíjajúca sa vzhľadom na meniace sa ciele výchovy a vzdelávania, potreby škôl a profesionalizácie učiteľov.“ Okrem Pavlova sa profesijným štandardom zaoberajú aj iní autori, ktorých definície profesijného štandardu uvádzame nižšie a s ktorými môžeme súhlasiť.

Vašutová (in Walterová 2001, s. 31) vymedzuje profesijný štandard ako normatívny pojem, ktorého zmyslom je stanovenie kvalifikačných predpokladov na vstup do profesie alebo oprávnenie vykonávať profesiu. Podľa Spilkovej (in Spilková & Tomková, 2010, s. 25–26) je štandard formulovaný v podobe profesijných kompetencií, ktoré sú vnímané ako komplexný a zároveň flexibilný súbor znalostí, zručností, reflektovaných skúseností, hodnôt a postojov.

Pri definovaní pojmu profesijný štandard je dôležité uviesť aj dôvody, prečo boli vytvorené profesijné štandardy (Pavlov 2013, s. 82), a to:

- nadnárodný význam - porovnateľnosť pedagogickej profesie na Slovensku a v Európskej únii (ďalej len EÚ),

- vymedzuje pedagogickú profesiu ako expertnú profesiu,
- umožňuje porovnanie s inými profesiami, kategóriami pedagogickej profesie porovnaním
- kvality programov vzdelávania a ich výstupov,
- poskytuje rámec na monitorovanie a hodnotenie profesijných výkonov pedagógov za účelom hodnotenia a odmeňovania a personálnej práce manažmentu škôl,
- nástrojom štátnej objednávky pre vysoké školy pripravujúce pedagógov (vymedzuje rámec pregraduálneho vzdelávania),
- je nástrojom profesijného rozvoja, pretože je základom tvorby programov kontinuálneho profesijného vzdelávania pedagógov v kariérnom systéme,
- vytvára podmienky na odbornú diskusiu v otázkach Aký je kvalitný učiteľ? Aká je kvalitná škola? Aké je kvalitné vzdelávanie?
- je nástrojom na lepšie porozumenie problémov profesie (profesijný jazyk),
- umožňuje skvalitnenie práce manažmentu škôl (personálny rozvoj zamestnancov),
- umožňuje pedagógom porozumieť, aké sú očakávania na ich profesijný výkon,
- umožňuje pedagógom identifikovať sa s ich profesijnou rolou a profesiou,
- umožňuje vytvárať perspektívy – modelovanie individuálneho profesijného rozvoja i rozvoja pedagogického zboru školy,
- umožňuje prezentáciu kľúčových oblastí vlastnej práce verejnosti.

Pavlov a Šnídlová (2013, s. 50) tiež uvádzajú, že: „štandard, aj keď je normatívom, nikdy nemôže vyčerpávajúco opísať to, čo má učiteľ robiť.“

Využitie jednotlivých profesijných štandardov vyplýva, ako uviedla Šnídlová (2018, s. 25–26), z ich nasledovných funkcií:

- kvalifikačná funkcia, gradačná a rozvojová funkcia, gradačná funkcia pri výstupných požiadavkách pri 1. a 2. atestácii, motivačná a rozvojová funkcia a regulačná funkcia.
- Profesijný štandard na každom kariérnom stupni plní určité štandardné funkcie, ktoré zadefinoval Pavlov (2012, s. 42):
- *rozvojová* – spočíva v samotnom potenciáli kompetencií poskytnúť nástroj na sebareflexiu vlastnej pedagogickej činnosti, ich rozvoj počas celej profesijnej dráhy (od vstupu do profesie a počas celého jej výkonu). Táto funkcia je významná najmä pre zamestnávateľov alebo príslušníkov profesie, ktorá je určená na plánovanie osobnostného rozvoja.

- *regulačná* – podľa profesijného štandardu sú povinní poskytovatelia vypracovať ciele a obsah programov kontinuálneho vzdelávania (tzn. smerovať k tým kompetenciám, ktoré sú žiaduce a ich osvojením sa vytvára kvalifikácia alebo potenciál na zlepšenie práce).
- *ochranná* – profesijný štandard jasne pomenúva tie činnosti, za ktoré sú učiteľky a učelia v škole zodpovední, a chráni ich pred narastajúcim tlakom, zvyšujúcim sa rozsahom požiadaviek od rôznych neškolských subjektov, ktoré ich robia zodpovednými, napr. aj za mnohé nepedagogické činnosti.
- *motivačná* – transparentnosť profesijného štandardu (zrozumiteľnosť, dosiahnuteľnosť) má motivačný účinok, umožňuje „modelovať“ individuálnu profesijnú cestu (inak povedané: podľa štandardu by som mal vedieť, čo odo mňa kola očakáva a čo je preto potrebné urobiť).
- *gradačná* – profesijný štandard slúži na overenie profesijných kompetencií učiteľstva na jednotlivých kariérnych stupňoch (tzn. výstupné požiadavky pri prvej, druhej atestácii) a tiež pri ukončovaní jednotlivých druhov vzdelávania.“

Profesijný štandard má stupňujúci charakter v rámci vstupu pedagogického zamestnanca do zamestnania a v rámci jeho kariérneho rozvoja. Profesijný štandard odráža stupňovanie profesijných kompetencií počas profesijnej dráhy pedagogického zamestnanca, ktoré súvisí aj s platovým ohodnotením a kvalifikácie pedagogických zamestnancov (Pavlov, 2017).

Ich poznanie a aplikácia do procesu je pre pedagogických zamestnancov ich individuálnou záležitosťou. Zároveň však závisí od osobnej zaangažovanosti pedagogického zamestnanca ako s nimi narába a ako ich vie využiť. Do istej miery to závisí aj od vedúceho pedagogického zamestnanca, čo od pedagóga vyžaduje. Pedagogickí zamestnanci v súčasnosti nazierajú na profesijné štandardy dosť skepticky a nevedia s nimi narábať a uplatniť ich vo svojej pedagogickej praxi. Zaoberajú sa nimi iba v prípade podávania atestačného portfólia. Môžeme v nich vidieť miestami formálne nedostatky hlavne v lingvistickej stránke, teda využitom jazyku, ktorý pre pedagogických zamestnancov je spôsobený neznalosťou konkrétnej terminológie.

Ďalšou nejasnosťou pre pedagogických zamestnancov môže byť opis kompetencií, ktoré vždy začínajú opisom požiadaviek z nižšej úrovne a len sú dopĺňané následnými kompetenciami pre danú úroveň. Čo na prvý pohľad vyzerá, ako by sa požiadavky na kompetencie neustále opakovali a nesústredí sa na konkrétne požiadavky na

kompetencie v danom kariérovom stupni. Ako príklad môžeme uviesť opisu požadovaných spôsobilostí v Oblasť 1 Žiak – Kompetenciu 1.1 v profesijnom štandarde v podkategórii učiteľ pre primárne vzdelávanie, kde pre začínajúceho pedagogického zamestnanca nemusí byť zrejmé, že ide o tie spôsobilosti, ktoré sú nevyhnutné pre vstup do profesie, t. j. na úrovni absolventa pregraduálnej prípravy. Ide tu o podstatnú informáciu najmä pre vysoké školy pripravujúce budúcich učiteľov do praxe a tieto spôsobilosti by mali mať nadobudnuté absolventi vysokoškolského štúdia.

Ako sme už spomínali v súčasnosti sú profesijné štandardy využívané najmä vo vzťahu k atestáciám a tvorbe atestačných portfólií, a tým osvojovanie si kompetencií začínajúceho pedagogického zamestnanca s cieľom posunúť sa do vyššieho kariérneho stupňa, čo je väčšinou slabým miestom v súčasnej praxi. Viacerí pedagogickí zamestnanci nie sú schopní objektívne posúdiť úroveň svojich vlastných kompetencií voči profesijnému štandardu a môžeme sa aj naďalej domnievať, že nie všetci pedagogickí zamestnanci základných a stredných škôl budú využívať profesijné štandardy do tej miery, ako by bola žiaduca pri vypracovávaní svojho plánu činností a osobného plánu profesijného rozvoja. Pri vypracovávaní osobného plánu profesijného rozvoja by mali byť profesijné štandardy východiskovým dokumentom na posúdenie úrovne kompetencií.

V súčasnosti je najväčším problémom absencia profesijných štandardov pri vzniku niektorých pracovných činností, resp. pri ich preradení z jednej kategórie do inej na základe legislatívnych noriem, čo môžeme vidieť v kategórii školský špeciálny pedagóg.

3. METODOLÓGIA

K zisteniu názorov pedagogických a odborných zamestnancov na využívanie či zrozumiteľnosť dokumentu Pokyn ministra č. 39/2017 sme sa rozhodli zrealizovať prieskumnú anketu (príloha 1). Prieskum sme realizovali v letných mesiacoch júl a august 2020. Anketa bola distribuovaná prostredníctvom mailovej komunikácie účastníkom vzdelávania v oblasti špeciálno-pedagogických tém a výchovávateľstva realizovaných pod regionálnym pracoviskom Metodicko-pedagogického centra Bratislava na Ševčenkovej 11 v Bratislave a ďalším pedagogickým zamestnancom (ďalej PZ) v kategórii učiteľ a vychovávateľ. Distribuovaných bolo 150 dotazníkov. Návratnosť ankety, ktorá mohla byť ovplyvnená prázdninovým a dovolenkovým obdobím, do dátumu 7. 8. 2020 bola

110 vyplnených dotazníkov. Za cieľ ankety sme si stanovili zistiť, či sú pedagogickí zamestnanci informovaní zo strany vedenia o zmenách v legislatíve, či majú v škole alebo zariadení vytvorené podmienky pre ďalší rozvoj, ktoré formy vzdelávacích aktivít uprednostňujú vo svojom profesijnom rozvoji a akou formou by chceli realizovať atestačné konanie/atestačnú skúšku, či je pre pedagogických zamestnancov zrozumiteľne definovaný profesijný štandard uvedený v Pokyne ministra č. 39/2017, či je zrozumiteľný rozdiel profesijných kompetencií medzi PZ s prvou atestáciou a PZ s druhou atestáciou a či majú oporu pri porozumení profesijných štandardov u svojho vedenia.

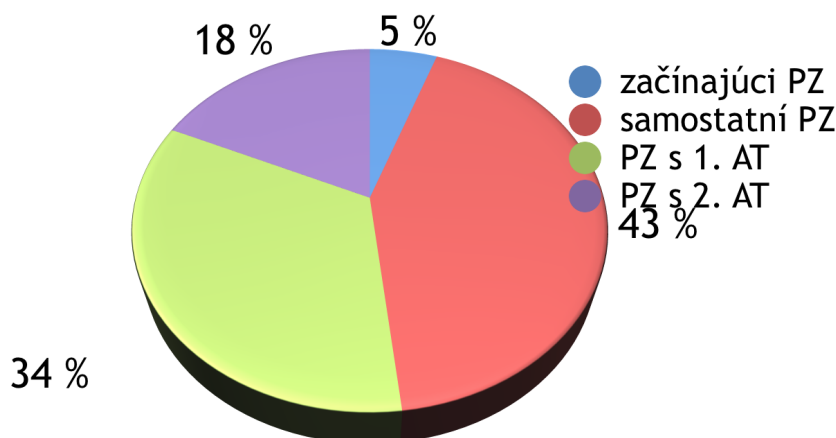
K zrealizovaniu prieskumu nás viedli názory respondentov vzdelávacích podujatí realizovaných v Metodicko-pedagogickom centre, ktorí vyjadrovali negatívne skúsenosti pri činnosti a využívaní profesijných štandardov v praxi. Z vyjadrení respondentov vyplynuli nasledujúce zistenia:

- aktuálne verzie sú málo prehľadné a komplikovane spracované; orientácia v nich je pre PZ a odborných zamestnancov (ďalej OZ) zložitá,
- bez inštruktaže alebo vzdelávania nedokáže PZ a OZ použiť profesijné štandardy na účely svojho sebahodnotenia, sebarozvoja a atestácií,
- profesijné kompetencie sú pre všetky kariérové stupne rovnaké a rozdiely medzi požiadavkami na jednotlivé kariérové stupne je potrebné hľadať v dokumente štandardu a nie sú jasne dané
- PZ a OZ s druhou atestáciou má poskytovať pomoc a poradenstvo, navrhovať systémové riešenia na úrovni predmetovej komisie/metodického združenia a/alebo školy/školského zariadenia, čo mu však nemusí byť v praxi inštitucionálne umožnené.

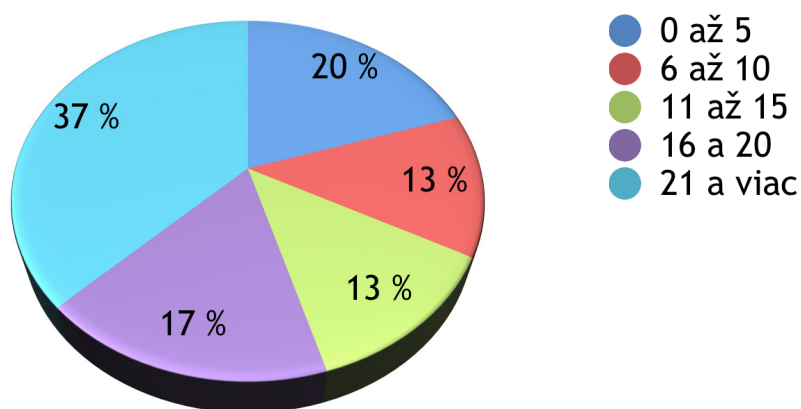
4. VÝSLEDKY

Odpovede na otázky z ankety sme spracovali a štatisticky vyhodnotili. Výsledky sú spracované do prehľadných grafov. Pre potreby štúdie uvádzame len sumárne výsledky jednotlivých anketo- vých otázok, ďalšie spracovanie zistených výsledkov a súvislostí medzi zistenými atribútmi budú podkladom pre ďalšie spracovanie a publikovanie.

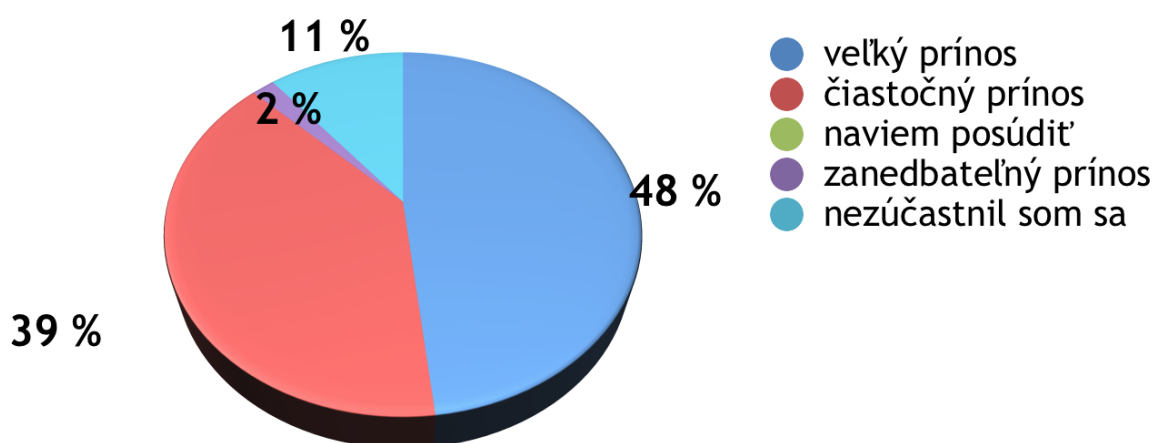
Prvé otázky ankety podávajú náhľad o účastníkoch ankety po stránke pohlavia, pracovného zaradenia/kategórie zamestnanca, kariérového stupňa a dĺžky pracovného výkonu. Podľa výsledkov ankety sme zistili, že na vyplnení ankety prieskumu sa podieľalo spolu 110 pedagogických zamestnancov, z toho bolo 15 mužov a 95 žien. Z uvedeného počtu bolo 40 učiteľov a 70 vychovávateľov. Z odpovedí v realizovanom prieskume je zrejmé, že aj stupeň školy v ktorom pedagogickí zamestnanci pôsobia, je rôzny. V zariadeniach materských škôl pôsobí 19 respondentov PZ, na prvom stupni ZŠ pôsobí 37 PZ z celkového počtu respondentov, na druhom stupni základnej školy 4, v gymnáziách 2 a strednej odbornej školy 5 pedagogických zamestnancov. Do prieskumu sa zapojili aj PZ z iných zariadení v počte 43, pričom sa prevažne jednalo o vychovávateľov z centier pre deti a rodiny (ďalej CDaR) – bývalé detské domovy a vychovávateľov z reedukačných centier. Z uvedených pedagogických zamestnancov bolo 6 začínajúcich PZ, 47 samostatných PZ, 37 PZ s 1. atestáciou a 20 PZ s 2. atestáciou. V prieskumnej vzorke boli zastúpení pedagogickí zamestnanci s rôznou dĺžkou praxe. Najviac účastníkov prieskumu (41 respondentov) bolo z kategórie PZ, ktorí sú v praxi viac ako 21 rokov. Druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili pedagógovia



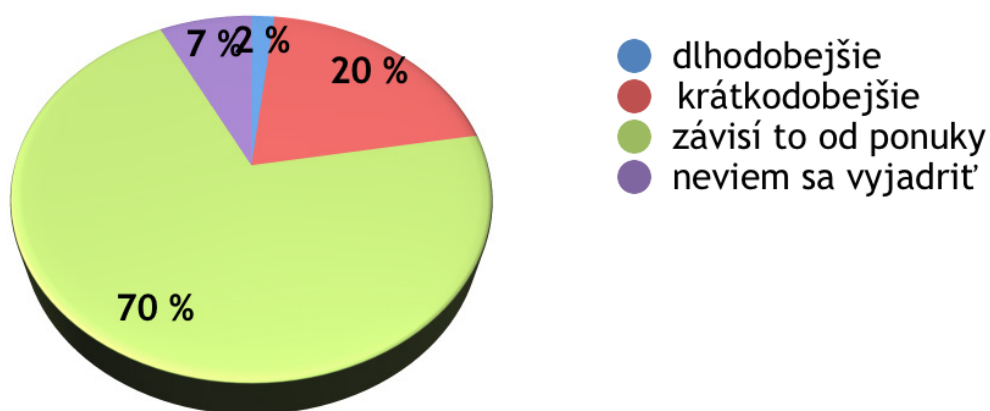
Graf 1: Zastúpenie kariérnych stupňov PZ



Graf 2: Doba praxe PZ zúčastnených v prieskume



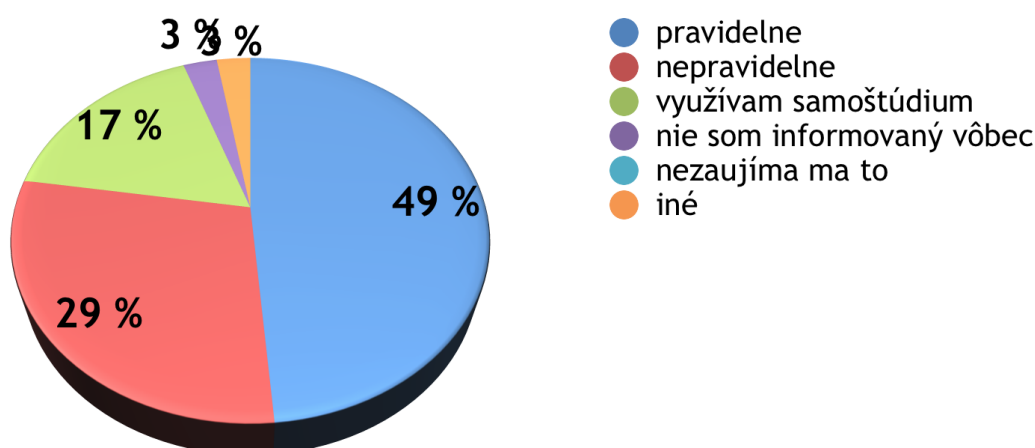
Graf 3: Prínos účasti na kontinuálnom vzdelávaní pre PZ



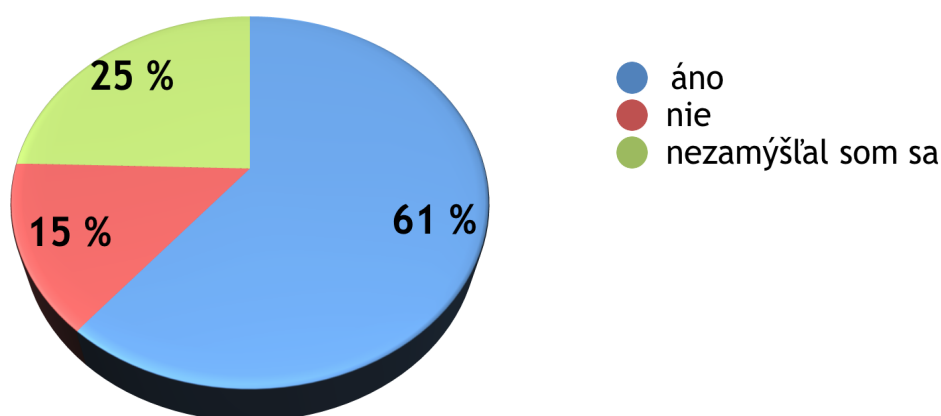
Graf 4: Preferencia vzdelávacích podujatí

pôsobiaci v praxi 0–5 rokov (22 respondentov), následne tí, ktorí pôsobia v praxi 16–20 rokov (19 respondentov). Počtom rovnaké zastúpenie (14 respondentov) mali zamestnanci, ktorí sú v praxi 6 až 10 a 11 až 15 rokov. Z uvedených respondentov bolo 12 v pozícii vedúceho zamestnanca.

Následne sme sa v prieskume zaujímali o názor respondentov na ich účasť v kontinuálnom vzdelávaní. Potešujúcim výsledkom bolo až 53 respondentov v kontinuálnom vzdelávaní vidí veľký prínos a 43 respondentov, pre ktorých mali kontinuálne vzdelávania aspoň čiastočný prínos.



Graf 5: Informovanosť PZ o zmenách v legislatíve zo strany vedenia



Graf 6: Vypracovanie plánu profesijného rozvoja na 5 rokov

12 z respondentov sa kontinuálneho vzdelávania nezúčastnilo. Zaujímavý je fakt, že nešlo len o začínajúcich pedagógov.

Tiež nás zaujímalo, či pedagogickí zamestnanci preferujú dlhodobejšie (viac než tri mesiace) alebo krátkodobejšie (menej než tri mesiace) formy vzdelávacích aktivít, s čím súvisela otázka číslo 12.

Z grafu 4 je zrejmé, že pedagogickí zamestnanci si vzdelávacie aktivity nevyberajú na základe ich dĺžky, ale na základe ponúkaných tém. Bude preto nesmierne dôležité vytvárať vzdelávacie programy s aktuálne preferovanými témami v školstve a tiež na základe potrieb a záujmu respondentov.

V obsahu štúdie nebudeme rozoberať podrobne všetky otázky prieskumu, sústredíme sa len na tie, ktoré súvisia s poznaním obsahu profesijného štandardu pedagogického zamestnanca a s jeho prepojením s profesijným rastom PZ. Otázkou číslo 7 sme zisťovali, či sú pedagogickí zamestnanci informovaní o zmenách v legislatíve (zákon o pedagogických zamestnancoch, Pokyn ministra o profesijných štandardoch...) zo strany vede-

nia. Výsledky poukázali na situáciu, že viac ako polovica opýtaných, nie je informovaná zo strany vedenia o zmenách v legislatíve pravidelne. Pozitívnu informáciou je fakt, že žiaden z opýtaných PZ neuviedol, že by ho zmeny v legislatíve vôbec nezaujíмали.

Zaujímalo nás, či pedagogickí zamestnanci premýšľajú vopred o svojej kariére, nad rozvíjaním profesijných kompetencií, o zlepšovaní svojho výkonu a či majú vypracovaný vlastný plán profesijného rozvoja na obdobie najbližších 5 rokov. Z odpovedí je evidentné a rovnako potešujúce, že 61 % opýtaných (67 respondentov) má svoj profesijný rast plánovaný na viac rokov vopred. Negatívom však je, že až 25 % opýtaných sa nad plánovaním svojho profesijného rastu vôbec nezamýšľalo a 14 % plán profesijného rastu nemá vytvorený.

Otázkou č. 14 sme zisťovali, či sa pedagogickí zamestnanci pri plánovaní profesijného rastu riadia príslušným profesijným štandardom. 20 % opýtaných sa profesijným štandardom neriadia, alebo nevie či sa ním riadi, čo naznačuje, že

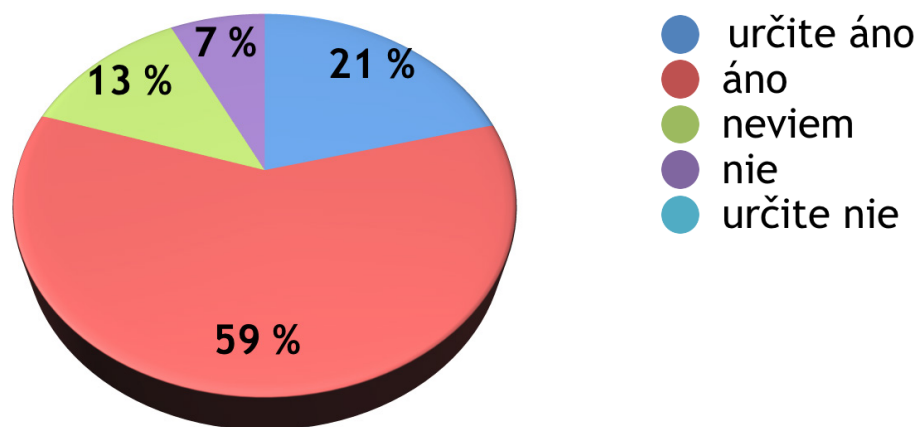
nemajú prehľad o znení profesijného štandardu pre príslušnú kategóriu PZ. Zaujímavý je aj fakt, že 65 opýtaných respondentov uviedlo na otázku „*Pri plánovaní profesijného rastu sa riadim príslušným profesijným štandardom*“ odpoveď len „áno“ a nevyužilo odpoveď „určite áno“. To môže znamenať, že PZ si nie sú úplne istí, či ich plánovaný profesijný rast je v súlade s profesijným štandardom uvádzaným v Pokyne ministra č. 39/2017.

Pre plánovanie profesijného rastu je dôležité poznať obsah profesijného štandardu uvedený v Pokyne ministra č.39/2017, ako aj porozumenie uvedeného obsahu. Respondentov v prieskume sme sa pýtali, či je pre nich obsah profesijného štandardu zrozumiteľný bez ďalšieho vysvetľovania (A), zrozumiteľný, ale prijali by ďalšie dovysvetľovanie a možnosť konzultácie (B), nezrozumiteľný s potrebou adekvátnej pomoci pri jeho výklade (C), nezrozumiteľný (D), či sa k obsahu nevedia vyjadriť (E), alebo majú iný názor (F).

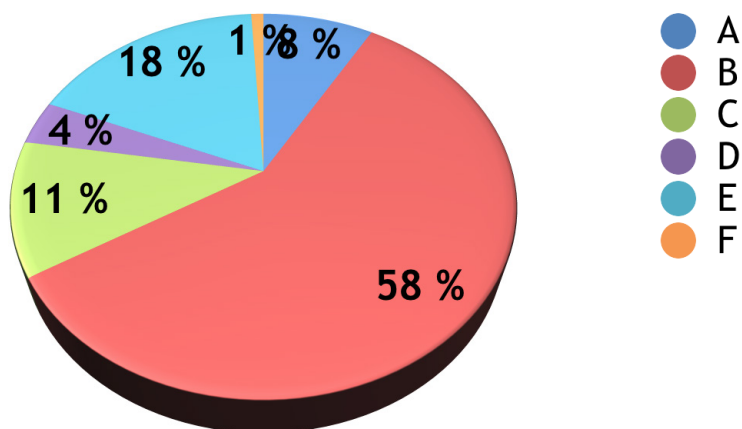
Za problematické v prieskume považujeme fakty, že len 9 respondentov považuje profesijný štandard

za zrozumiteľný bez ďalšieho vysvetľovania. Rovnako znepokojujúcim faktom je aj to, že všetkých deväť respondentov pôsobí vo vedúcej pozícii. 62 zúčastnených by prijalo vysvetlenie profesijných štandardov, čím sa pre vzdelávacie organizácie otvára pole pôsobnosti a možnosť vytvárať vzdelávacie programy, týkajúce sa profesijného rastu PZ v súčinnosti s aplikáciou profesijných štandardov. Pre ďalších 12 respondentov prieskumu je obsah profesijného štandardu nezrozumiteľný a potrebujú adekvátnu pomoc pri jeho výklade a pre štyroch je nezrozumiteľný, ale nemajú záujem na jeho pochopení. Je ale evidentné, že títo 16-ti účastníci si profesijný štandard aspoň prečítali. Až 19 účastníkov prieskumu sa k obsahu profesijného štandardu nevie vyjadriť, čo evokuje, že jeho obsah nepoznajú. Tento fakt je znepokojujúci vzhľadom na potrebu zvyšovania kvality výchovy a vzdelávania.

Dôležitou súčasťou výchovno-vzdelávacieho procesu a profesijného rastu pedagogických zamestnancov je vedúci pedagogický zamestnanec, ktorý by mal byť kompetentný poradiť a pomôcť



Graf 7: Odpovede na otázku „Pri plánovaní profesijného rastu sa riadim príslušným profesijným štandardom“



Graf 8: Zrozumiteľnosť obsahu profesijného štandardu

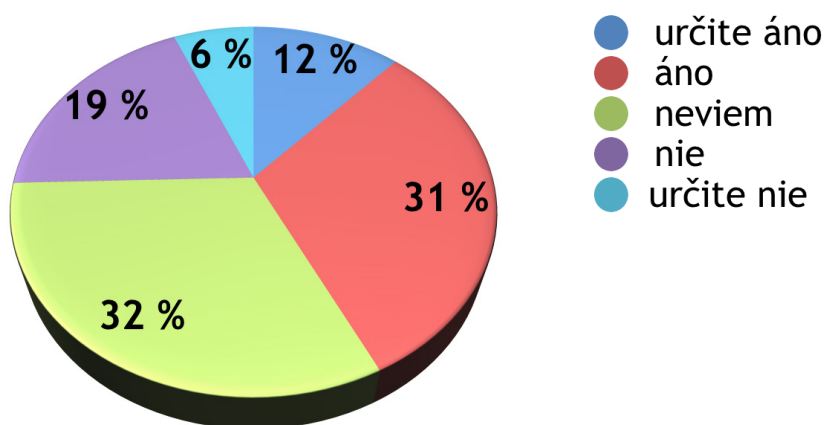
zamestnancovi či už pri výbere vzdelávacích podujatí ako aj pri jeho celkovom profesijnom raste. To znamená, že by mal byť radcom aj pri orientácii PZ v profesijných štandardoch. Otázkou č. 21 sme zisťovali názor pedagogických zamestnancov na to, či im ich nadriadený vie pomôcť orientovať sa v profesijných štandardoch – Pokyn ministra č.39/2017. Odpovede na túto otázku boli najprekvapujúcejšie, nakoľko ani polovica opýtaných si nemyslí, že by im nadriadený vedel poradiť pri práci s profesijnými štandardami. Len 13 opýtaných ohodnotilo pomoc vedúceho zamestnanca ako adekvátnu – pojmom „určite áno“. Fakt, že 12 z nich pôsobí vo vedúcej funkcii môže skresľovať pravdivosť uvedených odpovedí. Z uvedeného vyplýva, že len jeden respondent, ktorý nie je vo vedúcej funkcii, považuje svojho vedúceho pedagogického zamestnanca za plne kompetentného poradiť mu zorientovať sa v profesijných štandardoch. Dobrou vizitkou manažmentu nášho školstva nie je ani fakt, že 63 respondentov (57 %) v tejto oblasti

nedôveruje svojim vedúcim zamestnancom a ich pomoc v oblasti orientácie v profesijných štandardoch nevie ohodnotiť alebo sú presvedčení, že im nadriadený nebude vedieť pomôcť.

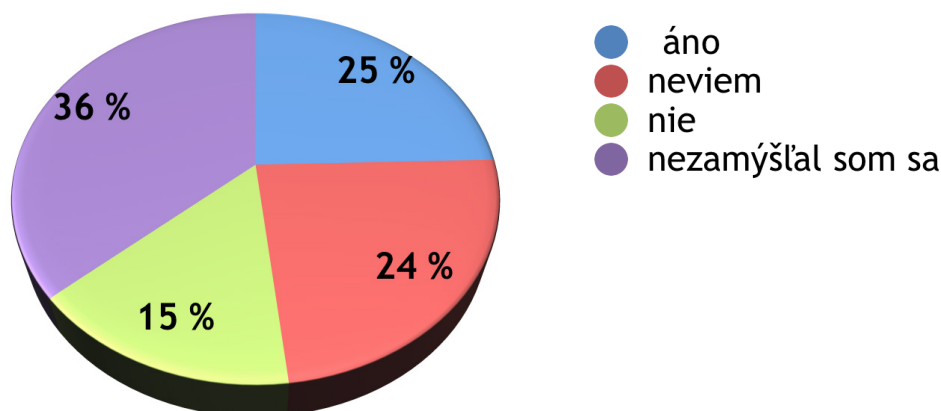
Z prieskumu je zreteľné, že v tejto oblasti je naozaj veľa nejasností až 39 % respondentov nevie posúdiť rozdiely medzi prvoatestovaným a druhoatestovaným PZ alebo nemajú v tejto oblasti prehľad. Ďalších 36 % respondentov sa nad podobnou otázkou nikdy nezamýšľalo. Len pre 25 % opýtaných je rozdiel preukazovaných kompetencií PZ s prvou atestáciou a PZ s druhou atestáciou, uvedený v Pokyne ministra č. 39/2017, zrozumiteľný.

5. DISKUSIA

Z výsledkov prieskumu sú zreteľné mnohé nedostatky v oblasti využívania profesijných štandardov v praxi pedagogických a odborných zamestnancov. Náročná orientácia v materiály odrádza čitateľa od ďalšieho skúmania dokumentu a využívania jeho



Graf 9: Názor PZ na pomoc nadriadeného s orientáciou v profesijných štandardoch.



Graf 10: Je Vám jednoznačne jasný rozdiel preukazovaných kompetencií PZ s prvou atestáciou a PZ s druhou atestáciou uvedený v Pokyne ministra č.39/2017?

obsahu v praxi. Z rovnakého dôvodu je dokument málo využívaný aj pri plánovaní profesijného rastu zamestnancov, pre ktorých je určený. Podstata plánovania profesijného rozvoja spočíva v identifikácii individuálnych rozvojových potrieb pedagogických a odborných zamestnancov, ako jednotlivcov. Následne ich spoločné rozvojové potreby združené v metodických orgánoch a potreby, ktoré sú spoločné pre všetkých aktérov výchovno-vzdelávacieho procesu v škole alebo v školskom zariadení. Profesijný rozvoj v školách a školských zariadeniach (ďalej len školy) je v súčasnosti vymedzený zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (ďalej PZ a OZ, vo všeobecnom význame „učiteľov“) a vyhláškou č. 361/2019 Z. z. o vzdelávaní v profesijnom rozvoji.

Realizácia podobných prieskumov je nevyhnutná pri zlepšovaní výkonu profesie pedagogic-

kých a odborných zamestnancov. Aj na základe vyjadrení respondentov prieskumov a pripomienok zo strany účastníkov vzdelávacích podujatí sa potvrdila nutnosť zmien a revízie v aktuálnych profesijných štandardoch, ako aj potreba vytvorenia nových profesijných štandardov pre kategórie PZ a OZ, ktoré boli prvýkrát uvedené v zákone č. 138/2019 Z. z.

Metodicko-pedagogické centrum ako priamo riadená organizácia MŠVVaŠ SR bolo poverené úlohou revidovať, inovovať a vytvoriť nové profesijné štandardy v súlade s aktuálne platnou legislatívou, súčasným vedeckým poznaním, odbornými a spoločenskými požiadavkami na výkon pracovnej činnosti pedagogických zamestnancov (PZ) a odborných zamestnancov (OZ). Táto činnosť v súčasnosti prebieha a je začlenená ako odborná aktivita v rámci Národného projektu Profesijný rozvoj učiteľov (ďalej Teachers).

ZÁVER

V príspevku sme podali stručný pohľad na profesijný rozvoj pedagogických zamestnancov v ich kariérnom systéme. Teoretický rámec bol zacielený na to, čo sú to profesijné štandardy a aký význam v kariérnom systéme zohrávajú profesijné štandardy pedagogických zamestnancov na základe súčasne platného zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancov. Prieskum, ktorý sme realizovali a predstavili prostredníctvom ankety, nám pomohol zistiť názory pedagogických zamestnancov na poznanie profesijných štandardov a ich využitie v oblasti profesijného rozvoja. Zistenia, ktoré sme sa na základe vyhodnotenia ankety dozvedeli, smerujú a vedú k záverom, že je nevyhnutné vzdelávať pedagogických zamestnancov aj v oblasti profesijných štandardov a prepájať ich s pedagogickou praxou a vlastným profesijným rastom. Najväčšie problémy sa vyskytujú v oblasti získavania informácií pedagogických zamestnancov, ktoré vedúci pedagogickí zamestnanci, aj keď sú o zmenách v legislatíve aj o obsahu profesijného štandardu informovaní, neposúvajú vždy svojim zamestnancom. Na základe ankety môžeme konštatovať, že dôležitosť postavenia profesijných štandardov a ich využitia v profesijnom raste pedagogických zamestnancov sa stáva základom pre kvalitný výchovno-vzdelávací proces, a to nielen na úrovni pedagogický zamestnanec – žiak, ale predovšetkým pedagogický zamestnanec a vedenie školy alebo školského zariadenia. Ak pedagogický zamestnanec pochopí zmysel a význam profesijného štandardu, mal by vedieť, ktoré činnosti môže vykonávať na určitom kariérovom stupni a čo nie je v jeho kompetencii.

LITERATÚRA

- Kasačová, B. (2006). Dimenzie učiteľskej profesie. In *Profesijný rozvoj učiteľa*. Prešov: MPC.
- Pavlov, I. (2012). Model profesijného rozvoja učiteľov na Slovensku, jeho premeny a perspektívy. In *Profesní rozvoj učitelů., konference v rámci výskumného záměru „Učitelská profese v měnících se požadavcích na vzdělávání.“* Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy.
- Pavlov, I. (2013). Štandardizácia profesijných kompetencií učiteľov. Prešov: Rokus s.r.o.
- Pavlov, I. (2017). *Kontexty podpory profesijného rozvoja učiteľstva*. Banská Bystrica: Belanium.
- Pavlov, I., & Šnídlová, M. (2013). *Profesijný rozvoj učiteľov- podnety pre modely podpory*. Praha.
- Spilková, V., & Tomková, A., et al. (2010). *Kvalita učitele a profesní štandard*. Praha: Pedagogická fakulta UK.
- Šnídlová, M. (2018). Využitie profesijných štandardov v personálnom riadení školy. *Pedagogické rozhľady*, 27(1), 25–26.
- Walterová, E. (2001). *Učitelé jako profesní skupina, jejich vzdělávání a podpůrný systém*. Sborník z celostátní konference. 1.díl. Praha: Pedagogická fakulta UK.

Zákon č. 317/ 2009 Z. z o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. (2009). Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2009/317/20180101.html>

Zákon č. 318/2019 Z. z o pedagogických a odborných zamestnancov. (2019). Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/15401.pd>

Revízia a inovácia profesijných štandardov. *Pedagogické rozhľady*, 30(2), 30. Dostupné na: https://archiv.mpc-edu.sk/sites/default/files/rozhlady-casopis/pr2-2021_1.pdf

Kontakt

PaedDr. Mária Onušková: maria.onuskova@mpc-edu.sk

PaedDr. Jana Verešová, PhD.: jana.veresova@mpc-edu.sk